

Львівський державний університет внутрішніх справ

Теоретико-прикладні засади
конструктивної взаємодії
поліції і населення в соціумі

Монографія

Львів
2017

УДК 159.9.342

ББК 88.43

T11

Рекомендовано до друку Вченою радою Львівського державного університету внутрішніх справ (протокол від 22 червня 2016 р. № 11).

Рецензенти:

Н. І. Жигайло, доктор психологічних наук, професор;

А. Т. Комзюк, доктор юридичних наук, професор;

Н. І. Мачинська, доктор педагогічних наук, професор

Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії

T11 поліції і населення в соціумі: монографія / В. В. Середа, Р. І. Благути, О. М. Балинська, З. Я. Ковальчук, О. М. Ковбич, Л. Й. Гуменюк та ін.; за заг. ред. З. Р. Кісіль. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 600 с.

ISBN 978-617-511-224-3

Розглянуто теоретично-практичні, психолого-правові та соціальні проблеми конструктивної взаємодії населення і поліції; уявлення громадян про довіру до працівників МВС; професійну підготовку працівників поліції, професійне становлення курсантів у ВНЗ МВС; нормативно-ціннісні та мотиваційно-поведінкові моделі їхньої професійної діяльності; шляхи подолання корупції в системі МВС; професійну деформацію працівників правоохоронних органів: її суть, теоретичне обґрунтування, методологічні підходи до вивчення, професіоналізацію і кадрову політику як чинники попередження; формування в цьому контексті механізмів психозахисту та психоемоційного вигорання; комунікативності; психологічну готовність курсантів МВС до професійної діяльності; формування якостей, необхідних для конструктивної взаємодії; планування їхнього майбутнього в аспекти позитивного світогляду; управлінську компетенцію; професійного становлення курсантів у вишівській системі МВС; психолого-педагогічні та організаційно-правові чинники діяльності навчальних закладів і поліції у профілактичній та правоосвітній роботі.

УДК 159.9.342

ББК 88.43

ISBN 978-617-511-224-3

© Середа В. В., Благути Р. І., Балинська О. М.,
Ковальчук З. Я., Ковбич О. М.,
Гуменюк Л. Й. та ін., 2017

© Львівський державний університет
внутрішніх справ, 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
Розділ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ У СУСПІЛЬСТВІ ТА МВС.....	13
1.1. Теоретико-методологічні засади дослідження соціальної взаємодії у суспільстві.....	13
1.2. Психолого-правові засади взаємодії Національної поліції України з населенням.....	39
1.3. Соціально-психологічні чинники взаємодії населення і поліції.....	45
1.4. Розуміння людини людиною як психологічна проблема.....	56
Розділ II. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НАСЕЛЕННЯ З ПОЛІЦІЄЮ.....	82
2.1. Професійна підготовка працівників правоохоронних органів як чинник конструктивної взаємодії поліції і населення.....	82
2.2. Професійне становлення курсанта в умовах ВНЗ МВС України.....	107
2.3. Психологічні особливості підготовки майбутнього офіцера до взаємодії з неформальними лідерами військових підрозділів.....	117
2.4. Нормативно-ціннісна і мотиваційно-поведінкова модель професійної діяльності працівника поліції: дефіцитарні ознаки.....	126
2.5. Планування майбутнього в аспекті проектування позитивного світогляду курсантами відомчих ВНЗ.....	144
2.6. Аналіз професійно-психологічного профілю особистості працівників служби психологічного забезпечення правоохоронних органів.....	166
Розділ III. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС.....	176
3.1. Психолого-прикладні аспекти впровадження генетично-психологічного комунікативно- рефлексійного тренінгу в процес підготовки працівників поліції.....	176
3.2. Психологічні складові конструктивної взаємодії поліції і населення.....	191
3.3. Уявлення громадян про довіру до працівників поліції.....	207

3.4. Особливості застосування механізмів психозахисту майбутніми працівниками поліціїв умовах конструктивної взаємодії.....	239
3.5. Психолого-педагогічні та організаційно-правові чинники спільної діяльності навчальних закладів і поліції у профілактичній та провосвітній роботі.....	257

Розділ IV. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ЯК ЧИННИК ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ.....

4.1. Професійна деформація працівників правоохоронних органів: історіографія та феноменологія.....	281
4.2. Теоретико-правові засади дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів.....	296
4.3. Сутність професійної деформації працівників правоохоронних органів.....	354
4.4. Методологічні підходи до вивчення феномена професійної деформації працівників правоохоронних органів.....	378
4.5. Професіоналізація – основа попередження професійної деформації працівників правоохоронних органів.....	392
4.6. Аналіз процесів професійного розвитку кадрового корпусу правоохоронних органів.....	418
4.7. Нормативні критерії практики професійного відбору персоналу на службу в правоохоронних органах.....	434

Розділ V. РОЗВИТОК У ПРАЦІВНИКІВ МВС ЯКОСТЕЙ, ЩО СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ

З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС.....	468
5.1. Психологічна готовність курсантів МВС до професійної діяльності.....	468
5.2. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів МВС.....	487
5.3. Психологічний аналіз комунікативності працівників МВС України як детермінанти формування професійної самосвідомості та конструктивної взаємодії з населенням.....	497
5.4. Роль та управління адаптацією працівників МВС у системі формування у них якостей, що сприяють конструктивній взаємодії з мешканцями регіону.....	520
5.5. Шляхи подолання корупційних тенденцій у поліції.....	524

ВИСНОВКИ.....	549
РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	557
ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	558
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	560

ВСТУП

Складна соціально-економічна та політична ситуація в Україні і в світі сприяє формуванню у населення підвищеної тривожності та конфліктності. Це ускладнює характер взаємовідносин між людьми, впливає на їх ставлення один до одного і до себе, до суспільства й до світу загалом, внаслідок чого збільшується вірогідність виникнення конфліктних ситуацій. На тлі суспільних негараздів в Україні спостерігається недостатньо конструктивна взаємодія поліції з населенням і низка проблем, пов'язаних з цим, зокрема: існує ще не подоланий несприятливий стереотип сприйняття представників поліції як силового, примусового органу серед населення, яке вважає за краще більше уникати контактів з поліцією, ніж контактувати з нею; представники поліції не завжди мають необхідну підготовку й особистісну готовність до взаємодії з населенням на принципах співпраці та довіри.

Це впливає на соціально-психологічний стан суспільства, зокрема, на таку його складову, як ставлення населення до діяльності поліції.

Актуальним є встановлення і підтримка взаємин поліції з населенням на принципах довіри та порозуміння, налагодження ефективності діяльності правоохоронної галузі. Проблеми взаємодії поліції з населенням не можуть бути поза увагою і юристів-дослідників, і науковців у сфері психології управління.

Монографія присвячена розгляду психолого-правових, організаційно-комунікативних, особистісних тощо аспектів, які можуть, на думку авторів, сприяти налагодженню їхньої конструктивної взаємодії.

У першому розділі монографії обґрунтоване методологічне розуміння соціальної взаємодії, її види, сфери та ознаки тощо. Розглянуто об'єктивну і суб'єктивну сторони, механізм та спосіб реалізації. Уточнено психологічні погляди на соціальну взаємодію через активність особистості, синтез індивідуальної та спільної діяльності, її комунікативну та організаційну сторони. Розкрито особливості взаємодії у професійній діяльності працівників поліції, динаміку взаємодії керівника з підлеглими. Запропоновано результати емпіричного дослідження особливостей взаємодії у військовому середовищі частин і підрозділів національної гвардії.

Розглянуто соціально-психологічні чинники взаємодії населення і поліції: її види, напрями, завдання, проблеми, якості суб'єктів, що впливають на цей процес, показано визначальну роль персоналу ОВС у взаємодії, яка визначається відповідними правовими положеннями. Визначено суть, етапи, чинники ставлення населення до поліції та форми налагодження позитивної взаємодії. Узагальнено організаційно-правові форми участі громадян у правоохоронній діяльності.

Другий розділ монографії присвячений дослідженню соціально-психологічних чинників формування конструктивної взаємодії населення з поліцією. Доведено, що реалії сьогодення щодо взаємодії поліції і населення зумовлюють актуалізацію питання про якість підготовки кадрів правоохоронних органів. Запропоновано методологічні, теоретичні, дидактичні, організаційно-правові тощо аспекти реформування системи професійного навчання поліцейських. Розглянуто досвід і необхідність створення муніципальної поліції, її місце та роль в системі національної поліції, запропоновано деякі аспекти її підпорядкованості, компетенції, комплектування та забезпечення.

Досліджено емпіричні та психологічні аспекти взаємодії майбутнього офіцера з неформальними лідерами військових підрозділів, яке засвідчило, що позитивна взаємодія між ними є доволі рідкісним явищем, чому заважає сучасний стан управління військовими підрозділами. Проаналізовано на фактоло-

гічному матеріалі дефіцитарні ознаки нормативно-ціннісної і мотиваційно-поведінкової моделі професійної діяльності працівника поліції.

Показано, що планування майбутнього курсантами ВНЗ, як правило, ґрунтується на системі ціннісних переконань і установок та найбільшою мірою стосується професійної самореалізації, сімейної та міжособистісної сфер.

Доведено, що для продуктивної й ефективної діяльності психолога в системі Національної поліції необхідні відповідний рівень психолого-педагогічної підготовки, професійних і особистісних якостей, особлива компетентність, вміння втілювати новітні досягнення психологічної науки у роботі з персоналом й у вирішенні повсякденних завдань з охорони правопорядку, протидії злочинності, профілактики професійної деформації тощо.

У *третьому розділі* монографії розглянуто прикладні аспекти конструктивної взаємодії мешканців регіону з підрозділами Національної поліції. Досліджено психолого-прикладні аспекти впровадження генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу в процесі підготовки працівників поліції.

Виявлено, що внаслідок ГП КРТ корегується ставлення учасників до власного життєвого шляху, адже вони набувають навичок вольового рішучого вибору й ухвалення рішень, мобілізації та самоорганізації, стають стійкішими до неприємностей, загроз, конфліктів; оптимістично ставляться до реальностей у подоланні труднощів. Тренінг культивує толерантність, гідність, взаємоповагу, оптимізм, допомагає здобути реальні навички активної перцептивно-комунікативної взаємодії, розкрити потенціали і перспективи власного розвитку як саморозвитку.

Окреслено, що довіра людини до поліції визначається синтезом власного та групового досвіду взаємодії з працівниками поліції в уявленні про неї. Саме довіра змушує людину діяти в умовах невизначеності, оскільки є тим чинником,

покладаючись на який, особа покладається на позитивний результат своєї діяльності.

Обґрунтовано, що найбільш вагомими чинниками, які впливають на довіру громадян працівникам поліції, є: ксенофобські тенденції працівників поліції; схильність до альтруїзму; провокування громадян хабарництвом; повага оточуючих; готовність працівників поліції допомагати громадянам України; дотримання конфіденційності працівниками поліції; психологічна сумісність; чесність та відкритість під час взаємодії; охайність працівників поліції; відсутність страху встановлювати і підтримувати необхідні зв'язки з працівниками поліції; рекламування позитивного образу працівників поліції у ЗМІ та соціальних проєктах; соціальні контакти між працівниками поліції та громадянами.

Розкрито місце і роль застосування психозахисних механізмів працівниками поліції щодо негативних (кризових, конфліктних, агресивних, життенебезпечних та ін.) емоційних переживань, у збереженні психологічного гомеостазу, стабільності, вирішенню (екзистенційних і побутових) конфліктів.

Обґрунтовано суть, умови, принципи, форми, модель взаємодії навчальних закладів і поліції у профілактичній та провоосвітній роботі.

У *четвертому* розділі монографії досліджено феномен професійної деформації працівників правоохоронних органів, його наукового розуміння та тенденції розвитку. Охарактеризовано причини професійної деформації, що дає змогу констатувати: по-перше, до спонукальних чинників цього явища відносять найрізноманітніші чинники – економічні, політичні, соціальні, правові, організаційні, педагогічні, психологічні тощо; по-друге, науковці, з'ясовуючи таке складне явище, як професійна деформація, використовують різноманітні теоретичні підходи, концептуальні схеми і понятійні засоби; по-третє, загальноновизнаним є те, що одним із найпотужніших чинників професійної деформації працівників правоохоронних органів є специфіка їх службової діяльності. Доведено, що про-

фесійна деформація особистості працівника правоохоронного органу – це об'єктивне явище, негативні ефекти якого можуть бути виокремлені тільки за посередництвом інших, непрофесійних чинників (соціалізації, виховання тощо); це процес і наслідок впливу суб'єктивних та індивідуально-психологічних якостей людини на властивості цілісної особистості правоохоронця-професіонала.

Досліджено причини розвитку професійної деформації працівників правоохоронних органів. Природа цих негативних явищ пов'язана з суб'єктивними і об'єктивними факторами, які впливають на правову поведінку, стан дисципліни і законності працівників правоохоронних органів, утворюючи складну соціальну систему, яка охоплює правові, організаційні, ідеологічні, соціально-політичні, економічні, психологічні елементи, що є взаємопов'язаними, взаємозалежними, взаємообумовленими.

Виокремлено такі різновиди професійної деформації: посадова деформація; загальнопрофесійна деформація; адаптивна деформація; професійно-типологічна деформація.

Зокрема посадова деформація працівників правоохоронних органів виявляється у: а) виникненні почуття всюдозволеності, необмеженості своїх владних повноважень; б) порушенні нормативно-правової регламентації у повсякденній діяльності працівників правоохоронних органів (правовий нігілізм); в) довільному тлумаченні законів, маніпулюванні правовими категоріями (правова легісломанія); г) суб'єктивному тлумаченні законослухняної поведінки; г) втраті віри у ефективність боротьби з злочинністю; д) владолюбстві, прагненні до пригнічення волі, честі, гідності й амбіцій об'єктів професійної діяльності; е) нетерпимості до думок та критичних зауважень інших осіб; є) відсутності уміння помічати свої помилки, визнавати, а надто виправляти їх; ж) підлабузництві, орієнтації виключно на думку керівництва; з) переростанні позитивного почуття корпоративності у відчуття винятковості, прагненні будь-якими засобами захистити «честь мундиру».

Виявлено, що загальнопрофесійна деформація працівників правоохоронних органів зумовлена, здебільшого, спілкуванням з кримінальним середовищем.

Їй притаманні такі ознаки: а) використання в мові непристойних висловів у процесі спілкування з колегами і об'єктами професійної діяльності, а також лайливих слів-прізвиськ стосовно них; б) постійне вживання жаргону як ефективного, на думку працівників правоохоронних органів, засобу виховного впливу на об'єкт професійної діяльності; в) приховане чи відверто вороже ставлення до об'єктів професійної діяльності залежно від їх статусу; г) вияв грубощів, морального і фізичного приниження людської гідності об'єктів професійної діяльності.

Встановлено, що адаптивна деформація працівників правоохоронних органів виражається у пасивному пристосуванні особистості правоохоронця до соціальних умов, небажанні змінити себе, а надто інших людей чи ситуацію на краще; схильності до стереотипів, дій за шаблоном.

Обґрунтовано, що професійно-типологічна деформація працівників правоохоронних органів зумовлена накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру їх професійної діяльності та виявляється у: а) перенесенні стилю службового спілкування з об'єктами професійної діяльності, окремих методів і прийомів на позаслужбові сфери; б) загальному «погрубленні» особистості; в) змінах в «Я-образі».

Визначено, що сутність професійної деформації, її детермінант, залежить від змісту понятійно-мисленневих і концептуальних засад дослідження. Зокрема комплексне використання апаратів теорії нормативного опису діяльності, психологічної теорії особистості та теорії професійної етики і деонтології дає змогу зрозуміти своєрідність явища професійної деформації, її динаміку і тенденції.

Зазначено, що системний підхід у дослідженні професійної деформації працівників правоохоронних органів дає змогу

виявити внутрішній механізм не тільки дії окремих його компонентів (макро- чи мікросистемних детермінант професійної деформації працівників правоохоронних органів), але і їх взаємозв'язок на різних рівнях. Відтак виникає можливість виявити субстанціонально-змістовну й організаційну «багатошаровість» явища, глибокий діалектичний зв'язок і взаємозалежність субстанціонально-змістовних частин, структур і функціонування професійної деформації працівників правоохоронних органів як складного цілісного організму.

Проаналізовано, що системне дослідження феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів неможливе без застосування синергетичних підходів. Синергетичне бачення виникає з нелінійності, багатофакторності процесів, що відбуваються в суспільстві та ОВС, зокрема, принципової нестабільності будь-яких соціальних систем.

У *п'ятому розділі* аналізується розвиток у працівників поліції якостей, що сприяють формуванню конструктивної взаємодії мешканців регіону з підрозділами Національної поліції. Відтак на емпіричному матеріалі доведено, що основу психологічної готовності курсантів до професійної діяльності становлять інтегральні характеристики особистості, що включають в себе інтелектуальні, емоційні і вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння та навички, професійні здібності.

Здійснено аналіз управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції як інтегральної властивості особистості, яка виявляється у здатності опанувати офіцером у процесі професійної підготовки управлінські знання і вміння, ефективно їх використовувати в практичній діяльності, сформувати професійно важливі якості та здатності, що дають змогу ефективно планувати та здійснювати управлінську діяльність.

Запропоновано психологічний аналіз комунікативності працівників поліції як детермінанти формування професійної самосвідомості та конструктивної взаємодії з населенням.

Висвітлено роль та управління адаптацією працівників поліції в системі формування у них якостей, що сприяють конструктивній взаємодії з мешканцями регіону.

Розширено розуміння корупції як складного латентного соціального явища, соціально-психологічних витоків корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ та особливостей формування антикорупційної компетентності фахівців МВС, окреслено суть та шляхи подолання корупційних тенденцій в Національній поліції.

Монографія розрахована на практичних фахівців МВС, науково-педагогічних працівників, аспірантів, курсантів і студентів, широку громадськість.



**Розділ
I**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ
У СУСПІЛЬСТВІ ТА МВС**

**1.1. Теоретико-методологічні засади
дослідження соціальної взаємодії у суспільстві**

Взаємодія – це процес безпосереднього або опосередкованого впливу об’єктів (суб’єктів) один на одного, що спричиняє їхню взаємну обумовленість і зв’язок. Взаємодія є інтегруючим чинником, що спричиняє утворення соціально-психологічних структур, спільнот, організацій. Взаємодія як матеріальний процес супроводжується переданням матерії, руху та інформації.

Тлумачний словник української мови трактує взаємодію як «категорію, що відображає процеси впливу об’єктів один на одного, їх взаємну обумовленість і породження одним об’єктом іншого. Взаємодія – об’єктивна й універсальна форма руху, розвитку, яка визначає існування і структурну організацію будь-якої матеріальної системи» [7, с. 88].

На думку В. Москаленко, «взаємодія – це універсальна властивість всього існуючого світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одного на іншого. Є особливим видом спільної діяльності систем чи підсистем, які спрямовані на спільне виконання якоїсь мети» [4, с. 167–168].

У соціальному аспекті взаємодія (або інтеракція) – це система зв’язків і взаємодій між індивідами, соціальними групами, сукупність усіх соціальних відносин [4, с. 169].

Залежно від того, як здійснюється контакт між взаємодіючими людьми або групами, вирізняють чотири основні види соціальної взаємодії: фізична; вербальна або словесна; невер-

бальна (міміка, жести); уявна. Три перших належать до зовнішніх дій, четверта – до внутрішніх. Всім їм притаманні такі властивості: осмисленість, вмотивованість, орієнтованість на іншу людину [2].

Соціальна взаємодія можлива в будь-якій сфері життя суспільства. Виокремлюють такі типи соціальної взаємодії за сферами, як: економічна (індивіди виступають як власники та наймані працівники); політична (індивіди протидіють або співпрацюють як представники політичних партій, громадських рухів, а також як суб'єкти державної влади); професійна; демографічна (стать, вік, національність й раса); сімейно-родинна; територіально-поселенська (відбуваються зіткнення, співробітництво, конкуренція між місцевими і сторонніми, які постійно чи тимчасово проживають на певній території); релігійна (контакти між представниками різних релігій, а також віруючими і атеїстами) [4; 8]. У професійній взаємодії кожна із зазначених може бути представлена повністю.

Можна виділити такі *ознаки соціальної взаємодії*:

1) *предметність* – наявність визначеної мети для індивідів або груп, що взаємодіють, досягнення котрої через різні обставини зумовлює об'єднання їхніх зусиль;

2) *ситуативність* – процес взаємодії здійснюється в умовах конкретної ситуації, що має чітку й обов'язкову регламентацію дій;

3) *експліцирування* – доступність для будь-якого стороннього спостерігача зовнішнього вираження процесу взаємодії;

4) *рефлексивна багатозначність* – можливість для взаємодії бути виявом особливих суб'єктивних намірів і неусвідомлених або усвідомлених наслідків спільної участі людей у міжіндивідуальних та групових видах діяльності [2; 4; 9].

Соціальні взаємодії мають об'єктивну і суб'єктивну сторони. *Об'єктивна сторона соціальної взаємодії* – це соціальне середовище у всіх його виявах, незалежно від окремих особистостей, яке опосередковує та контролює зміст і характер їх взаємодії. *Суб'єктивна сторона соціальної взаємодії* – це свідоме відношення індивідів один до одного, що ґрунтується на взаємних експектаціях (очікуваннях). Це міжособистісні

відносини, що є безпосередніми зв'язками між індивідами в конкретних умовах.

Відтак особливу роль виконує *механізм соціальної взаємодії*, що охоплює: а) індивідів, що здійснюють ті чи інші дії; б) зміни у зовнішньому світі, що спричинені цими діями; в) вплив цих змін на інших індивідів; г) зворотну реакцію індивідів, на яких був здійснений вплив.

Механізм взаємодії індивіда з іншими індивідами та соціальним оточенням визначає «відбиття» соціальних норм і цінностей крізь свідомість індивіда і його реальні дії на основиосмислення цих норм та цінностей. *Спосіб взаємодії* включає, як правило, шість основних аспектів: 1) передання інформації; 2) одержання інформації; 3) реакцію на отриману інформацію; 4) перероблену інформацію; 5) одержання переробленої інформації; 6) реакцію на цю інформацію.

Під впливом німецького соціолога Г. Зімеля і особливо американського соціолога російського походження П. Сорокіна саме соціальна взаємодія в її суб'єктивній інтерпретації була прийнята за основне поняття теорії соціальних груп, а потім стала вихідним поняттям всієї американської соціології. З цього приводу П. Сорокін зазначав, що «взаємодія двох чи більшого числа індивідів є родовим поняттям соціального явища: воно може служити моделлю останніх. Вивчаючи будівлю цієї моделі, можемо пізнати і будівлю усіх суспільних явищ. Розклавши взаємодію складові частини, ми розкладемо тим самим на частини найскладніші соціальні явища».

Основоположником *теорії соціальної взаємодії* вважають відомого американського соціолога Дж. Хоманса, автора теорії соціального обміну. Суть механізму соціальної взаємодії він вбачає у прагненні людей до одержання винагород, вигод і взаємного обміну ними.

Найважливіші принципи концепції соціального обміну (взаємодії) Дж. Хоманс зводяться до такого: 1) що більше винагороджується визначений тип соціальної взаємодії, то частіше він буде повторюватися; 2) якщо винагорода за визначені типи соціальної взаємодії залежить від якихось умов, то індивід (чи спільнота) прагне відтворити ці умови; 3) якщо

винагорода велика, то людина (спільнота) готова витратити більше зусиль заради її отримання; 4) коли потреби людини близькі до насичення, та вона у меншому ступені готова до взаємодій заради їхнього задоволення [5; 6].

Теорія соціального обміну Дж. Хоманса започаткувала розвиток безлічі теорій соціальної взаємодії, які систематизував видний американський соціолог Н. Смельзер.

Теорія символічного інтеракціонізму (Дж. Мід). Основна ідея цієї концепції полягає в уявленні про те, що поведінка людей стосовно одне до одного і предметів навколишнього світу визначається тими значеннями, які вони їм надають. Процес соціальної взаємодії опосередковується такими поняттями, як: символ – це своєрідне позначення дій, явищ тощо, якими послуговується людина, розглядається як ідеальний об'єкт, про який він сигналізує. Символічному позначенню передують розумове уявлення про нього. Оперування символами сприяє мисленню, комунікації, засвоєнню соціальних цінностей і досвіду, самовираженню людей. Жест – символ, яким позначають різні акти і висловлювання намірів до дії. Роль – вказує на здатність індивіда приймати позицію людини, дивитися на світ ніби «очима» свого партнера із взаємодії. Узагальнений інший – це соціальний характер жестів, що дає змогу узагальнити думки групи, суспільства стосовно якогось спільного об'єкта взаємодії [4; 5].

Рольова теорія. Пояснює процеси взаємовідносин прийняттям індивідом відповідних ролей, що мають різне функціональне призначення у взаємодіях і соціальних структурах. Механізм залучення ролей у взаємодію визначається рівнем відносин на рівні конструкції «Я-плюс-роль», яку реалізує у відносинах, «Я-плюс-роль», яку очікують від мене інші. На пояснення цих конструкцій взаємовідносин спрямовані дві найбільш визнані рольові теорії – управління враженнями і транзактний аналіз.

Теорія управління враженнями (І. Гоффман (1922–1982)). Головна ідея цієї теорії – у розумінні соціальних ситуацій, схожих на драматичні спектаклі, у яких люди-актори своїми взаємодіями прагнуть створити і підтримувати сприятливі

враження. Люди виконують свої ролі, використовуючи соціальне оточення як реквізит. У реальному житті людина розігрує п'єси, є сценаристом, режисером, драматургом. Вистава – це наше життя. Ми маємо стільки власних «Я», скільки різних ситуацій готує нам наше оточення [4; 6].

Транзактний аналіз (Е. Берн). Суть підходу полягає в тому, що учасники взаємодії можуть бути носієм трьох рольових позицій або станів власного «Я»: Батька, Дорослого, Дитини. Кожна з цих ролей має власну позицію в системі взаємодій. Позиція Батька – це позиція «Потрібно»; позиція Дорослого – позиція розумного об'єднання «Хочу» і «Потрібно»; позиція Дитини – це позиція «Хочу».

Функціональне призначення кожної з цих позицій у процесі взаємодії є різним. Відтак «Дитина» – це джерело інтуїції, творчості, спонтанності, емоцій і радості. «Дорослий» – набір норм і правил, необхідних для ефективної взаємодії у житті, виконує функцію контролю діяльності позицій «Дитини» і «Батько», є посередником між ними. Своєю чергою, позиція «Батька» забезпечує виховні функції (ставлення як до дитини або дітей), реалізацію поведінки з позиції життєвого досвіду, забезпечує материнську і батьківську підтримку, емоційне тепло. У процесі взаємодії кожний з цих станів або позицій є важливим для людини. Вони можуть змінювати один одного залежно від ситуації, стратегії, яку обирає людина у спілкуванні з іншою людиною.

Теорія балансу (Ф. Хайдер). Заснована на ідеї, що соціальна ситуація може бути описана як сукупність елементів (людей і об'єктів) і зв'язків між ними. Певні поєднання елементів і зв'язків є стійкими, збалансованими, інші – незбалансованими. У людей спостерігається прагнення до збалансованих, гармонійних, несуперечливих ситуацій. Незбалансовані ситуації викликають відчуття дискомфорту, напруженості та прагнення врівноважити ситуацію. Тому одним із джерел людської поведінки є потреба в гармонійних, доброзичливих відносинах.

М. Вебер соціальну взаємодію визначає як систему взаємозумовлених соціальних дій, що пов'язані циклічною причин-

ною залежністю, в якій дії одного суб'єкта є одночасно причиною і наслідком дій інших суб'єктів. У розумінні М. Вебера соціальна взаємодія повинна бути:

- раціональною, усвідомленою;
- орієнтованою на поведінку інших людей [5].

На думку Т. Парсонса елементарна взаємодія утворює зміст первинного рівня соціальної структури. Одиначна дія – це елементарний акт, завдяки якому утворюється системи дій. Елементами соціальної дії є діяч («інший» об'єкт, на якого спрямована взаємодія); норми (за ними організується взаємодія); цінності (приймає кожен учасник); ситуація (умови, в яких відбувається дія).

Водночас стосовно «іншого» розвивається система орієнтацій і очікувань, які визначені і прагненням до досягнення мети, і врахуванням реакцій іншого. Т. Парсонс вирізняє такі пари орієнтацій, називаючи їх «стандартними змінними»:

- 1) універсалізм чи партикуляризм;
- 2) специфічно спрямована або дифузна орієнтація;
- 3) орієнтація на досягнення мети або на прямування приписом;
- 4) афективна (емоційна) нейтральність або виражена ефективність;
- 5) орієнтація на себе або на колектив;
- 6) довгострокова або короткострокова орієнтація.

Водночас наголошено, що індивіди не вільні у виборі своїх дій та відносин, за них це робить соціальна система, санкціонуючи цей вибір за допомогою «інституціоналізованих ціннісних переваг», що є у кожному суспільстві та підтримуються традицій [4]. Отже, взаємодія у професійному середовищі за цих умов можлива тільки за «достатнього конформізму» її учасників, або привабливості ідей для них, або високому рівні корпоративної культури.

П. Сорокін розглядав взаємодію як обмін і на цій підставі вирізняв три типи соціальної взаємодії:

- обмін ідеями (уявленнями, переконаннями, думками);
- обмін вольовими імпульсами (узгодження дій для досягнення цілей);

– обмін почуттями (об'єднання або розділ на підставі емоційного ставлення).

Він виокремлює такі її складові:

– наявність двох або більшої кількості індивідів, що детермінують поведінку та переживання один одного;

– виконання певних дій, що впливають на взаємні переживання та вчинки;

– наявність провідників, що передають ці взаємовпливи індивідів;

– наявність спільної основи для контактів, зіткнення.

Також П. Сорокін виділив дві обов'язкові умови соціальної взаємодії:

– учасники взаємодії повинні володіти засобами (психікою і органами відчуттів), які дозволяють дізнатися, що відчуває інша людина, через її дії, міміку, жести, інтонації голосу тощо;

– учасники взаємодії повинні однаково висловлювати свої почуття і думки, використовувати ті ж символи самовираження [8, с. 22–29].

Широкого розповсюдження набула схема, запропонована американським психологом Р. Бейлзом, яка дає можливість за єдиним планом реєструвати різні види взаємодії в групі. За допомогою методу спостережень Бейлз фіксував реальні вияви взаємодії.

Спочатку список таких видів взаємодії нараховував 82 назви, які були поділені на 12 груп, що об'єднувались у дві головні категорії: зону постановки і вирішення проблеми (це, власне, дії) і зону емоцій (позитивних і негативних), тобто характеристику ставлення індивіда до самої діяльності.

Діяльність групи під час вирішення певного спільного завдання є послідовним переходом від однієї фази до іншої, а саме: 1) орієнтування членів групи щодо спільного завдання; 2) оцінювання перебігу вирішення завдання членами групи; 3) контроль; 4) ухвалення рішення.

Супроводжують цей процес та відповідні дії членів групи позитивні та негативні емоції [4; 6]. Його позиція є не повною,

тому що відображає тільки емоційну частину взаємодії на рівні міжособистісних стосунків, що є важливою складовою.

Сучасна вітчизняна соціальна психологія розглядає взаємодію:

- крізь призму активності особистості (К. Абульханова-Славська, В. Татенко та ін.). Активна взаємодія виникає як функція діяльності (спрямованої активності) та поведінки (пасивної взаємодії) [2; 5];

- як індивідуальну діяльність (за формулою «мета-засоби-результат») і спільну діяльність (власне взаємодію), вирізняючи такі її компоненти, як когнітивний, емоційно-комунікативний і практичний, які по-різному представлені на рівнях індивідуальної та спільної діяльності [1; 4];

- через ототожнення спілкування і взаємодіяльності, інтерпретуючи їх як комунікацію у вузькому значенні (тобто як обмін інформацією). Тут взаємодія розглядається як відношення між взаємодією і спілкуванням, як відношення форми процесу та його змісту [3; 9];

- як іншу – порівняно з комунікативною – сторону спілкування, яка фіксує не тільки обмін інформацією, але й організацію спільних дій, що дає змогу індивідам реалізувати загальну для них діяльність [1].

Особливості взаємодії у процесі професійної діяльності.

Діяльність людини в організації є процесом постійної її взаємодії з організаційним оточенням. Це дуже складний і різнобічний процес, що є винятково важливим для обох сторін.

Однак у більшості випадків це малостійка взаємодія, що виявляється у виникненні напруги у відносинах між людиною і організацією, в можливому розриві їх взаємодії. У найзагальнішому вигляді організаційне оточення – це та частина організації, з якою людина стикається під час своєї роботи. Насамперед це робоче місце і безпосереднє оточення. Однак для більшості людей організаційне оточення значно ширше їх робочих місць і включає такі характеристики і складові організації, як виробничий профіль, положення в галузі, ринку праці, розмір організації тощо.

Будь-яка людина має складну структуру особистості, у взаємодії з організацією вона вступає не як механізм, що виконує тільки конкретні дії та операції, а як розумна і свідома істота, що має свої прагнення, уяву, очікування.

Групу основних очікувань індивіда як професіонала становлять очікування з приводу:

- змісту, сенсу і значущості професійної діяльності;
- її оригінальності та творчого характеру;
- захопленості нею та інтенсивності;
- ступеня незалежності, прав і влади;
- ступені відповідальності та ризику;
- престижності та статусності;
- міри включеності професійної діяльності в процес життєдіяльності;
- безпеки і комфортності умов;
- шанування і заохочення;
- заробітної плати і премій;
- гарантій росту і розвитку.

Для кожного індивіда комбінація цих очікувань формує його узагальнене очікування щодо організації.

Організація очікує від людини, що вона виявить себе як:

- спеціаліст у певній галузі, що володіє певними знаннями і кваліфікацією;
- член організації, що сприяє її успішному функціонуванню та розвитку;
- особа, що володіє певними особистісними та моральними якостями;
- член організації, здатний комунікувати і підтримувати добрі відносини з колегами;
- член організації, що поділяє її цінності;
- працівник, який прагне до покращення своєї професійної майстерності;
- людина, яка віддана організації та готова відстоювати її інтереси.

Комбінація очікувань організації щодо людини, а також значущість для організації кожного окремого очікування можуть відрізнятись у різних організацій. Крім того, в межах

однієї організації щодо різних індивідів можуть складатися різні комбінації очікувань.

Входження людини в організацію завжди пов'язане з рішенням декількох проблем, які обов'язково супроводжують цей процес.

По-перше, це адаптація людини до нового оточення, яка не завжди відбувається успішно і успіх якої залежить від правильної взаємодії обох сторін: людини і організаційного оточення.

По-друге, це корекція або зміна поведінки людини, без цього у багатьох випадках людина не може увійти в організацію.

По-третє, це зміни і модифікації в організації, які впливають і на входження людини в організацію, і на її функціонування, взаємодію з організаційним оточенням.

На етапі входження нового працівника в організаційне оточення організація, як правило, вирішує такі завдання:

- руйнує поведінкові норми, які не відповідають організаційній культурі;
- формує його зацікавленість в діяльності в інтересах організації;
- прищеплює йому нові норми поведінки.

Всі процеси взаємозв'язані та досягаються певним набором прийомів і методів. Під час входження людини в організацію іноді негативні результати можуть спричинити: недозавантаженість, обрання спрощених і легких завдань. До негативних наслідків призводять дуже складні завдання і велике навантаження.

Рольові аспекти взаємодії людини і організації. Використання професійного рольового підходу до залучення людини в організацію може супроводжуватися виникненням конфліктів. В організаціях з формальними організаційними відносинами джерелом незадовільного виконання професійної ролі є її невизначеність. Відтак нечіткі інструкції та відповідна постановка завдань, неясність змісту і значення дорученої справи за відсутності належної системи комунікацій та зворотних зв'язків можуть призвести до того, що людина, яка виконує

певну роль, незважаючи на старання і бажання, отримає негативний з позицій інтересів організації результат. Водночас рольові конфлікти не варто розглядати лише як негативне явище, тому що вони можуть містити нові імпульси, інспірувати оновлення, вдосконалення і розвиток, і організації, і працівників.

Особистісний аспект взаємодії людини і організаційного оточення.

Основними особистісними аспектами поведінки людини є:

– сприйняття людиною організаційного оточення. Воно представлено процесами: добору інформації та систематизації інформації. Найважливішою особливістю відбору інформації є те, що він має вибірковий характер. Використовуючи доступні канали отримання інформації, людина сприймає зорову, звукову, тактильну інформацію і запах. Відбір дає людині змогу відкинути неважливу або непотрібну інформацію. Систематизація інформації проводиться способом логічної обробки інформації. Для цього способу характерне систематичне і послідовне на основі логічних операцій перетворення інформації. Людина обробляє інформацію, використовуючи почуття, уподобання, емоції, переконання. У цьому разі інформація обробляється за принципами «люблю – не люблю», «подобається – не подобається» та ін.;

– критеріальна основа поведінки людини, до якої належать стійкі характеристики, що визначають вибір, ухвалення рішень з приводу її поведінки. Критеріальна база поведінки будь-якої людини складається з її ставлення до людей, подій і процесів, сукупності цінностей, набору вірувань, принципів, яких дотримується у своїй поведінці. Всі ці складові критеріальної бази поведінки взаємодіють, взаємопроникають і впливають одна на одну;

– мотивація та цінності професійної діяльності.

Взаємодія людини і професійної групи. Взаємодія членів групи ґрунтується на певному загальному інтересі та пов'язана з досягненням спільної мети.

Характерними особливостями професійної групи є:

– члени групи ідентифікують себе, свої дії з групою, у зовнішніх взаємодіях виступають від імені групи, говорять

не про себе, а про групу загалом, вживаючи займенники: ми, у нас, наші, нам тощо;

- взаємодія між членами групи має характер безпосередніх контактів, особистої розмови, спостереження поведінки один одного та ін. У групі люди безпосередньо спілкуються один з одним, надаючи формальним взаємодіям «людську» форму;

- в групі із формальним розподілом ролей, обов'язково складається неформальний розподіл ролей. Окремі члени виконують роль генераторів ідей, інші схильні до координації зусиль, треті піклуються про взаємини в групі, про підтримку доброго клімату в колективі, четверті стежать за тим, щоб був порядок в роботі, все виконувалося в строк і доводилося до кінця.

Життєдіяльність групи, її функціонування знаходиться під впливом трьох чинників:

- характеристики членів групи;
- структурні характеристики групи;
- ситуаційні характеристики.

Всі ці фактори взаємодіють, впливають одні на одних, зазнають зворотнього впливу з боку групи, внаслідок чого відбуваються зміни соціально-професійних характеристик людини, змінюється професійна структура колективу, спостерігаються зміни в їхньому оточенні.

До характеристик членів групи, що чинять вплив на її функціонування, належать особистісні характеристики людини, її здібності, освіта і життєвий досвід.

Структурні характеристики групи охоплюють:

- комунікації в групі та норми поведінки (хто з ким і як контактує);
- статус і ролі (хто займає, яку позицію в групі і що робить);
- симпатії й антипатії між членами групи (хто кому подобається, і хто кого не любить);
- силу конформізму (хто на кого впливає і хто за ким слідує, хто кого готовий слухати і кому підпорядковуватися).

Взаємодія людини і групи завжди має двосторонній характер:

– людина своєю працею, своїми діями сприяє вирішенню групових завдань, одночасно і група чинить вплив на людину, допомагає їй задовольняти потреби у засобах існування, безпеки, престижі, поваги тощо. Група захищає індивіда, підтримує його і навчає, як вмінно виконувати завдання і нормам та правилам поведінки в групі;

– група допомагає людині вдосконалювати її професійні особистісні якості. Вплив групи на людину має багато виявів. По-перше, під громадським впливом відбуваються зміни таких характеристик людини, як сприйняття, мотивація, сфера уваги, система оцінок тощо. Людина розширює сферу своєї уваги через посилення уваги до інтересів інших членів групи. По-друге, в групі людина отримує певну громадську «вагу». Група не тільки розподіляє завдання і ролі, а й визначає відносну позицію кожного в середині групи. Члени групи можуть робити абсолютно однакову роботу, але мати водночас різну «вагу» в групі. По-третє, група допомагає індивіду знайти нове бачення свого «Я». Людина починає ідентифікувати себе з групою, і це призводить до істотних змін в її світосприйнятті, розумінні свого місця у світі та свого призначення. По-четверте, перебуваючи в групі, беручи участь в обговореннях і ухваленні рішень, людина може висловити припущення і ідеї, які вона ніколи не продукувала перебуваючи поодиночі. По-п'яте, в групі людина більше схильна до ризику, ніж у ситуації, коли діє самотійно. Ця особливість зміни поведінки людини є джерелом більш дієвої і активної поведінки людей в груповому оточенні.

Зазначимо, що група не завжди змінює людину. Часто багатьом діям з боку групи людина чинить опір, деякі впливи сприймає частково або заперечує повністю. Входячи у склад групи, вступаючи у взаємодію з груповим оточенням, людина не тільки змінюється сама, а й здійснює вплив на неї та її членів. Перебуваючи у взаємодії з групою, людина намагається різними способами впливати на неї, вносити зміни до її функціонування з метою більш комфортного перебування, більш ефективного виконання своїх обов'язків.

Важливе місце щодо ефективної професійної діяльності групи має міжособистісна взаємодія її членів.

Види міжособистісної взаємодії.

Ритуальна взаємодія – один з найбільш поширених видів, який формується за певними правилами, символічно відображаючи реальні соціальні відносини і статус людини в конкретній соціальній групі. Вона виступає як спеціальний вид взаємодії, призначений для задоволення потреби у визнанні. У ньому виявляються цінності групи, соціальні норми, організаційна культура тощо.

Операційна взаємодія зазвичай реалізується в процесі служби, під час вирішення професійних завдань і ін. Здійснюючи цю взаємодію, людина підтверджує свою компетентність та її підтвердження з боку оточуючих. Службова взаємодія, розподіл і виконання професійних функцій, здійснення функціональних обов'язків – ті операції, які заповнюють більшість службової діяльності військовослужбовців.

Змагальна взаємодія – їй характерна чітко визначена мета, яка повинна бути досягнута. Всі дії людей узгоджені для досягнення цієї мети так, що вони не конфліктують. Водночас і сама людина не вступає в конфлікт з самим собою, дотримуючись установки іншого «гравця», але їй притаманне бажання домогтися кращих результатів.

Ухилення – звичайний і природний вид міжособистісної взаємодії. До нього вдаються люди з проблемами реалізації міжособистісних планів, завдань тощо. У цьому разі людина, перебуваючи з іншими людьми, наприклад, в одному службовому приміщенні та виконуючи начебто спільну діяльність, подумки перебуває в зовсім іншому місці, наче веде розмову з іншими співрозмовниками.

Маніпуляція – це спотворений спосіб взаємодії, тому що всі міжособистісні потреби перетворюються в одну – в потребу контролю за іншими людьми. Незалежно від виду потреби і життєвої ситуації, гра припускає здебільшого психологічний силовий варіант. Маніпуляція відрізняється від інших видів взаємодії наявністю прихованих мотивів і бажанням виграшу.

Взаємодія керівника з підлеглими. На динаміку взаємодії керівника та підлеглого впливають зовнішні чинники (інтенсивність взаємодії, тривалість взаємодії, соціально-психоло-

гічний клімат), і внутрішні (емоційний стан керівника, його потреби та очікування, що передують взаємодії, наявність почуттів позитивного чи негативного характеру до особистості підлеглого тощо). Основними індикаторами є: стиль поведінки керівника у процесі взаємодії з підлеглим, стиль поведінки підлеглого у процесі взаємодії з керівником, результативність взаємодії керівника з підлеглим, рівень досягнення цілей підприємства.

Визначимо динаміку взаємодії керівника з підлеглим у вигляді чотирьох фаз циклу:

1. Рецесія (спад) – виникнення непорозумінь та погіршення взаємин між керівником та підлеглим, що виявляються у складних ситуаціях з приводу різних аспектів діяльності.

2. Депресія (дно) – суттєві суперечності, які порушують особисті та ділові стосунки між керівником і підлеглим й перешкоджають досягненню виробничих цілей. На цій стадії створюються конфліктні ситуації та несприятливий соціально-психологічний клімат.

3. Пожвавлення. Сприяє покращенню відносин між керівником і підлеглим та створює максимальну ефективність, спрямовану на досягнення спільної мети.

4. Пік – абсолютне порозуміння між керівником і підлеглим, що виявляється у взаємно відносній самостійності, вільній ініціативі всіх співробітників, в їхній загальній спрямованості на досягнення максимальної ефективності виробництва.

До найважливіших психологічних елементів поведінки керівника в ситуації взаємодії належать:

1) види установок до майбутнього акту управлінської взаємодії;

2) види орієнтаційних позицій передбачення розвитку ситуації взаємодії;

3) види міжособистісних позицій, що обумовлюють вибір засобів і способів дій;

4) види самоконтролю.

З боку міжособистісних позицій командир підрозділу може орієнтуватися у відносинах з підлеглими на використання «сили», «координатії» або «слабкості».

У межах розглянутих та інших психолого-педагогічних аспектів процесу керівництва можна виокремити два рівні. Перший – це рівень діяльності самого офіцера з подолання психолого-педагогічних труднощів. Водночас він, природно, може і повинен посилатися на науки, але за ступенем своєї складності вона не порушує меж корисних порад і рекомендацій. Другий рівень діяльності передбачає входження в такі складні психолого-педагогічні механізми керівництва, знати які можна лише маючи спеціальну професійну підготовку. Сюди належить насамперед лише діяльність з гармонізації внутрішньоколективних відносин у підрозділі. Вона обумовлена тим, що військовий підрозділ становить певну соціально-психологічну реальність. Тобто в ній діють свої правила міжособистісних і внутрішньогрупових відносин, які впливають на процес керівництва та організації виконання рішень. Відтак у будь-якому підрозділі завжди діють дві паралельні структури:

а) формальна внутрішньогрупова структура, положення в якій визначається місцем військовослужбовця в системі організації та управління військової діяльності;

б) неформальна внутрішньогрупова структура.

Положення воїна в ній багато в чому залежить від таких соціально-психологічних чинників, як громадська думка, внутрішньогруповий настрій, міжособистісні відносини, лідерство, традиції та ін. Існування двох доволі автономних внутрішньогрупових структур з одних і тих же людей призводить до виникнення складних процесів взаємодії між ними. У тому разі, якщо обидві ці структури гармонійно доповнюють один одного, ефективність діяльності кожної з них значно збільшується.

Однак доволі часто взаємодія між цими структурами має суперечливий характер. З'явився навіть спеціальний термін для опису подібних явищ – «нестатутні взаємовідносини між військовослужбовцями». Суть нестатутних відносин полягає в тому, що система неформальних відносин виявляється більш значущим чинником у житті підрозділу, ніж офіційна структура відносин підлеглості. Це спричиняє значну деформацію відносин підлеглості в підрозділі. Ролі та функції начальників багато в чому запозичуються тими, хто їх ніколи не виконував:

воїни більш тривалого терміну служби, військовослужбовці, призвані з одного регіону, представники однієї національності чи народності тощо. У такому разі реалізації управлінських функцій командиром активно протидіють і найбільш активні представники цих неформальних структур, що викликає законне бажання офіцерів відновити керованість в підрозділі. Однак деякі з них помилково вважають, що для цього достатньо обмежити можливості військового підрозділу щодо формування та функціонування неформальних структур і прагнуть діяти методами заборон і жорсткої регламентації всього внутрішньогрупового життя підрозділу.

Такий підхід, як правило, не дає значних результатів, оскільки діяльність неформальних структур – це об'єктивна психологічна закономірність будь-якого військового підрозділу. Тому питання полягає не в тому, бути чи не бути неформальній структурі, а в тому, якою їй бути і як взаємодіяти з нею офіційній структурі.

Психологія взаємодії в органах внутрішніх справ.

Незалежно від специфіки роботи, виконуваної тією чи іншою групою людей, найважливішою проблемою, яка прямо впливає на ефективність цієї діяльності, є забезпечення координації та взаємодії між членами такої групи. Відтак правильно організована спільна діяльність, оптимальний розподіл обов'язків між посадовими особами, метою яких є досягнення загального результату, тобто своєчасного розкриття і розслідування скоєного злочину, дає змогу досягти його швидше та з меншими витратами.

У процесі проведення попереднього слідства у кримінальних справах взаємодіють та координують свої дії посадові особи, які здійснюють попереднє розслідування, і відповідні органи дізнання, водночас їх ділові взаємини можна розглядати як координацію дій і як взаємодія під час досягнення однієї спільної мети.

Координація дій – це узгоджена за часом, місцем і конкретних дій робота різних правоохоронних органів (їх структурних підрозділів та окремих посадових осіб) щодо виконання завдань боротьби зі злочинністю.

Взаємодія – це професійні відносини слідчих і органів дізнання (оперативно-розшукових підрозділів), що виникають у процесі розкриття злочину або розслідування кримінальної справи, регульовані кримінально-процесуальним або іншим законодавством, а також відомчими нормативними актами.

Відомчі нормативні акти МВС визначають взаємодію органів попереднього слідства та дізнання як:

- координацію процесу управління підпорядкованими підрозділами і службами;

- забезпечення оперативного реагування на заяви та повідомлення про злочини та події, безперервного контролю за їх своєчасним і законним дозволом;

- організацію розкриття і розслідування злочинів, віднесених законом до компетенції органів попереднього слідства МВС;

- вдосконалення професійної підготовки особового складу;

- координацію кадрової політики;

- підтримку службово-бойової готовності;

- координацію заходів власної безпеки.

На думку Л. Калинкович, взаємодією як юридичну категорію позначають узгоджену за цілями, місцем, часом і тактиці діяльність різних державних органів, що мають самостійний правовий статус.

Взаємодія органів МВС передбачає взаємну інформацію про перебіг і результати проведених ними заходів, взаємну допомогу упродовж усього слідства у конкретній справі. Різнобічний характер допомоги під час взаємодії полягає в тому, що робочий контакт, обмін інформацією, отриманої при проведенні слідчих дій та оперативно-розшукових заходів, забезпечують ефективність тих і інших. Однак, як свідчить практика, лише цього не достатньо.

Найважливішою умовою успіху є узгодженість підрозділів національної поліції при взаємодії, яка полягає в одночасному або послідовному проведенні оперативно-розшукових та слідчих дій, що належать до різних сторін одного факту або до обставин, пов'язаних між собою або ж впливають одне

з одного. Відносини взаємодіючих сторін характеризуються тим, що організуюча роль в них належить підрозділу, який особисто відповідає за доручене йому розслідування протиправного діяння, оскільки йому, як правило, більшою мірою відомі обставини конкретної справи.

Як свідчить практика, у взаємодії підрозділів поліції можна виокремити три важливих періоди, упродовж яких до організації взаємодії пред'являються особливо жорсткі вимоги. Ці періоди зіставляють з такими відповідальними завданнями попереднього слідства, як завдання розкриття злочину, завдання викриття підозрюваного або обвинуваченого і завдання попередження, тобто розробки та здійснення заходів первинної профілактики.

Завдання розкриття розслідуваного злочину фактично є вирішальною: від неї значною мірою залежить вирішення двох інших завдань. Під розкриттям злочину у вузькому сенсі розуміють встановлення події злочину та осіб, винних у його скоєнні. У широкому сенсі злочин вважається розкритим з моменту набрання законної сили обвинувальним вироком щодо особи або осіб, якій (яким) було пред'явлено обвинувачення в ході попереднього слідства.

Складність розкриття злочину в кожному разі індивідуальна і залежить від низки чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру (час, місце та інші об'єктивні умови вчинення злочину, мистецтво маскування злочинця, суб'єктивні якості слідчого та ін.).

Найчастіше складним виявляється встановлення, наприклад, знаряддя злочину, способу і часу скоєння кримінальної дії, особистості злочинця та відомостей про нього, а в деяких випадках і особи потерпілого (під час виявлення трупа невідомої особи або частин трупа).

Труднощі розкриття обумовлені тим, що основна кількість оперативно-розшукових дій спрямована на виявлення фактів або відомостей, які лише імовірно дадуть змогу зрозуміти справжню суть справ або шляхи вирішення проміжної завдання. Важливе значення для організації ефективної взаємодії між службами мають, звичайно ж, і суб'єктивні якості взаємо-

діючих сторін, тобто їх професіоналізм, досвід, культура спілкування, комунікабельність і низка інших.

Справедливою є думка з цього приводу М. Гурова: «Чим вищий інтелектуальний рівень учасників взаємодії, чим більшим досвідом слідчої та оперативної роботи вони володіють, тим глибше проводиться ними аналіз інформації у справі, тим більш гнучка й мобільна система версій і продуктивніші результати їх перевірки».

Взаємодія слідчого з органами дізнання повинно ґрунтуватися на суворому дотриманні закону. Тому одним з основних принципів такої взаємодії є дотримання законності слідчим і органом дізнання під час виконання покладених на них функцій. Іншим найважливішим принципом, що є в основі взаємодії, є організаційна роль слідчого.

За розслідуваними слідчим справами органи дізнання зобов'язані виконувати його доручення і вказівки про провадження розшукових та слідчих дій, а також сприяти слідчому при провадженні слідчих дій. Думка про організаційну та керівну ролі слідчого щодо органів дізнання під час проведення попереднього слідства поділяє низка наукових і практичних працівників. Відтак А. Дворкін, Т. Боголюбова зазначають: «Керівництво з розслідування справи має бути сконцентровано в руках слідчого».

Законність і ефективність взаємодії слідчого і органу дізнання у процесі розслідування злочинів забезпечується не тільки дотриманням кримінально-процесуальних норм, безпосередньо регламентують відносини взаємодії, але і виконанням низки умов, що впливають з інших норм закону, що регулюють діяльність суб'єктів взаємодії.

Проведене емпіричне дослідження особливостей взаємодії у військовому середовищі було спрямоване на врахування всіх зазначених явищ. Тому, для визначення особливостей службової взаємодії було проведено розширене дослідження. Відтак емпірична частина проведена у 3-х військових частинах Національної гвардії, ЗС України (88 військовослужбовців), на базі одного з комерційних підприємств м. Львова (20 чоловік), навчальна група курсантів ЛДУВС (22 особи), колектив

педагогів однієї з загальноосвітніх шкіл Львова (20 осіб). Також у дослідженні взяло участь 18 військових пенсіонерів.

Для здійснення емпіричної частини дослідження використано:

1. Розроблені автором анкети:

– перша включала 44 критерії для оцінювання, які були виокремлені в наслідок проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії. В опитуванні взяло участь 56 осіб, з яких 18 є військовими особами, що перебувають в запасі (вислуга становить більше 20 років), 12 старших (вислуга від 15 до 20 років) та 14 молодших офіцерів (від 8 до 12 років), 12 військовослужбовців сержантського складу (від 6 до 11 років);

– друга ґрунтувалась на позиції В. Романова щодо якостей, які визначають лідерський статус у військовій діяльності й включала 25 особистісних якостей;

– третя мала на меті встановлення рівня взаємодії між учасниками дослідження.

2. Модифікований варіант параметричної соціометрії (з метою встановлення лідерів з їх розподілом за такими видами лідерства як організаційне, професійне, раціональне, вольове та емоційне).

3. 16-факторний опитувальник Кеттелла, методики «Рівень суб'єктивного контролю» Д. Роттера, Т. Лірі з використанням двох факторів: «домінування–підкорення» та «дружелюбність–агресивність», діагностики організаційної культури К. Камерона та Р. Куїнна OSAI, яку застосовано для з'ясування впливу професійного соціально-психологічного середовища на взаємодію та діагностики професійної мотивації (В. Осьодло).

4. Анкету з визначення стилю управління (визначає ступінь авторитарно-одноосібного, пасивно-потуральницького чи одноосібно-демократичного стилю управління).

5. Як додаткові змінні включено рівень небезпеки діяльності, ступінь формального лідерства та досвід роботи.

Наступним етапом було обрахування результатів дослідження методами математичної статистики. Й результати кореляційного аналізу ($p \leq 0,05$) вказують на те, що взаємодія має найбільш виражену пряму залежність з інтернальністю у сфері

професійних досягнень (0,682), одноосібно-демократичним стилем управління (0,64), Н- «сміливість» (0,57), життєвими цілями (0,55), загальною активністю (0,547), цілеспрямованістю (0,534), тактовністю (0,489), А - «здатність до спілкування» (0,476), G- «висока нормативність поведінки» (0,45), Q3 - «високий самоконтроль» (0,43), небезпечністю діяльності (0,403). Менш значуща кореляція зазначена зі схильністю до товаришування та енергійністю (0,325), врівноваженістю (0,318), інтернальністю щодо досягнень та невдач (0,32), оцінюванням результатів праці (0,314), ієрархічним реальним типом організаційної культури (0,318), визначеністю (0,263), почуттям гідності (0,261), пасивно-потуральницьким стилем управління (0,26), відповідальністю (0,25), N- «дипломатичність» (0,23), скромністю (0,22), принциповістю (0,212), професійними домаганнями, професійними інтересами, цінностями та самолюбством (0,21). Обернену кореляцію отримано з L - «підозрілість» (-0,69), інтегративною шкалою методики Т. Лірі «дружелюбність-агресивність» (-0,48), реальним організаційним (-0,332) та ринковим (-0,319) типом організаційної культури, бажаною партисипативною культурою (-0,363), кмітливістю (-0,292), авторитарно-одноосібним стилем управління (-0,26).

Також здійснено факторний аналіз методом виокремлення головних компонент, за допомогою якого опрацьовано результати емпіричної складової дослідження, що отримані у військових частинах (окрім результатів анкети, що сформована після аналізу наукових джерел). Отримано 8 факторів, що охоплюють 83,9% кількості даних. Отримані фактори описують та пояснюють складові взаємодії. Відтак фактор № 1 (25,9%) включає соціально-психологічні особливості професійного середовища, оскільки до нього найперше потрапили критерії, що характеризують тип організаційної культури та особливості лідерства. Також у цьому факторі є G- «висока нормативність поведінки», Q3 - «високий самоконтроль».

Фактор № 2 (17,4%) найбільше охоплює характерологічні особистісні якості, які, на думку В. Романова, визначають здатність бути лідером. Окрім вказаного у факторі представлені N - «сміливість», N - «дипломатичність».

Аналіз змістового наповнення цього фактора вказує на те, що саме особистісні якості визначають емоційне та вольове лідерство, такі характеристики організаційної культури, що формують особистісний стиль управління та особливості з'єднання в організації.

До фактора № 3 (10,8%) потрапили критерії оцінювання, що відображають когнітивну складову взаємодії. Відтак ініціативність, розумність, організація роботи, досвід роботи, рішучість та організаційний тип культури вказують на домінування у цьому факторі інтелектуальних якостей, що відображають стосунки, які орієнтовані на раціональність.

Фактор № 4 (9,13%) описує емоційно-вольову складову службової взаємодії (енергійний, добрий товариш, принциповий наполегливий, вимогливий, впертий, самолюбний, комунікативний).

У факторі № 5 (7,63%) найбільше представлені професійні мотиваційні аспекти, а саме оцінка результатів праці, професійні домагання, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, загальна активність. Це ж підтверджують особистісні якості (працьовитість, ініціативність, енергійність) та стратегічні цілі організації.

Аналіз складових фактора № 6 (6,3%) вказує на те, що він відображає стиль міжособистісного спілкування, оскільки найбільшу вагу мають почуття гідності, «підпорядкованість-домінування», самостійність, стиль управління, особливості взаємодії між лідером та неформальним лідером, Н- «сміливість», загальна активність, А - «здатність до спілкування».

Фактор № 7 (4%) охоплює лише лідерський неформальний статус. Більшою мірою раціональне, вольове, професійне, організаційне й меншою – емоційне лідерство сформували цей фактор, що вказує на вплив неформального лідера на службову взаємодію.

Фактор № 8 (2,8%) формує комунікативно-емпатійну складову взаємодії, оскільки такі явища, як емоційне лідерство, комунікативність, навіювання симпатії, стиль управління, що характерний для партисипативної організаційної культури, вказує на це.

Далі проведено факторний аналіз за результатами анкетування за розробленою анкетною, що охоплювала 44 критерії для оцінювання, які були виокремлені внаслідок проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії. Виділено 7 факторів (67,96% дисперсії). Отже:

1-й фактор (25,23%) загалом відображає цінності, норми та традиції, що вироблені групою. Такий висновок зроблений тому, що особливості стосунків, спільне виконання мети, норми колективу, усвідомлення цінності іншого учасника групи, наявність цінностей щодо обміну ідеями, вольовими імпульсами, почуттями, вплив лідера на стосунки, вплив кожного на загальне рішення відображають соціально-психологічні характеристики групи.

2-й фактор (10,16%) вказує на те, що досвід роботи, обмін ідеями, частота соціальних контактів, усвідомлення (розуміння) намірів іншої сторони взаємодії, вища посада й протилежні значення щодо емоцій вказують на когнітивно-інтелектуальну спрямованість цього фактора.

3-й фактор (8,49%) охоплює врахування ситуації, що склалася, усвідомлення необхідності вирішення завдання, орієнтацію на допомогу колезі, вирішення потреб підлеглого. Цей фактор також має у своєму змісті й те, що вказане є характерним для військово-професійного середовища. Він відображає мотиваційну складову взаємодії з врахуванням ситуаційних умов.

4-й фактор (7,27%) демонструє найбільший вплив на нього відповідальності в обох сторін взаємодії за кожну з них, з чіткою орієнтацію на умови ситуації, в якій вони перебувають, з необхідністю швидкого її вирішення й без врахування колишнього досвіду.

5-й фактор (6,69%) охоплює частоту контактів, розуміння необхідності надання допомоги та формування самоповаги у особи, що надає допомогу іншому, функціонує на основі прихованих, маніпулятивних механізмів психологічного захисту.

6-й фактор (5,27%) відображає емоційно-комунікативну складову та водночас раціональність виключається. Так, обмін

почуттями, комунікація, орієнтація на спілкування, почуття у стосунках вказують на це.

7-й фактор (4,85%) вказує на такі явища, як бажання справити враження, демонстративність у поведінці, налагодження міжособистісних стосунків без впливу лідера та з використанням інтуїції.

Узагальнення результатів проведення факторних аналізів дає змогу вказати, що психологічний зміст службової взаємодії має такі структурні компоненти, як:

1. Соціально-психологічні характеристики колективу (норми, традиції, цінності, що є основними орієнтирами поведінки членів групи та неформальні лідери, які підтримують існування вказаних явищ).

2. Когнітивний, що ґрунтується на попередньому досвіді, інтелектуальних здібностях, раціональному проектуванні подальших дій.

3. Мотиваційний як явище, яке розповсюджується на більшість інших компонентів, оскільки створює основу для початку спільних дій. Це той компонент, який спрямований на майбутнє (і на найближче, і на відстрочене). Його особливістю щодо службової взаємодії є лише позитивна складова досвіду та очікувань.

4. Міжособистісні стосунки. Сюди віднесено особистісно-емоційну сумісність, яка свідчить про те, що особистісні характерологічні якості можуть мати різну спрямованість щодо емоційних процесів. Також доцільно віднести комунікативні та емпатійні стосунки.

Внаслідок проведеного дослідження встановлено, що:

1. Службова взаємодія у військово-професійному середовищі є різновидом професійної взаємодії, соціально-психологічним процесом, який інтегрований у процес спільного виконання військовослужбовцями завдань, що має військовий підрозділ. Її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу, когнітивні явища, мотиваційні особливості та міжособистісні стосунки.

2. Її особливостями насамперед є умови виконання завдань, що можуть мати підвищену небезпеку для життя та

здоров'я. Встановлено, що зі збільшенням рівня небезпеки завдань формується тенденція до збільшення рівня службової взаємодії.

Другою особливістю є необхідність організаційної культури за ієрархічним типом й це пояснюється тим, що чіткість, регламентованість, конкретність, структурованість є основними її характеристиками. Ці параметри є найбільш необхідними для діяльності військових підрозділів в умовах виконання завдань, що перед ними поставлені. Третьою особливістю є велика інтенсивність стосунків, що створює передумови для формування службової взаємодії не з позиції формального, а неформального лідерства.

3. Порівняльний аналіз результатів проведення дослідження особливостей службової взаємодії офіцера з підлеглими неформальними лідерами під час виконання підрозділом основного завдання в мирних умовах та бойових діях вказує, що:

- соціально-психологічні характеристики колективу є визначальними й найбільше впливають на досліджуване явище. Це було представлено в результатах обидвох досліджень;

- особистісні характеристики, які відображають здатність аналізувати ситуацію, ухвалювати рішення та відповідати за нього є другим спільним результатом. Спроможність вирішувати завдання шляхом достатнього планування, організації є важливою за будь-яких умов;

- спільним для мирних та особливих умов є мотиваційна складова, що має підґрунтям досвід міжособистісних стосунків. Це створює основу для початку спільних дій. Це той компонент, що спрямований на майбутнє. Його особливістю щодо службової взаємодії є лише позитивна складова досвіду та очікувань. Тут же виявляється особистісно-емоційна сумісність, яка свідчить про те, що особистісні характерологічні якості можуть мати різне спрямування щодо емоційних процесів. Також доцільно віднести комунікативні та емпатійні стосунки.

Проведене дослідження дало змогу встановити:

1. Соціальна взаємодія є процесом спільного задоволення потреб двох чи більше активних індивідів, що виявляється через зацікавлення у міжособистісних контактах між ними

через дію мотиваційних, емоційних, когнітивних факторів внаслідок співпраці чи конкуренції. Тому цей процес у своїй основі має мотиваційну основу, що визначає всі інші аспекти соціальної взаємодії, оскільки чітко простежується намагання задовольнити власну потребу учасника взаємодії. Її головною умовою є перспектива результативного компоненту, а саме передбачення особистості отримання чогось для себе (матеріальні блага, необхідні емоції, знання, вміння, нові контакти чи перспективи). Й що більша кількість мотивів сприяє спільному задоволенню потреби контактуючих сторін, то більшим буде рівень взаємодії.

2. На цьому етапі розвитку науки мало досліджувалося питання саме професійної взаємодії. Наразі питання розглядається тільки на рівні соціальних зв'язків, а професійні особливості враховані недостатньо. Проведений теоретичний аналіз дає змогу зробити припущення, що професійна взаємодія є процесом, який є одним з головних компонентів соціальної взаємодії, особливість якого виявляється у задоволенні потреби, що має конкретну спрямованість – вирішення завдань професії, на яку спрямовується активність особистості як інтерактивної складової її психіки.

1.2. Психолого-правові засади взаємодії Національної поліції з населенням

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

Постійна взаємодія влади і суспільства – необхідна умова політичної стабільності та процвітання кожної держави, зокрема й України, оскільки проблеми її розвитку неможливо вирішити без підтримки суспільства; успішними будуть лише спільні зусилля. Це стосується й такого державного інституту, як правоохоронні органи і поліція зокрема.

Питання взаємодії правоохоронних і правозахисних органів з інституціями громадянського суспільства були розглянуті у працях науковців: В. Авер'янова, М. Ануфрієва, О. Бандурки, О. Безпалової, В. Болотової, О. Джафарової, А. Комзюка, В. Московця, Г. Попової, О. Синявської, В. Соболева, В. Суценка та інших. Нормативним законодавчим підґрунтям функціонування поліції та її взаємовідносин зі суспільством став Закон України «Про Національну поліцію» (далі – Закон) [1], який набув чинності на території всієї України 7 листопада 2015 року. Створюючи новий орган державної влади, законодавець особливо зауважив на питанні співпраці поліції з населенням. Відтак згідно з основними принципами діяльність Національної поліції здійснюється на засадах партнерства в співпраці з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями і спрямована на задоволення їхніх потреб. З метою визначення причин та/або умов учинення правопорушень планування службової діяльності органів і підрозділів поліції здійснюється з урахуванням специфіки регіону та проблем територіальних громад [1].

Крім того, цей закон декларує підготовку та виконання спільних проектів поліції з громадськістю, програм і заходів для задоволення потреб населення та покращення ефективності виконання покладених на поліцію завдань. Співпраця між Національною поліцією та громадськістю спрямована на виявлення й усунення проблем, пов'язаних із здійсненням поліцейської діяльності та сприянням застосуванню сучасних методів для підвищення результативності й ефективності здійснення такої діяльності. Національна поліція надає підтримку програмам правового виховання, пропагує правові знання в освітніх установах, засобах масової інформації та у видавничій діяльності [5, с. 154].

Важливим завданням формування партнерських відносин між Національною поліцією і населенням є раціоналізація такої взаємодії на засадах довіри, прозорості, взаємодопомоги в боротьбі зі злочинністю. Одне із визначальних положень Закону України «Про Національну поліцію» полягає у тому, що саме *рівень довіри населення до поліції* є основним критерієм

оцінки ефективності діяльності поліцейських підрозділів. Така позиція законодавця є цілком закономірною, адже за повсякденною діяльністю поліції стежить населення, і авторитет та довіра поліції багато в чому залежить від поведінки її співробітників під час спілкування з людьми.

Закон на перший план виводить комунікативну компетентність поліцейського. Не викликає сумніву той факт, що однією з найбільш важливих якостей, що дає змогу підвищити ефективність процесу спілкування, є вміння слухати інших людей. Не просто слухати, а уважно вислухати свого співрозмовника, продемонструвати свою зацікавленість у тому, що він говорить, виявити повагу до нього. Це дасть можливість значно спростити подальше спілкування і встановити психологічний контакт зі співрозмовником, налаштувати на позитивне ставлення до себе, зняти психологічну напругу, яка, як правило, є неминучою на початковому етапі спілкування. Громадянин, звертаючись до співробітника поліції, чекає, що його уважно вислухають, розберуться у ситуації й допоможуть у вирішенні проблеми [6, с. 179].

Новизною прийнятого Закону України «Про Національну поліцію» є визначення на державному рівні необхідності встановлення виключно партнерських засад взаємодії поліції і населення. Важливість інституту партнерства зумовлена насамперед тими функціями, які поліція виконує у суспільному житті, їх значущістю, а також тим, що поліцейська діяльність здійснюється в реальному соціальному просторі у безпосередньому контакті з громадянами. Щодня поліцейський вирішує складні професійні завдання, непрості ситуації та конфлікти й не має права помилятися. Адже Закон визначає Національну поліцію як «орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку» [1].

За таких умов, виправдовуючи соціальне призначення поліції як сервісної служби, персонал поліції має орієнтуватися на реалізацію стратегії Community Policing – «партнерство заради спокою» (стратегії, апробованої в країнах англосаксонської правової системи), а також виявленні інноваційних форм

діяльності поліції щодо формування безпечного суспільного простору [2]. Фактично діяльність Національної поліції здійснюється у співпраці з населенням, територіальними громадами та інститутами громадянського суспільства на засадах партнерства і спрямована на вирішення їхніх потреб. Тому очевидно, що оптимізація роботи Національної поліції України, що ґрунтується на плідній співпраці з населенням, є актуальною проблемою.

Узагальнену основну ідею партнерства поліції з населенням можна визначити як *«усвідомлення поліцією необхідності урахування думки і побажань громадськості при визначенні та оцінці своєї роботи, співпраця з населенням з метою виявлення і вирішення місцевих проблем, і яка має бути зорієнтована на превенцію правопорушень»* [7, с. 602]. Тобто, населення має сприйматися як партнер поліції і повноправний учасник діяльності з покращання роботи поліції. Ефективність діяльності органів поліції, рівень професійної компетентності поліцейських впливають на громадську думку про роботу поліції загалом. Адже у законі прописано, що рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції.

Отже, стратегія «партнерства заради спокою» розрахована на усвідомлення поліцейськими необхідності налагодження взаємодії з населенням, яка ґрунтується на двох основних пріоритетах:

1) консультаціях – вивченні думки населення з метою подальшого оцінювання ефективності поліцейської діяльності, обов'язкове урахування потреб територіальних громад;

2) співробітництві-співпраці заради досягнення спільних цілей з досягнення правопорядку в країні.

Що стосується *першого напрямку*, то розділ Закону «Громадський контроль Національної поліції» передбачає:

- звіт про поліцейську діяльність;
- прийняття резолюції недовіри керівникам органів поліції;
- взаємодію між керівниками територіальних органів поліції і представниками органів місцевого самоврядування.

Щодо реалізації *другого пріоритету* поліції необхідно:

- від декларацій щодо налагодження партнерських стосунків із населенням перейти до реальних дій у цьому напрямі, у повсякденній діяльності втілювати принцип «Людина – понад усе»;

- постійно підвищувати свій професійний і культурний рівень, поширювати світогляд, формувати повагу до поліцейського всіма засобами (рівень спілкування з громадянами, чесність, професійні навички, охайний зовнішній вигляд тощо);

- зміцнювати взаємодію з органами місцевого самоврядування; своїми діями активно здобувати підтримку широких верств населення, повернути загальну повагу до поліції;

- інформувати громадськість і засоби масової інформації про роботу поліції, активно залучати громадян та громадські об'єднання до профілактики правопорушень, всебічно сприяти журналістам у виконанні їхньої місії об'єктивного відображення подій.

Дослідження поліцейської практики свідчать, що сьогодні процес взаємодії працівників поліції та населення (громадських об'єднань) позитивно впливає на поліцейську діяльність, з одного боку, й формування позитивного іміджу серед населення – з іншого [3, с. 6]. Варто констатувати, що розвиток співробітництва з 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.

Позитивним прикладом партнерства поліції (найперше поліцейських патрульної поліції) і громадськості є спільна діяльність з громадськими формуваннями, які вже тривалий час функціонують на підставі Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» [4, с. 88–90]. Спектр заходів, які у взаємодії з працівниками поліції виконують сучасні дружинники, доволі 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 особами та підлітками з «групи ризику»;
- робота з жертвами насильства, зокрема насильства в сім'ї, тощо.

На жаль, таких позитивних прикладів ще не так багато – бракує досвіду й громадської самосвідомості. Неабиякий інтерес становить зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності та його адаптація в Україні [7, с. 603–604]. Тому в умовах сьогодення взаємодія поліції з громадськими формуваннями повинна плануватися і формуватися на ефективній науково обґрунтованій управлінській основі. Відповідно, оптимізація взаємодії поліції з громадськими інституціями та населенням у контексті правоохоронної діяльності має основну мету – надати новий імпульс вітчизняним формам співпраці, що існували раніше, та запровадити перевіреним часом зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності.

Отже, поглиблення партнерської взаємодії поліції і громадськості є важливим чинником розвитку правової держави і ствердження громадянського суспільства. Напрямами покращення цього соціально-правового інституту є:

- 1) закріплення у тексті Закону України «Про Національну поліцію» чітко визначеного поняття, змісту та форм партнерства поліції і населення;

- 2) розвиток нових форм взаємодії поліції із громадянами. Зокрема своєрідною формою партнерської співпраці є проведення «громадських консультацій», що сприяє кращому поінформуванню суспільства щодо пріоритетів поліцейської діяльності та формування громадської думки щодо актуальних проблем у правоохоронній сфері. Розуміючи виняткову значущість «громадських консультацій» у налагодженні контактів з населенням, поліція зможе ефективно виконувати правоохоронні завдання. Крім того, це важливий канал отримання достовірної інформації щодо очікувань громадян та існуючих на місцевому рівні загроз для публічної безпеки або ж окремих випадків порушення «миру та спокою» на рівні громади (агресивна

поведінка молоді, порушення норм суспільної моралі, споживання алкоголю в публічних місцях, інші події, важливі для безпеки громадян);

3) покращення стану комунікативної та загальної культури поліції;

4) активна співпраця поліцейських із представниками засобів масової інформації, зокрема з метою об'єктивного інформування населення про діяльність поліції;

5) постійне формування і підтримання позитивного зовнішнього та внутрішньо корпоративного іміджу (з урахуванням міжнародного досвіду) органів поліції шляхом підвищення рівня професійної компетентності поліцейських, покращення результатів їх діяльності;

6) забезпечення безпосереднього діалогу між поліцією і населенням під час особистих зустрічей громадян із керівниками Національної поліції, найкращими поліцейськими, які забезпечують правопорядок на конкретній території;

7) проведення активної профілактичної, виховної, просвітницької роботи серед різних верств населення з метою запобігання правопорушенням, формування в різних категорій громадян відчуття особистої причетності до збереження правового порядку в суспільстві, підвищення рівня правосвідомості суспільства;

8) залучення найактивніших громадян до співпраці та стимулювання їхньої допомоги поліції у виконанні конкретних правоохоронних завдань.

1.3. Соціально-психологічні чинники взаємодії населення і поліції

Розвиток демократичних засад суспільства, налагодження і підтримка взаємодії поліції з населенням, що ґрунтуються на принципах довіри, взаєморозуміння та добропорядності, врахуванні громадської думки, а, отже, й верховенство права, відкритість влади, її тісна взаємодія із суспільством є основними принципами демократії.

Аналіз практики співробітництва органів поліції і населення, узагальнення літературних джерел дає змогу констатувати, що досі є проблемна ситуація, коли у процесі становлення правової держави і громадянського суспільства зростає потреба в співробітництві органів правопорядку і населення для зміцнення громадської безпеки і забезпечення основних прав та свобод людини й громадянина. Але низький рівень цієї співпраці через історичні та інші об'єктивні й суб'єктивні чинники не дозволяє задовольнити цю потребу.

Теоретико-методологічні основи вивчення проблеми соціальної взаємодії були закладені в роботах М. Вебера, Т. Парсонса, П. Блау, Дж. Хоманса, де дається власне трактування її змісту та механізмів взаємодії.

Практичне значення дослідження міжособистісного і міжгрупового сприймання та взаємодії широко обговорювалось у науковій соціологічній і соціально-психологічній літературі А. Кроніком, А. Теньковим, О. Цукановою, Б. Ананьевим, О. Бодальовим, О. Леонтьєвим та ін.

Великий інтерес щодо вивчення чинників, які детермінують взаємодію правоохоронних органів із населенням, становлять роботи М. Бобневої, А. Деркача, А. Кроніка, Ш. Надірашвілі, Є. Шорохової, присвячені аналізу соціальних функцій норм та їх впливу на систему регуляції поведінки, нових підходів до вивчення соціальної установки, що дає змогу більш детально і конкретно розкрити її регулюючу функцію.

Проблема взаємодії правоохоронних органів і населення найбільш повно представлена в роботах таких науковців у галузі соціології, соціальної психології та юриспруденції, як Ю. Кідрук, В. Ребрій, О. Бандурка, А. Жалінський, М. Костицький та ін.

У теоретичному аспекті взаємодію визначають як: систему, що знаходиться в стані рівноваги, яка поступово порушується і відновлюється, та в основі якої є логічні (раціональні) і нелогічні (емоційні) дії сторін; соціальний феномен, в якому виникаючі форми взаємодії встановлюються і закріплюються, ґрунтуючись на внутрішніх психологічних структурах особистості; «зіткнення» різноманітних інтересів взаємодіючих

сторін; процес обміну винагородами, згоду або відмову в процесі спільної діяльності.

Процеси соціальної взаємодії мають вияв мінімум у трьох видах: перший – це співпраця, яка виникає на основі усвідомлення спільних проблем; другий – це нейтралітет, який ґрунтується на думці, що кожен повинен робити свою справу; третій – це протисторова, конфлікт, основою якого є протисторова інтересів поліції і населення.

Формування стосунків між соціальними групами і вплив останніх на взаємодію можуть бути усвідомленими, якщо враховується міжособистісне та міжгрупове сприйняття. Водночас пізнання й оцінка групи як цілого, міжособистісних стосунків у ній, системи ціннісних орієнтацій є однією з умов успішної побудови спільних дій.

Можна виокремити основні якості суб'єктів, які визначають позитивне сприйняття в процесі взаємодії: рівень освіти, загальної культури особистості чи групи, котрий дає змогу на основі власного або привласненого досвіду інтерпретувати поведінку людей, спираючись на аналіз їхніх особистісних особливостей; високий рівень самопізнання, який дозволяє відокремити свої професійні, вікові, етнічні й інші упередження, стереотипи й установки від реальних мотивів поведінки спостережуваного; високий інтелектуальний рівень, котрий дає можливість відійти від егоцентричної позиції в оцінці дій спостережуваного; високий рівень особистісної зрілості, завдяки чому стає можливим вирішення власних проблем і процесів інтерпретації поведінки іншої людини; великий різновид поведінкових реакцій, який дозволяє обрати поведінку, відповідну цій ситуації спілкування [2].

Взаємодія поліції з громадськістю – це передбачена законами та відомчими нормативними актами, узгоджена за своїми цілями, завданнями діяльність усіх суб'єктів попередження правопорушень, яка спрямована на недопущення виникнення причин та умов правопорушень, їх профілактику, налагодження зв'язків з населенням і громадськістю, розробку спільних заходів з попередження правопорушень та покращення криміногенної обстановки у країні з найменшими витратами сил, засобів і часу [5].

Вважаємо, що розвиток взаємодії поліції з населенням має відбуватися за такими напрямами [5]:

- створення правової бази для забезпечення взаємодії поліції і населення;
- ефективного використання позитивних форм та методів взаємодії населення і поліції для подолання негативних протиправних явищ у суспільстві;
- ділове партнерство поліції з населенням і громадськими інститутами,
- створення організаційно-правового механізму залучення населення для охорони громадського порядку, боротьби з правопорушеннями;
- впровадження наукових рекомендацій та досвіду партнерських взаємин між зарубіжними поліцейськими органами та населенням;
- формування у членів суспільства відчуття причетності до правового порядку суспільства;
- розвиток форм соціальної активності допомоги населення працівникам поліції у зміцненні законності та правопорядку в країні;
- вдосконалення системи своєчасного інформування населення через засоби масової інформації для розв'язання завдань щодо зміцнення правопорядку і боротьби зі злочинністю;
- формування у суспільстві правової ідеології партнерства населення і поліції;
- досягнення відповідного рівня розвитку правової культури суспільства для створення умов партнерства населення і поліції.

Окремими напрямами взаємодії є: створення системи громадського контролю за діяльністю поліції, що ґрунтується на моніторингу управлінських рішень у правоохоронній сфері; впровадження практики проведення незалежних громадських експертиз; активізація діяльності об'єктивних і незалежних ЗМІ, що відстоюють громадські інтереси.

Для здійснення діяльності за цими напрямами необхідне послідовне виконання таких завдань [2]:

- забезпечення правового регулювання діяльності поліції та громадських формувань з урахуванням розвитку чинного

законодавства України, удосконалення структури органів центральної і місцевої виконавчої влади, місцевого самоврядування;

- здійснення єдиної правової політики взаємодії органів внутрішніх справ і громадських формувань щодо забезпечення правопорядку в державі;

- оперативне та повне інформування населення про нормативні акти, що регулюють діяльність правоохоронних органів;

- розробки методичних рекомендації з питань широкого залучення населення до роботи в громадських формуваннях з охорони правопорядку та профілактики правопорушень;

- розробка критеріїв оцінки діяльності органів внутрішніх справ з дотримання ними прав людини;

- проведення наукових досліджень з проблем удосконалення взаємодії поліції та населення, забезпечення впровадження в практичну діяльність їхніх узагальнених результатів;

- координація розробки та підготовки необхідної науково-методичної бази із зацікавленими міністерствами і відомствами;

- відновлення в мікрорайонах роботи громадських пунктів охорони порядку та громадських формувань;

- увідповіднення з вимогами часу законодавчої бази та відомчих нормативних актів з питань проходження служби в МВС України;

- формування психології працівників поліції, яка б відповідала вимогам переходу до нової моделі правоохоронної діяльності, заснованої на принципі партнерства і соціальної допомоги;

- безумовне виконання органами внутрішніх справ вимог і положень принципів діяльності поліції і «кодексу честі» працівника МВС України;

- ділове співробітництво поліції з населенням та громадськими інститутами;

- радикальне вдосконалення системи професійної підготовки та виховання особового складу тощо;

– регулярне проведення занять з правової тематики серед членів громадських формувань з охорони правопорядку, загонів сприяння поліції та інших формувань,

– висвітлювання в засобах масової інформації передового досвіду роботи громадських об'єднань з охорони громадського порядку [2].

На сучасному етапі становлення нових органів МВС України спостерігається низка проблем як наслідок попередньої діяльності відповідних структур поліції, зокрема існує:

– протиставлення інтересів законослухняного населення інтересам поліції, орієнтованої, як і раніше, на захист правлячої еліти, власних відомчих інтересів, ніж простих громадян;

– несприятливий стереотип сприйняття представників поліції як воєнізованого карального органу серед населення, яке вважає за краще уникати контактів з ними;

– представники правоохоронних органів не завжди мають необхідну підготовку й особистісну готовність до взаємодії з населенням на принципах співпраці та довіри.

У своїй діяльності персонал поліції має дотримуватися таких вимог [3]: неухильне дотримання закону під час виконання службових обов'язків; повага до людської гідності і дотримання прав людини; відсутність упередженості, відкритість і співробітництво, особиста порядність; використання сили, адекватної наявній загрозі, і тільки у разі необхідності її застосування; дотримання конфіденційності; недопущення катувань, жорстокого та нелюдського поводження; турбота про здоров'я затриманих і арештованих; відмова від втягнення в будь-які корупційні дії; повага до вимог законів і статутів, протидія будь-яким спробам їх порушення; особиста відповідальність за кожний свій вчинок.

У Законі України «Про національну поліцію» зазначено, що до її основних завдань належать: забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; захист власності від злочинних посягань; запобігання правопорушенням та їх припинення, вжиття заходів до усунення причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень; охорона громадського порядку і забезпечення громадської безпеки;

запобігання та припинення насильства в сім'ї, дитячої безпритульності та правопорушень серед дітей; виявлення і розкриття злочинів тощо [3].

Особливість статусу працівника органів внутрішніх справ у системі взаємодій з громадськими формуваннями пояснюється такими чинниками:

- працівник поліції як представник органу внутрішніх справ належить до державно-владних структур;

- обов'язок працівника поліції – вести боротьбу з правопорушеннями, зміцнювати правопорядок та законність, захищати права та свободи громадян, водночас він повинен спиратися на довіру та підтримку населення, допомогу громадськості та трудових колективів;

- забезпечення взаємодії з правоохоронними громадськими формуваннями, зміцнення зв'язків з населенням є одним з найважливіших посадових обов'язків працівника поліції;

- працівник поліції – професіонал у сфері забезпечення охорони громадського порядку, боротьби з правопорушеннями, який отримав відповідну освіту, призначений на посаду після відповідної спеціальної підготовки, забезпечений необхідними матеріально-технічними засобами;

- працівник поліції використовує для вирішення завдань інформаційний, оперативно-розшуковий, технічний потенціал служб органів внутрішніх справ (обліки, спеціальну літературу тощо);

- компетенція працівника поліції у сфері забезпечення охорони громадського порядку, боротьби з антисуспільними явищами значно ширша, ніж компетенція правоохоронних громадських формувань та їх представників.

Процеси демократизації започатковують становлення органів охорони правопорядку в новому розумінні з більш змістовним статусом, що зобов'язує здійснювати не тільки правоохоронне, а й ширше соціальне обслуговування населення. А це, своєю чергою, потребує поширення позитивних аспектів взаємодії поліції із соціальними групами, прошарками та суспільством загалом.

Стан злочинності в суспільстві викликає неабияке хвилювання. Офіційні дані не висвітлюють усіх подій, бо зі

злочинами, що реєструються, існує так звана латентна злочинність. За даними експертних оцінок, з деяких видів злочинів існує різниця в кілька разів (між фактичним рівнем злочинності і тією, що реєструється). Крім того, статистичні дані не розкривають міру занепокоєності громадян рівнем злочинності та видами злочинів. Самопочуття громадян, відчуття загрози, неможливість захистити себе та свою сім'ю власними силами визначають і ставлення до поліції. Характерними ознаками цього ставлення на рівні свідомості є: суб'єктивне сприйняття стану злочинності; значний рівень латентної злочинності, що відбивається у занепокоєності громадян; населення значно гостріше реагує на факт злочинного посягання або можливого його здійснення, спрямованого проти нього або його майнових прав, і менш значною є реакція на загрозу громадській безпеці; представники органів правопорядку, навпаки, гостріше реагують на випадки порушень або можливої загрози громадській безпеці.

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

Як свідчить практика, процес налагодження позитивної взаємодії між поліцією і населенням має довготривалий, фазний характер. Кожна із цих фаз вирізняється своїм змістом і особливостями [1].

На першій фазі, яку умовно можна назвати фазою розрахунку, МВС повинні відповідати очікуванням населення; громадяни мають відчутти, що їм доцільніше довіряти владним інститутам, незважаючи на певний ризик. Громада, окремі громадяни мають впевнитися в тому, що поліція виконує свої обіцянки та зобов'язання. Під час реалізації цих умов починає складатися позитивний імідж органів внутрішніх справ.

На другому етапі – інформаційно-досвідному, на основі інформації та досвіду налагодження відносин формується стійкий образ правоохоронних інституцій як тих, кому можна (або не можна) довіряти. Саме ця фаза демонструє, що представники поліції здатні діяти, реалізовувати політику соціального партнерства, бути відкритими до діалогу з суспільством та відкритими до суспільного контролю. Результатом проходження цього етапу взаємодії є формування ефекту передбачуваності та надійності поліції.

Наступний етап – фаза тотожності – найважливіший, але водночас найбільш важко досяжний етап створення довірливих відносин, позитивної взаємодії. Саме на цьому етапі виявляється спроможність органів внутрішніх справ ефективно реалізувати цілі, які відповідають інтересам та очікуванням населення, його окремих соціальних груп. На цій фазі формується віра у здатність правоохоронних органів забезпечити безпеку громадян, їх свободу та законні інтереси.

Позитивна взаємодія з населенням для правоохоронних структур є чинником, що стимулює роботу працівників поліції, оскільки надає їм відчуття значущості своєї діяльності, що призводить до формування та зміцнення почуття професійної гідності, підвищення самооцінки.

Ухвалення людиною рішення про співробітництво з поліцією впливають такі обставини: усвідомлення особою рівня особистої безпеки; позитивний досвід взаємозв'язків з представниками поліції, мотиваційна спрямованість людини на співробітництво.

Можна виокремити такі форми взаємодії поліції із громадськістю [8]:

– інформаційно-аналітична, організаційна та кадрова робота – передбачає залучення членів громадського формування з метою створення необхідних організаційно-управлінських умов для результативного функціонування формування та надання інформаційної допомоги працівникам МВС у профілактиці правопорушень проведення аналізу стану правопорушень (злочинності) та вироблення дієвих заходів протидії протиправним вчинкам;

- охорона громадського порядку і профілактика правопорушень – ця форма передбачає безпосередню участь членів громадського формування (спільно з працівниками органів внутрішніх справ) в охороні правопорядку і полягає в їхньому залученні до таких видів правоохоронної діяльності, як: патрулювання за визначеними маршрутами; виставлення постів під час проведення масових заходів; нагляд за рухом транспортних засобів; охорона місця вчинення злочину або місць виникнення аварійних ситуацій, стихійних лих, пожеж, виявлення свідків та потерпілих; вжиття заходів з розшуку осіб, що вчинили правопорушення і зникли з місця їх вчинення; припинення правопорушень, що вчиняються на ґрунті сімейно-побутових відносин тощо;

- індивідуально-профілактична робота, що полягає у виявленні правопорушників, причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень, вжитті до правопорушників безпосередніх заходів профілактичного впливу та контролю за їх поведінкою;

- агітаційно-пропагандистська робота – організація лекцій, зустрічей, бесід з обговорення питань щодо участі громадян у попередженні правопорушень та удосконаленні діяльності громадських формувань; висвітлення у ЗМІ позитивного досвіду роботи правоохоронних органів; проведення агітаційної та пропагандистської роботи щодо залучення населення до охорони громадського порядку; інформування населення про стан безпеки руху, про дорожні пригоди, причини їх виникнення та заходи щодо забезпечення безпеки дорожнього руху тощо [8].

Основними шляхами розвитку співробітництва органів правопорядку і населення, на нашу думку, є: створення сучасної правової бази для співробітництва органів поліції і громадськості; підвищення професійних якостей працівників поліції, найперше таких, як повага до прав людини і громадянина, суворе дотримання вимог правових і моральних норм, культура спілкування з різними групами населення, особливо з групами ризику (наркомани, алкоголіки, токсикомани, жебраки тощо); розробка та впровадження програм співпраці між мешканцями підрайонів, мікрорайонів та підрайонними відділами поліції.

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

Взаємодія населення і поліції, насамперед, ґрунтується на взаємній довірі та підтримці. Водночас особливості реалізації завдань правоохоронної діяльності потребують і взаємного контролю. Окремим напрямом взаємодії є створення системи громадського контролю за діяльністю поліції, що спирається на моніторинг управлінських рішень у правоохоронній сфері; налагодження практики незалежних громадських експертиз; підвищення ролі об'єктивних і незалежних ЗМІ, що відстоюють громадські інтереси.

Організаційно-правові форми участі громадян у правоохоронній діяльності можна класифікувати такими критеріями [5]:

а) за характером завдань, що виконуються (громадські формування, створені для охорони громадського порядку та боротьби з правопорушеннями; громадські формування, для яких охорона громадського порядку та боротьба з правопорушеннями – одне із завдань);

б) за організаційним оформленням правоохоронної діяльності (особиста індивідуальна участь громадян у правоохоронній діяльності та діяльність громадян у складі громадських формувань правоохоронної спрямованості);

в) за складом (громадські формування, у складі яких є працівники органів внутрішніх справ, та формування, членами яких є тільки цивільні особи) [5].

Позитивна взаємодія, спільна діяльність поліції з громадськими організаціями, які беруть участь у боротьбі з правопорушеннями та охороні громадського порядку, сприяє формуванню у свідомості населення України пріоритетності загальних інтересів, шанобливого ставлення людей до правових приписів, розвиває соціальну відповідальність громадян, яка є визначальним моментом становлення демократичного суспільства.

1.4. Розуміння людини людиною як психологічна проблема

Проблема розуміння належить до найбільш важливих проблем сучасної науки. Вона значуща у вирішенні низки питань, пов'язаних із спілкуванням, вихованням, навчанням, науковим пізнанням, трудовою діяльністю тощо. Ефективність багатьох форм діяльності людини принципово залежить від того, наскільки глибоко і повно здійснюється процес розуміння. Складність і різноаспектність феномену розуміння об'єднує вчених різних галузей знань – психологів, філософів, правознавців, істориків, лінгвістів, педагогів та інших – з метою його всебічного аналізу. Однак єдиної теорії розуміння наразі не створено, немає єдності у тлумаченні загальнометодологічних основ дослідження розуміння.

Міждисциплінарні та дуже різнопланові інтерпретації змісту поняття «розуміння» можна резюмувати в двох основних підходах до аналізу цього феномену – історико-культурному і пізнавальному [12, с. 7]. У герменевтиці XIX ст. розуміння трактувалося як осягнення людиною думок і почуттів інших людей, сучасників чи попередніх поколінь, втілених в текстах, картинах, архітектурних спорудах і інших культурно-історичних пам'ятках. В другій половині XX ст. розуміння почали інтерпретувати як універсальну психологічну здібність і навіть як спосіб буття людини у світі. В межах пізнавального, семантично меншого підходу, розуміння розглядається як одна із процедур мислення людини, зокрема, соціального мислення. Через розуміння суб'єкт пізнає не лише навколишній світ, але й виражає своє ставлення до соціальної дійсності.

В українській психологічній школі роботу над проблемою розуміння було розпочато під керівництвом Г. Костюка. Це були дослідження різних аспектів розуміння – від простих об'єктів – до розуміння задач, текстів, художніх творів, картин, мотивів поведінки. «Говорячи про розуміння, – зазначав вчений, – ми можемо мати на увазі різні сторони цього складного явища, які відображаються і в різних значеннях самого слова

«розуміння». Може йтися про здібності особистості зрозуміти щось, про сам процес розуміння, тобто проникнення в сутність тих чи інших об'єктів; про стан свідомості особистості, яка цю сутність розкриває, і про результат цього процесу, тобто про ті судження, висновки, поняття, погляди та ін., які формуються у особистості внаслідок розуміння нею деяких об'єктів» [15, с. 197].

На сучасному етапі основними науковими напрямками вивчення розуміння вважають методологічний, когнітивний, логічний, семантичний, лінгвістичний, комунікативний і психологічний [12]. У контексті психологічного напрямку у вітчизняній психології досліджувався процес розуміння, його структура, особливості перебігу, особливості міжособистісного розуміння, умови досягнення ефекту розуміння, особливості розуміння творчих завдань, нових інформаційних структур (О. Бодальов, С. Кондратьєва, В. Моляко, Ю. Корнілов, В. Знаков, А. Коваленко, Л. Гурова, Н. Чепелева, Л. Мойсеєнко, Н. Ваганова та ін.). Крім того, дослідження розуміння в генетичному плані, дослідження вікових особливостей інтелектуального розвитку дітей та дорослих (С. Максименко, А. Чазова, Н. Чепелева, Г. Чистякова).

Термінологічно єдиного вживання поняття «розуміння» немає й досі. Найпоширеніші тлумачення «розуміння» такі: розуміння як інтерпретація; розуміння як результат пояснення; розуміння як оцінка; розуміння як декодування; розуміння як переклад на «внутрішню мову»; розуміння як осягнення унікального; розуміння як побудова розумових моделей [12]. В широкому значенні поняття «розуміння» використовується в контексті аналізу всіх психологічних аспектів взаємодії людини з предметним світом і розглядається як необхідний атрибут будь-якого рівня пізнання, спілкування, всіх психічних процесів [1; 3; 4; 7; 12; 13; 14; 15; 16; 17 та ін.].

У вузькому значенні розуміння є компонентом лише мислення і може розглядатися як вирішення пізнавального завдання [12; 14; 15 та ін.].

Проаналізуємо вітчизняні та зарубіжні дослідження щодо розуміння людини людиною.

У контексті психологічної потреби людини як соціальної істоти у розумінні широкого спектру явищ, подій, процесів, об'єктів домінуючою є потреба в розумінні іншої людини. Без вміння людей розуміти одне одного неможливо уявити успішність міжособистісного спілкування, так само як неможливою є ефективна спільна діяльність без взаєморозуміння, яке вимагає від кожного учасника процесу вміння долати сталі стереотипи сприйняття, мислення, поведінки. Врахування думок і станів інших людей є важливим способом попередження і подолання конфліктів. «Водночас існують великі труднощі для розуміння внутрішнього світу іншої людини. Цей суб'єктивний світ іншого настільки невизначено пов'язаний зі своїми об'єктивними проявами, що опосередковане його вивчення зустрічає на своєму шляху величезні труднощі» [14, с. 39].

В історії розвитку досліджень поняття «розуміння» вирізняють два етапи наукового пошуку. На першому етапі «розуміння» виступає як сприйняття і пізнання людини людиною і представлено «суб'єкт-об'єктною» концептуальною схемою міжособистісного пізнання. На другому етапі наукового пошуку – етапі інтерсуб'єктного підходу, який виразився в суб'єкт-суб'єктній концептуальній схемі, – «розуміння» є атрибутом спілкування.

Доволі часто сприйняття людини людиною позначають як «соціальна перцепція». Цей термін вперше був введений Дж. Брунером (1947). Спочатку під соціальною перцепцією розумілась соціальна детермінація перцептивних процесів. Пізніше дослідники надали поняттю дещо інше значення: соціальною перцепцією стали називати процес сприйняття так званих соціальних об'єктів, під якими мались на увазі інші люди, соціальні групи, великі соціальні спільноти. Саме в такому використанні термін закріпився в соціально-психологічній літературі [2, с. 119].

Отже, поняття «соціальна перцепція», з одного боку, значно вужче, ніж загальнопсихологічна категорія «перцепція» за об'ємом, оскільки йдеться про один клас об'єктів. З іншого – це поняття значно ширше від останнього (загальнопсихологіч-

ного) за змістом, оскільки в нього включається не тільки сприйняття, але і низка інших процесів.

Г. Андреева процес сприйняття однією людиною іншої розглядає як обов'язкову складову спілкування і умовно називає її перцептивною стороною. На її думку, в плані спілкування людини з людиною доцільніше говорити не взагалі про соціальну перцепцію, а про міжособистісну перцепцію або міжособистісне сприйняття (або, як варіант, про сприйняття людини людиною) [2, с. 120]. У вітчизняній науковій літературі часто як синонім «сприйняття іншої людини» використовується вислів «пізнання іншої людини» [4, с. 5]. Це більш широке розуміння терміну зумовлене специфічними рисами сприйняття іншої людини, до яких належить сприйняття не тільки фізичних характеристик об'єкта, але і поведінкових його характеристик, формування уявлень про його наміри, думки, здібності, емоції, установки та ін. Крім того, в зміст цього поняття включається формування уявлень про ті стосунки, які пов'язують суб'єкт і об'єкт сприйняття. Саме це надає особливо великого значення низці додаткових факторів, які не мають настільки вагомої ролі у процесі сприйняття фізичних об'єктів [2, с. 121].

Поділяємо думку, що в тому разі, коли йдеться про проблеми власне сприйняття людини людиною, є смисл говорити про соціальну перцепцію (не вводячи уточнюючого визначення – «у вузькому значенні»). В тих випадках, коли дослідження виходить за межі проблеми сприйняття, видається більш доцільним говорити не про «соціальну перцепцію в широкому значенні», а про соціально-психологічні проблеми пізнання людини людиною (тобто, до розгляду включаються не лише перцепція, а й інші процеси).

Крім того, в контексті феномену «розуміння іншої людини» вирізняють такі важливі поняття, як «взаєморозуміння» і «міжособистісне розуміння». «Виходячи із етимологічного значення поняття «взаєморозуміння», можна стверджувати, що взаєморозуміння – це такий випадок розуміння однієї людини іншою, коли воно носить взаємний, двосторонній характер» [21, с. 180]. Найбільш важливими умовами взаєморозуміння Б. Паригін називає «здібність.... до адекватного сприйняття

системи цінностей і значень які регулюють поведінку один одного», а також «адекватність рівня особистісної взаємооцінки індивідів, які спілкуються». Вчений зазначає, що ні одна з цих умов окремо не може гарантувати глибокого і стійкого взаєморозуміння [21, с. 181].

На думку В. Знакова, взаєморозуміння предметно зумовлене і має виражений ситуативний характер. Автор вживає поняття «взаєморозуміння» для позначення результату спілкування людей, які обговорюють конкретні питання. Міжособистісне розуміння формується упродовж тривалого часу і, відповідно, терміном «міжособистісне розуміння» характеризуються результати більш тривалої ситуативно узагальненої взаємодії людей [12, с. 119–120]. В такому тлумаченні ми теж використовуємо ці поняття.

Найбільш повно основи наукової теорії сприйняття і розуміння людиною людини у вітчизняній психології були розроблені в дослідженнях О. Бодальова і його наукової школи. Наприкінці 60-х років ХХ століття під керівництвом О. Бодальова було виконано низку досліджень, присвячених вивченню закономірностей і механізмів сприйняття і розуміння людини як об'єкта пізнання, впливу віку, професії і індивідуально-неповторної своєрідності людини на розуміння нею інших людей. Водночас було встановлено, що діяльність людей і завдання, які вони вирішують стосовно одне до одного, є дуже важливими факторами, які зумовлюють особливості їхнє взаємопізнання.

«Сприйняття людини людиною – це безпосереднє наочно-образне відображення однією людиною іншої. Поняття, яке складається у індивіда про конкретну особистість, – це форма його мислення про неї, в якій узагальнено фіксуються ознаки даної людини, які характеризують її як суб'єкта праці, пізнання і спілкування» [4, с. 193]. Початковим етапом процесу міжособистісного розуміння є сприйняття зовнішності. В цілісній зовнішності людини як об'єкта пізнання виокремлюють статичні і динамічні характеристики. До статичних належать характеристики фізичного вигляду (статеві, вікові, конституційні, расові) і оформлення зовнішності (одяг, взуття, зачіска, прикраси,

косметика та ін.). Динамічні характеристики включають ознаки виразної поведінки (міміку, жести, ходьба, осанка, пози, голос і мовлення) і поведінкові характеристики (рухи, дії, вчинки) (О. Бодальов; Б. Єремєєв; С. Кондратьєва та ін.).

Всі названі характеристики є тими інформативними ознаками, на які орієнтується людина під час пізнання іншої людини. Аналіз свідчить, – пише О. Бодальов, – що ознаки-сигнали, із яких складаються зовнішній облік і поведінка людини, можуть мати для інших людей інформаційне значення і виконувати регулятивну, або прагматичну, функцію. Будучи відображеними, ознаки-сигнали актуалізують у свідомості суб'єкта, що сприймає, більшу чи меншу систему знань, яку він звик пов'язувати з кожним з цих сигналів, і попереджують його про необхідність певної поведінки стосовно тої людини, якій ця ознака-сигнал притаманна [4, с. 9].

Було встановлено, що характеристики фізичного вигляду людини передають інформацію про вік, стать, національність, стан здоров'я, фізичні, професійні та інші властивості (О. Бодальов; О. Кукосян; В. Унгул і ін.).

Серед всіх елементів фізичного вигляду людини центральне місце займає обличчя. Верхня частина обличчя і її елементи – волосся, чоло, очі, брови – впізнаються значно швидше, ніж нижня і несуть найбільшу інформацію про людину. Серед елементів нижньої частини обличчя найбільш інформативними є губи (В. Панфьоров).

Оформлення зовнішності також слугує цінним джерелом інформації про людину. На основі її сприйняття (а потім оцінювання) можна зробити висновок про соціальну роль, вид діяльності, національність, вік, смаки, звички, риси характеру і інші властивості і стани (О. Бодальов; Г. Дьяконов; В. Панфьоров).

Не менш важливу інформацію про людину несуть її мовленнєво-голосові характеристики, які детерміновані різними особливостями: типом нервової системи (І. Замалетдінов, Р. Богдашевський), емоційними станами (Е. Носенко), емоційною стабільністю і екстра-інтроверсією (К. Шерер, У. Шерер) та ін.

«Жести, будучи одним із видів виразних рухів людини, не можна вважати спонтанним проявом активності. Будь-яка людина, формуючись як особистість в конкретному соціальному середовищі, засвоює характерні для цього середовища способи жестикуляції і, так би мовити, правила їх застосування і прочитування» [4, с. 20]. Дослідники вважають, що для визначення актуального внутрішнього стану об'єкта пізнання більш вагоме значення має мимовільна, аніж довільна, жестикуляція.

Характерна для людини осанка і типові пози є одним із компонентів зовнішності людини, які також впливають на характер враження про неї. Осанка надає фігурі загального вигляду і залежить від звичного положення корпусу і голови. Осанка класифікується як пряма, сутуловата і згорблена, як млява і бадьора. Характер ходи людини пов'язується з її фізичним самопочуттям, і віком («стареча» хода), іноді зі статтю («чоловіча» хода), зі станом («винувата» хода) та ін., і якщо хода є для індивіда значущою ознакою, він буде відзначати її, сприймаючи інших людей [4]. До уваги слід брати також всі наявні рухи і дії (не лише експресивні), оскільки вони значною мірою становлять поведінку людини. Необхідно зазначити, що сьогодні мають велику популярність (не лише серед спеціалістів) роботи А. Піза (2000, 2006 та ін.), К. Айслер-Мертц (2006), В. Проннікова (2001), І. Ладанова (2001), С. Степанова (2005), І. Кузнецова (2006) та інші, в яких розкривається зміст невербальних засобів комунікації.

Феномен першого враження в багатьох випадках визначає подальшу динаміку процесу міжособистісного спілкування. М. Кук (1971) були виділені такі фактори, які визначають індивідуальні відмінності першого враження: вік, стать, демографічні зміни, інтелігентність, когнітивна складність, мистецтво спілкування, популярність, особистісні якості, розумові розлади, розлади характеру.

Не дивлячись на значну суб'єктивність першого враження, воно може розглядатися як об'єктивний показник. Аналізуючи рівень точності відображення зовнішності, можна судити про більшу чи меншу адекватність міжособистісного розуміння на цьому етапі.

Отже, на першому етапі здійснюється безпосереднє чуттєве відображення зовнішнього вигляду, виразної поведінки, дій і вчинків людини. Реалізується це відображення за допомогою відчуття і сприйняття, які підпорядковані всім законам цих процесів і володіють відповідними властивостями.

Від сприйняття зовнішньо видимої інформації (стать, ріст, вік і інші ознаки зовнішнього вигляду) відбувається перехід до розкриття внутрішніх психологічних якостей особистості. Дослідники зазначають, що в цих якостях відображається особистісний зміст об'єкта сприйняття через інтерпретацію суб'єктом елементів зовнішності, поведінки і діяльності як ознак психологічних якостей особистості. Мистецтво осягнення значення знаків, які передаються однією свідомістю і сприймаються іншими свідомостями через їхнє зовнішнє вираження (жести, поза, мовлення), – на думку П. Рікера [22], – це і є розуміння. Мета розуміння – здійснити перехід від цього вираження до того, що є основною інтенцією знаку.

Наголосимо, що між особистісними рисами, властивостями темпераменту, станами і іншими внутрішніми особливостями об'єкта пізнання та їхніми зовнішніми ознаками існують доволі складні взаємозв'язки, «зовнішня сторона окремо взятих вчинків не визначає однозначно їх внутрішній психологічний зміст» [4, с. 30]. Не можна робити висновок про наявність у об'єкта пізнання тої чи іншої властивості або стану на основі сприйняття якоїсь однієї зовнішньої ознаки, оскільки інформативне значення має не одна ознака, а їх комплекс. Окремі компоненти такого комплексу нерівноцінні для розпізнання відповідної внутрішньої риси (О. Бодальов; В. Панфьоров та ін.). Крім того, ознаки і характеристики, із яких складається зовнішній вигляд та поведінка об'єкта пізнання, не завжди достатньо добре помітні для суб'єкта пізнання, оскільки перший із них може виявляти бажання вигідно припіднести себе – приховати одні риси і увиразнити інші (Н. Джонс, К. Дейвіс; Д. Келлі). Все це, безперечно, ускладнює пізнавальний процес. Сама оцінка в широкому значенні слова є моментом, певним етапом процесу ухвалення рішення, в ній виражається ставлення суб'єкта розуміння до особистості об'єкта пізнання.

«В повсякденному житті, спілкуючись з людьми, ми орієнтуємося на їхню поведінку, оскільки ми наче «читаємо» її, тобто розшифруємо значення її зовнішніх даних і розкриваємо смисл утвореного таким чином тексту в підтексті, що має свій внутрішній психологічний план», – пише С. Рубінштейн [26, с. 180].

Особливо значущими є слова цього вченого про те, що змістом розуміння повинна бути поведінка особистості, внутрішній зміст дій чи вчинків, мотиви, внутрішнє ставлення, а не формальна характеристика поведінки і результативність дії. На думку Ю. Корнілова «розуміння вчинків людей полягає в розкритті об'єктивних причин виконуваних ними дій, мотивів їх вчинку, смислу, якого йому надається, суспільне значення вчинку» [14, с. 5].

Спроби оцінювати іншу людину за особливостями зовнішності характеризує найбільш поверхневий рівень проникнення в суть особистості цієї людини (О. Бодальов). Тлумаченню механізмів осягнення людиною внутрішнього світу іншої особистості на основі сприйняття її зовнішності і в зв'язку з її статусом і роллю, присвячені дослідження О. Бодальова, С. Вайдерберга і М. Маттісона, Дж. Келлі, М. Кроута, В. Куніциної, Р. Ленаргу і Є. Банлакі, А. Олсена, В. Панфьорова, К. Тагіурі та інші.

Вивченню розуміння більш високого рівня, пов'язаного з інтерпретацією суб'єктом поведінки і діяльності особистості, яку він пізнає, з проникненням в сутність її стійких властивостей і станів, присвячені роботи С. Рубінштейна, Б. Ананьева, О. Бодальова, С. Кондратьєвої, А. Новгородцевої, Л. Семчук і інших. В цих дослідженнях розуміння людиною особистості іншої людини розглядається як єдність інтелектуального і емоційного компонентів. Цей, більш високий рівень розуміння, «можливий за умови, що сам суб'єкт пізнання підходить до людини не тільки як до відкритої системи, але і як до закритої, відносно замкнутої, саморегульованої системи, тобто розглядає її не тільки як індивіда і особистість, але і як індивідуальність. Рівні розуміння – «показники осягнення її індивідуальності» [4].

С. Кондратьєва, розглядаючи розуміння як когнітивне явище, пов'язане з певним ставленням (афективне явище) і поведінкою, спрямованою на об'єкт розуміння, виокремлює рівні розуміння вчителем учня (верхній, середній, нижній), які відповідають рівням педагогічної майстерності, і робить висновок, що «з підвищенням рівня розуміння дітей підвищується рівень педагогічної майстерності» [13, с. 13].

У відображенні внутрішнього світу людини задіяна уява, логічне й інтуїтивне мислення. Наголосимо, що мислення реалізується за посередництва звичайних розумових дій, операцій, логічних схем і механізмів. Крім теоретичного мислення, велику роль в міжособистісному пізнанні виконує практичний інтелект, основна відмінність якого полягає в тому, що його робота «безпосередньо вплетена в практичну діяльність і піддається безперервному випробуванню практикою» [27, с. 254].

В роботах вітчизняних і зарубіжних авторів акцентується, що сприйняття і розуміння людини людиною опосередковано всім минулим досвідом, тобто здійснюється за активної участі пам'яті. Причому було показано, що запам'ятовування і збереження інформації про інших людей залежить від професійних цілей і завдань, які вирішує суб'єкт (Т. Остром, Б. Прайон та ін.).

«Відображення людиною дійсності завжди виявляється опосередкованим особливостями, які характеризують цю людину, як особистість, як суб'єкта праці, пізнання і спілкування. Ця закономірність поширюється і на процес пізнання людини людиною» [4, с. 56]. В експериментах О. Бодальова (1982) було виявлено, що досліджувані відрізняються між собою за повнотою, точністю, структурою і змістом відображення. Була встановлена залежність міжособистісного пізнання від вікових особливостей суб'єкта і показано, що з віком збільшуються повнота і точність відображення, а також відбувається зміна його змісту і структури. Ця зміна виражається в перерозподілі значущості різних характеристик зовнішнього вигляду і внутрішнього змісту в структурі цілісного враження про іншу людину. Залежність міжособистісного відображення від статевих, соціальних чинників, сімейного становища, рівня і характеру

освіти показав Г. Дьяконов, від особистісних якостей – С. Дашкова, від професійних особливостей людей і професійного досвіду – О. Бодальов, С. Кондратьєва, О. Кукосян, В. Роздобудько, Н. Федотова та ін. Зарубіжні автори як внутрішні фактори, які визначають процес сприйняття та інтерпретації зовнішнього вигляду і поведінки інших людей, розглядають каузальні уявлення і каузальні очікування (Д. Келлі), індивідуальні теорії особистості (М. Аргайл; П. Левіцкі), індивідуальні класифікації людей (М. Кук), прототипні схеми (Р. Уайер), національно-етнічні особливості (М. Аргайл), соціальні еталони і стереотипи (К. Ізард; А. Ярмі), особистісні конструкти (Д. Келлі) та інші структури психіки. Відтак зовнішні причини діють через внутрішні умови.

Пасивність суб'єкта сприйняття (попри включення особистісних змінних) характерна для деяких моделей пізнання, зокрема, «рецепторної» схеми аналізу сприйняття (О. Леонт'єв); «пасивно-споглядальної» моделі міжособистісного пізнання (К. Романов). Пізнання людини людиною в межах пасивно-споглядальної моделі здійснюється так: об'єкт пізнання постає перед суб'єктом як сукупність чуттєвих ознак і поведінкових актів, в яких полягає його внутрішня психологічна сутність; суб'єкт пізнання «розшифровує» цю зовнішню сторону іншої людини, проникаючи в її внутрішню психологічну сутність. Єдине, в чому виражається активність суб'єкта, – в «читанні» чуттєвих характеристик іншої людини, об'єкта пізнання, які виявляються ззовні [25].

У західній психології найбільш близькими до цієї схеми є когнітивні моделі міжособистісного пізнання (М. Аргайл, М. Кук, Д. Купер, С. Уорхел, Д. Келлі і ін.).

Згідно з положеннями когнітивної психології людина як об'єкт сприйняття має всі якості навколишнього соціального середовища. Об'єкт сприйняття розглядається у зв'язку з «полем» сприйняття, з тією ситуацією, в якій він даний.

Зміст, який дослідники вкладали в поняття «поле», був сприйнятий з ідей «дзеркального Я» Ч. Кулі, «соціального Я» В. Джеймса, «значущі інші» Дж. Міда, «емоційних контактів» Е. Блейлера, З. Фрейда і ін. Пізніше поняття «ситуація» і «поле»

почали називати «когнітивною організацією», «когнітивною структурою».

У понятті «когнітивна структура» вирізняють: знання, думки, переконання про оточення, про себе, про чийсь поведінку (Л. Фестінгер); «значення», яке є наслідком процесу категоризації сприйнятого класу об'єктів (К. Осгуд) та ін. – елементи, які мають мотиваційні, афективні, установочні, поведінкові або когнітивні наслідки.

Функцію розуміння представники когнітивної психології зводять до когнітивних явищ. Дж. Келлі, наприклад, розглядав людську поведінку як пошук розуміння. В цьому контексті розуміння охоплює широкий діапазон понять: від точно сформульованої теорії до простого почуття безпеки та задоволення від дійсності. Відповідно до теоретичної системи Келлі (основним поняттям якої є поняття особистісного конструкту як принципів ідентифікації, розрізнення, передбачення і розуміння подій), кожна особистість – це насамперед вчений-дослідник, який прагне зрозуміти та пояснити світ і на основі цього передбачати події й ефективно взаємодіяти з оточенням. Кожна людина володіє унікальною конструктивною системою, яку вона й використовує для інтерпретації свого життєвого досвіду. Завдання розуміння особистості – це вивчити, як особистість конструє власний світ і уявлення про себе [9, с. 197].

На противагу схемам, в яких суб'єкт пізнання є доволі пасивним, склались такі, що підкреслюють факт його активності, зокрема, «рефлекторна» концепція сприйняття (яка ґрунтувалася на поглядах І. Сеченова і розвинута з часом Л. Виготським, С. Рубінштейном, О. Леонтьєвим); «активно-діяльнісна» модель (К. Романов). У межах «рефлекторної» концепції сприйняття (і пізнання загалом) образ (думка) розглядається як продукт активної діяльності суб'єкта, яка за своєю формою може бути і зовнішньою чи фізичною, і внутрішньою чи власне психічною. Реальна предметно-практична діяльність генетично первинна, психічна діяльність виступає її «дериватом». За своїм походженням психічна діяльність є соціальною, за структурою – опосередкованою «психологічними знаряддями», завдяки яким людина оволодіває своїми натуральними

функціями [25]. Процес формування власне внутрішньої психічної діяльності був названий інтеріоризацією. Хоча образ і є продуктом внутрішньої діяльності, він не втрачає свого зв'язку із зовнішньою діяльністю. Опосередковуючи цю діяльність, образ постійно «перевіряється на адекватність» і за необхідності уточнюється нею.

Згідно з «активно-діяльнісною» моделлю К. Романова («суб'єкт пізнання – об'єкт пізнання»), суб'єкт не тільки розшифровує зовні спостережувану поведінку іншої людини – об'єкта, але і заставляє її демонструвати цю поведінку. «Вміння пізнавати інших людей – це не є якась напівмістична здібність проникнення у їхній внутрішній світ. Це найперше вміння створювати таку ситуацію, в якій людина, що нас цікавить, продемонструє свої якості, вміння «відкрити людину». Це, можливо, не в позиції пасивного очікування, а в позиції активної дії» [25, с. 34–35]. Автор наголошує, що в цій моделі і суб'єкт, і об'єкт пізнання розглядаються як активні і рівноправні. Тому термін «об'єкт пізнання» використовується ним через наявні традиції, а не в значенні «не суб'єкт» і «не особистість».

Пізнання людини людиною з самого початку розглядалось у вітчизняній психології в контексті діяльності, зокрема у спілкуванні. «Пізнання і взаємний вплив людей одне на одного – обов'язковий елемент будь-якої спільної діяльності, навіть якщо її метою не є пряме вирішення завдань виховання, і вона цілком спрямована на досягнення якогось матеріального результату», – писав О. Бодальов [4, с. 5]. Загальнопсихологічний підхід до міжособистісного пізнання – це вивчення процесу формування образу іншої людини під час діяльності суб'єкта, вивчення образу як продукта цієї діяльності. Соціально-психологічний підхід полягає в дослідженні детермінації міжособистісного пізнання характеристиками спільної діяльності. В умовах спільної діяльності «один суб'єкт сприймає іншого в його відношенні до об'єкта діяльності. ... Людина як об'єкт сприйняття може бути розглянута суб'єктом як свого роду «повідомлення», в якому, як і в будь-якому повідомленні, виділяється зовнішня сторона – текст – і внутрішня сторона – смисл. У разі міжособистісного сприйняття роль тексту вико-

нує поведінка того, кого сприймають (здійснені ним дії і вчинки). Функцію смисла виконує затекстовий шар «повідомлення», такою є діяльність, в яку включений об'єкт сприйняття» [3, с. 80–81]. Спільна діяльність, по-перше, сприяє вияву необхідних якостей її учасників і, по-друге, вона дещо модифікує власне пізнання: спрямовує увагу на певні сторони зовнішності і поведінки іншої людини і детермінує їх інтерпретацію [25, с. 23]. С. Кондратьєва слушно зауважує, що досягнення ефекту будь-якої спільної роботи забезпечується, якщо розуміння людиною іншої людини є процесом більш повного і глибокого осягнення її особистості як цілого, в її індивідуально-неповторній своєрідності, з властивими їй провідними цілями і мотивами поведінки. Вагоме значення водночас мають об'єктивність розуміння, здібність до подолання негативних установок, всякого виду стереотипізації, а також акцентування на позитивних сторонах особистості, вміння сприймати її внутрішні ресурси, визначити подальшу перспективу розвитку [13, с. 40].

Своєю чергою, «міжособистісне пізнання, як обов'язковий елемент спільної діяльності людей, з необхідністю тягне регулятивну функцію психічного, яка виявляється в системі «суб'єкт-суб'єкт» і визначає значною мірою успіх організації узгоджених дій. Регулятивна роль соціально-перцептивних процесів може виявлятися як виконавча і спонукальна. Спонукальна регуляція діяльності, яка здійснюється на основі розуміння особистістю інших людей, виражається в мотивації діяльності суб'єкта пізнання. Що вищий рівень опосередкованості міжособистісного пізнання предметом спільної діяльності, то повніше реалізуються її функції [6, с. 27].

У низці психологічних досліджень [2; 3; 4 та ін.] простежується вплив на пізнання людини людиною таких характеристик спільної діяльності, як форма організації, успішність, рольова диференціація, активність, статус об'єкта і суб'єкта пізнання, специфіка цілей і завдань, які має суб'єкт пізнання. Власне, цей напрям досліджень у вітчизняній психології оформився в методологічний принцип діяльнісного опосередкування міжособистісного відображення.

Отже, в межах теорії діяльності міжособистісне пізнання можна розглядати як систему пізнавальних дій суб'єкта, спрямованих на виокремлення і подальшу обробку інформації про іншу людину (або про себе) і фіксацію її у формі образу або поняття, які виконують регулятивну функцію у спілкуванні суб'єкта з об'єктом пізнання [25, с. 33]. В якості пізнавальних дій виступають аналіз, синтез, порівняння, класифікація, узагальнення, «аналіз через синтез», умовисновок та ін. Розуміння людини людиною реалізується і більш спеціальними пізнавальними діями, які в психологічній літературі фігурують під назвою механізмів і ефектів міжособистісного пізнання. Серед них: ідентифікація, емпатія, стереотипізація, установка, проєкція, каузальна атрибуція тощо. В усіх цих випадках суб'єкт пізнання здійснює конкретні внутрішні дії, завдяки яким відбувається формування суб'єктивної моделі внутрішнього світу людини. Розглянемо ці механізми і ефекти більш детально.

«Ідентифікація» буквально означає «ототожнення себе з іншим» і є одним із найпростіших способів розуміння іншої людини – уподібнення себе їй. Ідентифікація – механізм, пов'язаний зі свідомим уявленням суб'єктом себе на місце іншого, що виступає у вигляді занурення, перенесення людиною себе в простір і час іншої людини і призводить до засвоєння її позиції, установок, мотивів, бажань тощо. З'ясовано, що «ідентифікація, чи психологічне уподібнення, є одним з найбільш універсальних механізмів людського спілкування. Без нього був би неможливим ні процес будь-скільки повного сприйняття партнера по спілкуванню, ні встановлення контакту і взаєморозуміння між взаємодіючими індивідами, ні передачі психічного стану або способу комунікативної поведінки від одного індивіда до іншого» [21, с. 186]. Встановлений зв'язок між ідентифікацією і іншим, близьким за змістом явищем, – емпатією.

Розуміння дослідниками феномену емпатії має певні розбіжності. Зокрема Н. Обозов (1990) вважає, що основу емпатії становить механізм свідомої та несвідомої ідентифікації. Т. Гаврилова (1975) розуміє емпатію як складне функціональне утворення, в якому пізнавальні та емоційні процеси

складають взаємозумовлюючу єдність. В. Собкін (1975) тлумачить емпатію як механізм входження в систему мотивів та цілей іншої людини. Г. Андреева зазначає, що «емпатія протистоїть розумінню в строгому значенні цього слова, термін використовується в даному випадку лише метафорично: емпатія є афективне розуміння. Емоційна її природа проявляється якраз в тому, що ситуація іншої людини, партнера по спілкуванню, не стільки «продумується», скільки «відчувається» [2, с. 123].

К. Роджерс так диференціює поняття «емпатія» і «ідентифікація»: «Бути в стані емпатії означає сприймати світ іншого точно, зі збереженням емоційних і смислових відтінків. Наче стаєш тим іншим, але без втрати відчуття «наче». Відтак відчуваєш радість чи біль іншого, як він їх відчуває, і сприймаєш їх причини, як він їх сприймає. Але обов'язково повинен залишатися відтінок «наче»: наче це я радію чи засмучуюсь. Якщо цей відтінок зникає, то виникає стан ідентифікації» [23, с. 235].

Ще одним дуже важливим механізмом міжособистісного пізнання є стереотипізація. В. Знаков з цього приводу пише: «Типова особливість психології людини полягає в тому, що при пізнанні нею інших людей її ціннісно-смилова позиція найбільш чітко проявляється в стереотипних уявленнях про психологічну своєрідність особистості того, кого пізнає» [12, с. 133]. У широкому значенні слова стереотип – це певний стійкий образ якогось явища чи людини, яким користуються як відомим «скороченням» при взаємодії з цим явищем чи людиною. Вперше термін «соціальний стереотип» був введений У. Ліппманом (1922) і містив негативний відтінок, пов'язаний з неточністю уявлень.

Сучасні тлумачення стверджують, що соціальний стереотип – це емоційно забарвлений, узагальнений, стійкий, обґрунтований суспільним і особистим досвідом, в різній мірі адекватний дійсності образ цілого класу людей, які володіють певними властивостями.

Зміст механізму стереотипізації полягає в такому: суб'єкт, виявивши у поведінці та зовнішньому вигляді іншої людини певні риси, відносить її до відповідної категорії людей

і наділяє всіма властивостями, притаманними цим людям. В основі цього механізму є звичайний умовисновок [25, с. 30].

В. Панфьоров [20, с. 139–142] виокремлює три класи еталонів-стереотипів: антропологічні; соціальні; емоційно-естетичні. Всі ці еталони-стереотипи діють в умовах дефіциту інформації про людину, тобто коли ми змушені судити про особистість за першим враженням.

Антропологічні еталони-стереотипи виявляються у залежності оцінки внутрішніх, психологічних якостей людини від зарахування людини до тієї чи іншої нації, етнічної групи та ін. («німець – педант», «мешканець півдня – темпераментний, гаряча натура» і ін.). Встановлено, що із всіх трьох видів еталонів-стереотипів антропологічні – найненадійніші: опора на них найчастіше призводить до помилкової оцінки особистості.

Соціальні стереотипи виявляються у залежності оцінки особистісних якостей людини від її соціального статусу, її рольових функцій. Існують певні стереотипи начальника («вольовий, розумний»...), поліцейського («мужній, відважний»...), військового («дисциплінований, з характером»...), вчительки, професора та ін. Звичайно, ці стереотипи не є універсальними – всі вони суб'єктивні, індивідуальні.

Зовнішність і особливо фізична привабливість впливає на наші міркування про людину. Емоційно-естетичні стереотипи виявляються у залежності оцінки особистості від зовнішньої привабливості людини («ефект краси»): що привабливіша для оцінюючого людина зовні, то більш привабливими особистісними рисами він її наділяє. Необхідно наголосити, що під зовнішньою привабливістю розуміють і фізичну красу, і привабливість в одязі, і привабливість в експресії, манері вираження емоцій, рухах і ін. За даними В. Панфьорова, між оцінкою зовнішньої привабливості людини і оцінкою її психологічних якостей існує сильна позитивна кореляційна залежність ($r = + 0,92$) [20, с. 139–142].

Аналогічними є бачення зарубіжних психологів. Дослідження, проведені серед американців, засвідчили, що вони схильні тих, хто зовні добре виглядає, вважати більш чуйними, добрими, комунікабельними і цікавими людьми, ніж тих, хто

зовні не привабливий (К. Діон; Г. Патцер). Зовнішньо привабливих людей також вважають більш компетентними і розумними (М. Росс; Д. Ферріс). Дорослі з дитячими рисами обличчя вважаються м'якими, добрими, наївними і поступливими; дорослі з крупними рисами обличчя сприймаються як сильні, практичні і активні. Акуратно вдягнені люди вважаються добросовісними [18, с. 339].

Всі ці «еталони», що формуються у індивіда в процесі спільної діяльності його з іншими людьми, в міру розвитку цієї діяльності і зі зміною самого індивіда як особистості, постійно збагачуються новими рисами, переосмислюються, стають все більш узагальненими. Однак це не змінює їхньої функції в процесі пізнання людьми один одного, і для дорослої людини, як раніше для дошкільника, вони виконують роль «мірки», яку він прикладає до особистості, яка так чи інакше виявляє себе в праці, у спілкуванні, в пізнанні [4, с. 121].

Стереотипізація в процесі пізнання людьми одне одного може призвести до двох різних наслідків: 1) до певного спрощення, скорочення процесу пізнання іншої людини (в цьому разі стереотип не обов'язково несе на собі оціночне навантаження); 2) до виникнення упередженості (як тільки констатація замінюється оцінкою). «Якщо судження вибудовується на основі минулого обмеженого досвіду, а досвід цей був негативним, всяке нове сприйняття представника тієї ж групи забарвлюється неприязню» [2, с. 130].

Виявлення приналежності особи до якогось «класу», «типу», «категорії» людей призводить до створення у суб'єкта пізнання установки на подальше фіксування в об'єкті пізнання певних якостей. «Установка є готовністю до певної психічної активності, що створюється під впливом певних внутрішніх і зовнішніх факторів. Вона зумовлює виникнення психічної активності і її протікання в напрямку виконання поставленої задачі. В певних умовах установка фіксується і керується, в результаті чого вона може актуалізуватися знову при наявності лише деяких факторів. Актуалізована фіксована установка визначає психічну активність людини так само, як і первинна установка, але дія її збагачена минулим досвідом. Тому,

з'ясувавши фіксовані установки людини, можна прогнозувати її майбутню психічну активність» [19, с. 295]. Як встановлено психологічною школою Д. Узнадзе [28], установка може виникнути і на чуттєвому, і на логічному рівнях відображувальної діяльності суб'єкта.

В. Знаков зазначає, що факт формування установки сприймати людей лише з одного боку, стереотипність сприйняття іншої людини – розповсюджене явище в міжособистісному пізнанні. Між тим, це типовий вияв монологічного підходу, не здатного відобразити все різноманіття якостей особисті, яку пізнають. Річ у тім, що цільова установка на передбачення і пошуки тільки знайомого не дає змоги розкритися новому. Той, хто пізнає, намагається розчинити позицію того, кого пізнає, в своїй. Відтак в іншій людині він бачить тільки відображення самого себе. «Прагнення проникнути в незавершене, таке, що розвивається, ядро особистості – це відмінна риса діалогічного підходу до міжособистісного пізнання» [12, с. 130] і наявність установки на такий підхід сприяє успішності міжособистісного пізнання і розуміння.

М. Якобі [29], роздумуючи над запитанням, чим є істинні людські стосунки, відповідь формулює, ґрунтуючись значною мірою на ідеї М. Бубера, зокрема, на його концептуальні установки Я-Воно і Я-Ти. Установка Я-Воно може означати, що зовнішній світ і всі люди сприймаються людиною як об'єкти. «Люди можуть бути предметом моїх роздумів і моєї критики, але водночас я можу їх розглядати як об'єкт, який задовольняє мої потреби чи викликає страх, а це означає, що людина свідомо або, найчастіше, несвідомо, використовує людей, які її оточують. ... Однак бувають ситуації, коли стосунки Я-Воно виявляються взаємовигідними. З одного боку, я можу підтримувати стосунки з впливовою людиною, тому що вони сприяють моїй кар'єрі; з другого боку, впливові люди люблять оточувати себе тими, що може їх гідно оцінити, оскільки це додає їм відчуття сили» [29, с. 87]. Автор зазначає, що установка Я-Воно часто виконує певну роль у близьких стосунках, хоча ця роль не завжди є помітною. Приміром, не раз ми стикаємося з ситуацією, коли син стає об'єктом нереалізованих батьківських

амбіцій. «Зате установка Я-Ти передбачає ставлення до тої істинної сутності іншого, яка відрізняє його від решти, зокрема, і від мене самого. Це означає, що Я у всій своїй цілісності ставиться до Ти у всій його цілісності. У мене може бути свідомою установка, відповідно до якої я допускаю, що інша людина має право на власне життя, і тому вважаю, що не ставлюсь до неї як до об'єкта для досягнення своїх цілей і задоволення власних потреб. Але як мені дізнатися, що цього не буває несвідомо? Тоді мені слід мати дуже тверезе і об'єктивне уявлення про свій психологічний простір: розмір своїх потреб і фантазій, а також володіти добре сформованою ціннісною системою. Якщо таке чітке уявлення відсутнє, весь психічний зміст проектується на іншого, автоматично перетворюючи його в об'єкт, який становить частину мене самого. Щоб ставитися до істинної сутності Тебе, я повинен знати, ким є Я. А це, як правило, відбувається в процесі диференціації між Я і Ти. На психологічній мові це означає відмову від проєкцій і встановлення відмінностей між тим, що належить мені, а що – іншій людині» [29, с. 88–89]. Варто зауважити, що розуміння М. Бубером установки Я-Ти зовсім інше. Він вважав первинним саме це ставлення в світо-відчутті дитини і архаїчної людини, а вторинною установку Я-Воно.

О. Бодальов робить висновок, що «за допомогою установки можна спрямувати відображувальну діяльність людини, а вслід за цим, очевидно, і її поведінку в бажане русло, тобто установка може виступати як психологічний механізм впливу на людське відображення, взаємини і поведінку» [4, с. 135].

Ще одним механізмом сприйняття людини людиною є проєктування. «Проєкція – процес, в якому якість або характерна властивість суб'єкта сприймається і переживається ним як якість або властивість зовнішнього об'єкта або іншого суб'єкта» [29, с. 171]. Механізм проєктування полягає в неусвідомленому наділленні іншої людини власними мотивами, приписуванні їй переживань і якостей, які притаманні самому суб'єкту сприйняття.

Один із експериментів О. Бодальова [5], крім підтвердження існування явища проєктування, показав ще й те, що

тенденція приписувати власні якості іншим людям особливо виражена у тих людей, які характеризуються малою самокритичністю і низьким рівнем проникнення у власну особистість. Згідно з результатами, отриманими Н. Крогіусом (1981), у перципієнтів з неадекватним уявленням про себе формуються спотворені, неадекватні уявлення і про інших людей. Водночас вони часто вдаються до проєкції на іншу людину власних негативних якостей, використовуючи сприйняття іншого як засіб психологічного захисту свого «Я». А. Реан (1991) зазначав, що можна говорити про існування об'єктивної залежності між рівнем самопізнання і рівнем (здібності і вміння) пізнання інших людей.

Каузальна атрибуція як механізм міжособистісного сприйняття займає особливе місце, як з погляду її важливості, так і з боку розробленості в чисельних теоретичних і експериментальних дослідженнях. Каузальна атрибуція означає процес приписування іншій людині причин її поведінки в тому разі, коли інформація про ці причини відсутня. Потреба зрозуміти причини поведінки партнера по взаємодії виникає через бажання інтерпретувати його вчинки. Інтерпретація поведінки іншої людини може ґрунтуватися на знанні причин цієї поведінки, але в буденному житті люди часто не знають справжніх причин поведінки іншої людини або знають їх недостатньо, і тоді дефіцит інформації доводиться компенсувати приписуванням. «Якщо на перших порах дослідження атрибуції, – зазначає Г. Андрєєва, – мова йшла лише про приписування причин поведінки іншої людини, то пізніше почали вивчатися способи приписування більш широкого класу характеристик: намірів, почуттів, якостей особистості. Тому вся галузь цих досліджень в соціальній психології іменується «атрибутивні процеси» [2, с. 125]. К. Романов зазначає, що механізм каузальної атрибуції опосередковують каузальні схеми (каузальні уявлення і каузальні очікування) [25, с. 31].

Н. Рождественская [24], опираючись на критичні дослідження інших авторів, подає систематизацію помилок, пов'язаних з атрибуцією: по-перше, спостерігається тенденція переоцінювати вплив особистісних чинників на поведінку людини

і недооцінювати вплив факторів середовища; по-друге, людина має тенденцію оцінювати свою поведінку як типову, і в зв'язку з цим оцінюючи поведінку інших людей, вона судить про її особливості по тому, наскільки вона відрізняється від її власної поведінки; по-третє, як правило, люди не враховують, що «володарі престижних ролей» мають можливість уявляти себе з кращого боку, залишаючи в тіні свої негативні якості. А носії «непрестижних» ролей нерідко бувають поставлені в умови, які акцентують на їхні недоліки; по-четверте, люди часто беруть до уваги те, що людина зробила, хоча інколи інформативнішим виявляється те, чого вона не зробила; по-п'яте, «наївний спостерігач» узагальнює частковості, і не вдається до використання узагальнень; по-шосте, висновки про людей вибудовуються на поверхневому розгляді такої інформації, яка легше запам'ятовується. Це зумовлює ілюзію, що факти, відображені в ній, спостерігаються найчастіше. Відтак цей вид помилок отримав назву «ілюзорних кореляцій».

Здібність людини відійти від власної егоцентричної позиції, здібність до сприйняття думки іншої людини називають децентрацією. Її також розглядають як механізм сприйняття. Децентрація не тотожна здатності стати на місце іншої людини, розмірковувати і діяти «як вона». Однак, як свідчать спеціальні дослідження, з децентрацією пов'язана успішність прийняття ролі іншої людини.

Крім механізмів сприйняття, у психологічній літературі описані різні ефекти сприйняття. Зокрема «ефект ореола» – тенденція давати виключно позитивні оцінки людині, яка подобається або поведінка якої викликає схвалювання (протилежна тенденція отримала назву «ефект рогів»); «ефект первинності» – тенденція до збереження колишньої думки про людину, не дивлячись на наявність нової інформації про неї, яка суперечить первинній оцінці; «ефект краси» (згадували його вище) та ін.

Варто зазначити, що з поняттям «механізми міжособистісного пізнання» чи «механізми соціальної перцепції» використовується поняття «засоби міжособистісного пізнання». К. Романов такими називає соціальні еталони і стереотипи;

каузальні схеми, які опосередковують механізм каузальної атрибуції; «Я-образи», які опосередковують механізми проєкції і ідентифікації; «Я-переживання», які опосередковують механізми емпатії; особистісні конструкти; індивідуальні теорії особистості; категорії; індивідуальні значення; образи значущих інших. Автор зазначає, що «засоби міжособистісного пізнання відрізняються одне від одного різним рівнем узагальнення, формою, змістом, сферою і широтою застосування, адекватністю, джерелами походження, способами формування і іншими властивостями. Вони працюють як на етапі сприйняття, так і на етапі розуміння іншої людини» [25, с. 31].

Механізми соціальної перцепції не існують незалежно один від одного в психіці людини, а утворюють цілісну систему, яка здатна впливати на пізнання і міжособистісні стосунки (не лише оптимізувати, але й погіршувати).

Основою всіх міжособистісних стосунків є, безперечно, спілкування і наші щоденні життєві ситуації заповнені досвідом спілкування. «Завдяки йому ми досягаємо порозуміння одне з одним, вчимося любити, довіряти одне одному, встановлювати і розривати стосунки, а також більше дізнатися про себе і про те, як нас сприймають. Завдяки спілкуванню ми вчимося розуміти інших як особистостей і допомагаємо їм зрозуміти себе» [10, с. 95].

Спілкування, як один із видів діяльності, аналогічне за своєю психологічною структурою будь-яким іншим її видам. Воно має мотив, мету, предмет, дії і операції. Єдина відмінність цього виду від інших полягає, за М. Лісіною (1981), в тому, що предметом чи об'єктом діяльності спілкування є інша людина, партнер по спільній діяльності. Конкретним предметом діяльності спілкування слугують кожен раз ті якості та властивості партнера, які виявляються при взаємодії».

За словами О. Бодальова, процес спілкування є таким видом взаємодії людей, в яких останні стосовно одне одного одночасно (або послідовно) є і об'єктами, і суб'єктами. Науковець робить висновок, що «спілкування – це і дуже складне переплетення ставлень комунікантів один до одного, до спільної діяльності і її результатів, і до самих себе, і одночасно

яскравий показник їхнього вміння зрозуміти і об'єктивно оцінити один одного» [4, с. 6].

У дослідженнях соціально-перцептивних процесів спілкування нерідко розглядається характер взаємозв'язку пізнання іншої особистості і самопізнання. Самопізнання здійснюється на основі порівняння себе з іншими, ставлення людини до самої себе опосередковане ставленням до неї інших. С. Кондратьєва [13] вважає, що лише за умови комплексного підходу до дослідження спілкування, тобто у взаємовідносинах його гностичних, афективних і праксичних характеристик, спілкування особистості з іншими людьми стане керованим фактором формування особистості.

Якщо попередній етап дослідження міжособистісного пізнання характеризувався нагромадженням фактів в плані «суб'єкт-об'єктної» концепції, коли спілкування індивідів, їх спільна діяльність виступали як теоретична умова, «розуміння» виступало як знання, осмислення, досягнення іншого для себе, то нинішній етап характеризується дослідженням пізнання безпосередньо в діяльності спілкування. Тобто на зміну «суб'єкт-об'єктній» концептуальній схемі приходять «інтерсуб'єктна»: коли одна людина пізнає іншу, інша виступає також в якості суб'єкта. Із цього витікає, що міжособистісне пізнання, а в його межах і розуміння людини людиною, будучи атрибутом спілкування як інтерсуб'єктного процесу, завжди є предметним за своїм змістом. Як предмет пізнання може фігурувати будь-яке матеріальне чи духовне явище дійсності.

Зміна концептуальної схеми не означає вживання одних і тих же понять «під різним соусом», а передбачає їх наповнення новим змістом. Якщо «спілкування» розумілось як одна із потреб особистості, то крізь призму інтерсуб'єктного підходу воно виступає як «перманентний» стан суб'єкта і є, як зазначив О. Леонт'єв [16], не передачею інформації, а обміном ідеями, інтересами, чи, засотсовуючи іншу термінологію, є обміном особистісними смислами. Б. Ломов [17] також характеризує спілкування як суб'єкт-суб'єктний процес, наголошує, що в цьому процесі є не тільки обмін особистісними смислами, але й відбувається їх формування, розвиток, уточнення.

А. Новгородцева (1989) у напрямі інтерсуб'єктної концептуальної схеми розвиває погляд на «розуміння» як на процес взаємної зміни особистісних смислів суб'єктів спілкування, де спрямованість процесу розвитку і обміну особистісних смислів зумовлена типологічними особливостями особистостей комунікантів. Аналіз «істотного ставлення» (як одиниці аналізу особистості), його детермінованості суспільними відносинами, дали змогу автору запропонувати новий критерій для створення типології особистості: ставлення особистості до «себе» і до «іншого», – яке може бути рівним і нерівним. Тип особистості, який здійснює рівне ставлення до «себе» і до «іншого», названий демократичним, тип особистості, який здійснює нерівне ставлення до «себе» і до «іншого», – індивідуалістичний. Останній поділяється на два підтипи: домінантний і підпорядкований, які можуть поєднуватися в одній людині і виявлятися в ній, залежно від ситуації. Успішність процесу взаєморозуміння, на думку дослідниці, визначається тим, наскільки реальна позиція партнерів по спілкуванню узгоджується з їх установками на процес спілкування в когнітивному плані, в емоційному відношенні і реалізується в поведінці. Б. Паригін зазначає, що «розвинута здібність людини до розуміння інших людей виступає в якості раціональної основи процесу міжособистісного спілкування» [21, с. 179].

Отже, в контексті інтерсуб'єктного підходу «розуміння» є процесом обміну особистісними смислами – ставленнями до предмету спілкування, коли поряд зі знанням, осмисленням, осягненням іншого відбувається таке ж осягнення себе і взаємна зміна особистісних смислів учасників спілкування.

Наукові дослідження суб'єкт-суб'єктних стосунків посприяли формулюванню в психології принципу діалогічного підходу, психологічний механізм якого був відкритий С. Рубінштейном. Діалогу властивий оптимальний психологічний режим для повноцінних і відкритих взаємин між людьми, в діалозі конкретизується підхід до іншої людини як до вищої цінності, з його допомогою здійснюється особистісний розвиток і саморозвиток, обмін цінностями, «запуск» найбільш глибоких і інтимних механізмів психічного, взаємопроникнення

і взаємоторення комунікантів. Саме в межах діалогу з'являється можливість розуміння внутрішнього світу іншої людини, отримання зворотної інформації і адекватне оцінювання себе [26]. «Завдяки дії зворотнього зв'язку людина на основі досягнутого в ході взаємодії з іншими людьми результату може коректувати свою наступну поведінку, замінюючи використані способи впливу новими, які здаються більш ефективним. ... Неналагодженість його або ігноруюче до нього ставлення приводять суб'єкта діяльності до дій всліпу, тому що відсутність зворотнього зв'язку фактично означає відірваність від дійсності» [4, с. 13–14]. О. Бодальов також зауважує, що «характер поведінки людини стосовно інших людей завжди є показником не тільки того, як ця людина уявляє собі особистість кожного з них, але і того, як вона оцінює саму себе» [4, с. 196].

Діалогічний (суб'єкт–об'єкт–суб'єктний) аналіз міжособистісного розуміння (а не монологічний – суб'єкт–об'єктний), на переконання В. Знакова [12], є перспективним. Він повинен формуватися на трьох основах: врахуванні взаємоставлень і взаємовпливів партнерів; визнанні їхнього права на стиль мислення і поведінки; простежуванні динаміки розвитку особистості, а також виявленні процесуальних аспектів розуміння комунікантами чужих поглядів, установок, психологічних особливостей особистості. Цілісна сукупність ставлень розуміючого суб'єкта, стиль мислення і поведінки, уявлення про партнерів інтегруються в його ціннісно-смысловій позиції.

Отже, діалогову структуру, ядром якої є суб'єкт-суб'єктні стосунки, можна вважати найбільш виразним типом ситуації розуміння, моделлю процесу розуміння. Процес розуміння можна розглядати як генералізацію діалогових стосунків на всю сферу людської активності.



ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НАСЕЛЕННЯ З ПОЛІЦІЄЮ

2.1. Професійна підготовка працівників правоохоронних органів як чинник конструктивної взаємодії поліції і населення

Стан служби в структурах та підрозділах правоохоронних органів безпосередньо залежить від удосконалення системи професійного навчання поліцейських. Реформування правоохоронних органів та удосконалення системи підготовки їх персоналу відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку, типу культури, духовно-моральних орієнтирів. Відтак ефективне функціонування системи відповідного безперервного професійного навчання працівників правоохоронних органів є нагальною проблемою та важливим фактором зміцнення суспільного правопорядку, становлення демократичної, соціальної, правової держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою, конструктивної взаємодії поліції з населенням.

Варто пам'ятати, що в розробці засад розвитку професійної підготовки поліцейських, структур та підрозділів правоохоронних органів неможливо обмежуватись тільки вирішенням поточних завдань. «Стратегія професійного навчання кадрів – стратегія майбутнього держави. Визначення потреб в кадрах (кількісного та якісного – за спеціальностями та кваліфікацією) обумовлено передусім станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, тими пріоритетами,

на які націлено суспільство» [1]. Все це потребує повсякденної кропіткої роботи. Але очікуваний результат вартий того. Ускладнення завдань соціально-економічного розвитку суспільства, зростання злочинності, збільшення навантаження на особовий склад призводять до збільшення обсягу роботи по кадровому забезпеченню органів внутрішніх справ, зростанню її складності. Від того, наскільки кваліфіковано вона виконується, значною мірою залежать остаточні результати всієї діяльності системи МВС.

Реформування українського суспільства, перехід до демократичних форм правління, поступова децентралізація державних функцій за умов політичної та соціально-економічної нестабільності, зростання кримінальної активності в країні та вияву у злочинності таких рис, як агресивність, цинізм і жорстокість, висувають нагальне питання щодо високоякісної професійної підготовки кадрового корпусу органів внутрішніх справ. Кадри – це обличчя влади, особливий інструмент ефективного і послідового здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави. Від професійної компетентності та діловитості кадрів, їх прогресивних орієнтацій і моралі, активності, здорового прогнозування до самовдосконалення й службового зростання значною мірою залежать динамізм та результати здійснюваних перетворень.

На цьому необхідно наголосити саме зараз, коли кадрова ситуація в органах, структурах та підрозділах поліції характеризується як кризова, коли в роботі з персоналом немає системності та наукової обґрунтованості, що є однією з причин професійної деформації правоохоронців. Нині нагальною є потреба опанування сучасними технологіями професійного і посадового розвитку особового складу. Зменшення виробництва, розшарування суспільства на класи, збільшення кількості безробітних та інші фактори завели наше суспільство у глухий кут, внаслідок чого різко загострилась криміногенна обстановка. Населення залякане замовними і безмотивованими вбивствами, організованими злочинними угрупованнями, контролем кримінальних структур усіх сфер нашого життя, корумпованими зв'язками частини працівників правоохоронних органів

з злочинними елементами. За такого стану більшість постраждалих віддають перевагу тому, щоб зовсім не звертатись до органів внутрішніх справ і правосуддя, бо не вірять в їх ефективність, а також у те, що справедливість візьме верх. Вони побоюються, що у випадку звернення у правоохоронні органи їм стане ще гірше. Саме тому актуальним є питання підготовки кадрів з новим мисленням для системи правоохоронних органів, які не були б виховані на негативних пережитках, володіли новим світоглядом і не уникали боротьби з організованою злочинністю.

Проблема вдосконалення професійно-психологічної підготовки кадрів Національної поліції України є винятково актуальною, враховуючи суспільно-значущу спрямованість на забезпечення законності й правопорядку, а також ризико-небезпечний і екстремальний характер їх діяльності, і постійно зростаючий рівень складності умов і чинників, що супроводжують соціальні зміни. Високі вимоги, що висуваються до рівня професіоналізму зазначених фахівців, потребують цілеспрямованого розвитку особистісних і професійних якостей, майстерного володіння системою теоретичних і прикладних знань, уміння застосовувати їх на практиці за будь-яких умов незалежно від специфіки їхньої діяльності.

Потреба у професійно-посадовому розвитку персоналу правоохоронних органів має не абстрактний, а суто конкретний характер і обумовлена реальними факторами.

По-перше, професійно-посадовий розвиток особового складу детермінований ускладненням змісту праці та служби в правоохоронних органах. Вочевидь, професіоналізація державної служби в органах, структурах та підрозділах поліції як соціально-організаційне явище обумовлена якісними і кількісними змінами у змісті та характері праці і характеризується виникненням нових професій та спеціальностей, професійної літератури, професійних спільностей, технологій включення людини в професійну діяльність, становлення й розвитку її як професіонала правоохоронної справи.

У понятті «професіоналізація» відображені якісні зміни, які зазнають об'єктивовані форми праці (посади, робочі місця,

вимоги до людини, її здібності). «Воно розкриває міру зрілості різновидів суспільної практики як професійних видів праці, тобто таких, для виконання яких потрібні спеціально сформовані у людини якості – професійні здібності. У змісті поняття «професіоналізація» віддзеркалюються і зміни, що відбуваються у людини в процесі підготовки її до професійної діяльності, а також під час виконання нею спеціальних операцій (прийомів, дій, рухів), обов'язків, особливостей її поведінки в певних умовах праці» [1].

По-друге, професійно-посадовий розвиток персоналу обумовлений структурою мотивації осіб рядового і начальницького складу.

Наприклад, одні правоохоронці прагнуть реалізувати себе у правоохоронній діяльності держави. Інші бачать у цій службі найбільш вдалий спосіб зайняти достойне місце у суспільстві. Треті вбачають можливість вирішити свої матеріальні проблеми, встановити зв'язки з корисними для життя людьми. Означені мотиви є рушіями і у професійно-посадовому розвитку правоохоронців.

По-третє, професійно-посадовий розвиток персоналу правоохоронних органів обумовлений тимчасовими обмеженнями циклу активного професійного життя людини і постійною потребою органів, структур та підрозділів забезпечувати свій розвиток. Адже інтенсивність, ритмічність, темпи розвитку будь-якої організації і суспільства загалом залежать не лише від постійного притоку людей, здатних заміщати посади в організаційній структурі, але й від можливості зробити роботу краще, ніж виконували її попередники, збільшити особистий професійний досвід, а відтак і досвід організації. Темпи приросту професійного досвіду персоналу органів, структур та підрозділів правоохоронних органів – це найважливіший фактор її стабільного та динамічного розвитку. Ігнорування цих обставин негативно відображається на результатах правоохоронної і правозабезпечувальної діяльності, правосвідомості громадян та й загалом якості суспільного розвитку.

З прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» розпочато якісно новий етап реформування МВС України.

Результат запланованих реформ багато в чому залежить від якості професійного навчання поліцейських, 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 виникла об'єктивна необхідність перегляду значної кількості існуючих уявлень про завдання, форми і методи національної освіти взагалі і системи професійного навчання поліцейських, зокрема. У попередні періоди історії порівняно повільна еволюція становлення людини, суспільства, виробництва зумовили відносну постійність структури і змісту освіти. Домінувала концепція освіти, згідно з якою набуті людиною знання і вміння зберігали свою вартісну цінність упродовж всього її життя – «освіта на все життя». Нині неперервна освіта є відповіддю на виклик, який кидає нам світ, де зміни відбуваються надто швидко, що спонукають необхідність змінити формулювання «освіта на все життя» на нове «освіта через усе життя».

Сучасна складність завдань, що вирішується Національною поліцією України (ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію»), насамперед у протидії злочинності, котра дедалі стає більш поширеною і небезпечною, забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, надання послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги, винятково важкі умови, в яких ведеться ця робота, вимагають постійного зростання професіоналізму кадрів поліцейських, високого рівня наукового забезпечення процесів їх підготовки та практичної діяльності.

Практичний досвід дає підстави стверджувати про те, що до домінантних проблем відомчої освіти слід віднести: неякісний відбір абітурієнтів до вступу у ВНЗ МВС України, низький зворотній зв'язкою між комплектуючими підрозділами та закладами освіти, неготовність випускників до виконання покладених на них обов'язків, використання викладачами застарілих методів викладання тощо.

Реалії сьогодення дають підстави стверджувати, що нині вкрай актуальним є вирішення питання пошуку шляхів покращення діяльності правоохоронних органів та якості підготовки поліцейських нової генерації. Очевидним є те, цей процес може бути успішним лише тоді, коли уся наукова спільнота долучиться до осмислення усіх проблем, які існують в системі МВС України та напрацюють рекомендації їх діяльності. Априорі, що вивчення зарубіжного досвіду сприятиме вирішенню таких важливих питань, як організація підготовки поліцейських, вектори державного управління у сфері забезпечення правопорядку та законності, захисту прав і свобод людини і громадянина.

Найважливішу роль у справі професійного навчання, професійно-посадового розвитку працівників правоохоронних органів виконує відомча система освіти Міністерства внутрішніх справ України. Як слушно зазначено в одному з підручників у сфері управління: «Одержати високі результати в управлінні організацією можливо лише у випадку, якщо люди, якими ви керуєте, володіють знаннями, уміннями та відповідним настроєм, необхідним для того, щоб їх зусилля були ефективними й результативними. Коли такі люди прийняті на роботу, навчання стає основним фактором, який забезпечує розвиток їх умінь, навичок і установок, необхідних для найкращого виконання роботи. Навчання не уявляється чимось зовнішнім щодо основної функції організації, навпаки, воно виконує інтегруючу роль у досягненні організацією основних стратегічних цілей. Адже практично кожна організація функціонує у мінливих умовах, вміння й знання людей, потрібні у діяльності, також змінюються. Освіта і навчання у наші дні повинні бути безперервними» [34]. Таку роль у правоохоронних органах покликана і має виконувати багаторівнева система відомчої освіти. Те, що ця система освіти складається з декількох рівнів, узгоджується з принципами світової і національної освітньої парадигми, відповідає сучасній практиці підготовки працівників у різних галузях суспільного господарства.

Своєю появою і розвитком концепція безперервної освіти завдячує міжнародному співробітництву в межах Організації

Об'єднаних Націй, завдяки якому дослідники з різних країн змогли налагодити обмін ідеями і національним досвідом. Одна з основних цілей безперервної освіти – розширення і урізноманітнення освітніх послуг, які доповнюють шкільну або вузівську освіту. Так визнається недостатність або нездатність базової освітньої системи навчити людину всьому, що їй доведеться робити упродовж життя. Безперервна освіта має ще декілька синонімів, наприклад, перманентна (permanent), прижиттєва (lifelong), освіта дорослих, оскільки йдеться про різні форми перепідготовки, підвищення кваліфікації і рівня осіб, які перевищили звичайний вік базового навчання.

Реформа галузевої освіти у ВНЗ МВС України та функціонування національних поліцейських систем повинна, на нашу думку, відбуватися із врахуванням передового зарубіжного досвіду, позаяк, не зважаючи на відмінність у політичних, правових, культурних традиціях, менталітету, діяльність поліції в європейських країнах та США розв'язують ідентичні проблеми щодо надання поліцейських послуг у забезпеченні публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; сучасним викликам і загрозам, злочинам терористичного й транснаціонального характеру, нерідко об'єднуючи зусилля на міждержавному рівні

Варто наголосити і на тому, що у провідних європейських країнах реформи поліцейської діяльності, зазвичай, здійснювалися в контексті реалізації адміністративної реформи державного управління. Тому дослідження, запозичення зарубіжного досвіду, застосування єдиних уніфікованих стандартів поліцейської підготовки є вкрай необхідним для імплементації його у вітчизняний досвід.

Враховуючи різні мікро- і макросоціальні детермінанти в Європі сформувалися різні моделі підготовки поліцейської освіти, а саме:

- німецька, яка передбачає обов'язкове проходження практики й підвищення кваліфікації перед призначенням вищу посаду. Навчання поліцейського за німецькою моделлю підготовки на всіх трьох рівнях в загальному триває – 7,5 років;

– французька, яка у своїй концепції використовує централізований принцип управління освітою. Тривалість навчання – 4,5 років;

– британська, яка у своїй концепції використовує децентралізований принцип управління освітою. Цій системі притаманно надання поліцейському лишень вузької спеціалізації.

У зарубіжних країнах робляться спроби впровадження в національні системи освіти нетрадиційних навчальних закладів і видів навчання, які доповнюють базову (шкільну і вузівську) освіту, відрізняючись від нього в організації і методах навчання. Це, зокрема, неформальні курси, школи, програми навчання і підвищення кваліфікації при існуючих навчальних закладах. Одним з напрямів виявилось створення нетрадиційних навчальних закладів: «університетів без стін», «шкіл гнучкого навчання» тощо. Відомими прикладами є досвід функціонування Відкритого університету у Великобританії, організованого так, що підготовка там еквівалентна університетській освіті і ведеться методами, розрахованими на специфічний контингент студентів без відриву від виробництва; Поліцейського коледжу в м. Бремсхіл (Великобританія), де основою навчання є система короткочасних тренінгів, на яких поліцейські різних рангів постійно підвищують свою кваліфікацію.

Відтак у країнах Євросоюзу підготовка поліцейських здійснюється на базі відомчих навчальних закладів трьох рівнів. На першому рівні поліцейські отримують знання із «загального, спеціалізованого та завершальних курсів», після чого складають іспити на заміщення вакантної посади молодшого складу поліції. Випускники першого рівня отримують атестат про середню поліцейську освіту. На другому рівні підготовка поліцейських провадиться у вищих школах поліції, після завершення якої випускники отримують диплом про вищу поліцейську освіту, який надає їм право займати посади середнього складу поліції. На третьому рівні здійснюється підготовка старшого складу поліції в провідній поліцейській академії з видачою сертифіката про вищу поліцейську управлінську освіту.

Цікавим і слушним є досвід країн учасниць ЄС, а саме те, що в 11 з 27 країн випускники поліцейських закладів освіти першого і другого рівнів отримують освіту, що еквівалентна до відповідної освіти цивільних вишів. Позаяк поліцейські заклади освіти усіх трьох рівнів держав ЄС інтегровані до Болонського процесу, тому всі випускники мають можливість займати посаду поліцейського не лише на батьківщині, але і, за бажанням, у будь-якій країні Євросоюзу, а також у цивільних структурах своєї країни або іншої держави ЄС.

Високий професіоналізм працівників поліції країн ЄС досягається не лише завдяки якісній, професійній підготовці у фахових навчальних спеціалізованих закладах освіти. Відтак поліцейський у Великобританії, Франції, Бельгії, Німеччини та інших країн повинен покращувати свій професійний рівень протягом усієї діяльності, позаяк, від того залежить його просування по ієрархічній драбині, присвоєння офіцерського чину, грошове утримання, пакет соціальних пільг та ін. Навчання у поліцейських закладах надають їм не лише специфічні знання та навички, а формують у поліцейського позитивну мотивацію з постійного самовдосконалення, зокрема й шляхом самоосвіти.

Поліцейські багатьох країн активно у практичній діяльності застосовують синтезовану модель тактики боротьби зі злочинністю та участі громадськості у цій діяльності – Community Policing, яка є новою філософією діяльності поліції. Модель Community Policing передбачає застосування принцип децентралізації структури поліції та перехід її діяльності на проактивну, що передбачає співпрацю з населенням, що, своєю чергою, зміцнює корпоративний імідж поліції та рівень довіри населення до неї.

Взагалі проблемам підвищення кваліфікації та перепідготовки поліцейських та поліцейських менеджерів в усьому світі приділяється величезна увага, у США, наприклад, щорічно виділяється значні кошти з держбюджету. Оцінюючи вплив нових технологій управління, американські дослідники дають такий прогноз зміни вимог до управлінців поліції: «Їм знадобиться професійна компетентність для розуміння процесів,

якими вони повинні управляти. Вони мусять бути здатними оцінити діяльність технічного персоналу, повинні оволодіти комп'ютерною грамотою, тобто вміти користуватись комп'ютером як інформаційною базою, засобом зв'язку і вирішення проблем» [14]. Поліцейський управлінець високого рівня, зазначають американські вчені, – це поєднання розуму, енергії, знань, старанності, сміливості і працездатності.

Основною відмінністю американської моделі підготовки поліцейського полягає у тому, що на посади поліцейських призначають осіб, які мають певний освітній ступінь. Освіта у відомчих навчальних закладах (поліцейські академії, коледжі, навчальні центри) не вважається дипломованою освітою, позаяк, передбачає лише надання спеціальної підготовки поліцейського за відповідним професійним фахом. Вищу ж освіту в США надають лише коледжі й університети, що не є складовою поліцейської системи (подібну модель сьогодні реалізовано в Грузії).

Слід зазначити, що для всіх проаналізованих освітніх систем підготовки поліцейських притаманно: *по-перше*, високий професійний рівень викладачів, інструкторів; *по-друге*, якісне методичне забезпечення прикладного спрямування; *по-третьє*, раціональний підхід до вивчення дисциплін практичного спрямування, що унеможливує викладання курсантам предметів, які в нашій системі освітнього процесу відносять до нормативного блоку; *по-четверте*, створюються усі необхідні умови для засвоєння курсантами у стислі терміни знань та умінь (accomplishments and skills); *по-п'яте*, застосування широкого спектру практичних (позааудиторних) форм (experiential learning); *по-шосте*, жорсткий контроль за рівнем засвоєння курсантами матеріалу; *по-сьоме*, підвищені вимоги до науково-педагогічних працівників, які обираються лише на конкурсній основі, з обов'язковим урахуванням наявності досвіду практичної діяльності, та його освітньо-кваліфікованого рівня.

Поліціювання на початку третього тисячоліття висуває нові вимоги до якісного потенціалу правоохоронних органів. Сучасний поліцейський повинен не просто мати високий

рівень знань і інтелектуальних здібностей, а й бути готовим до постійного поповнення інформаційного багажу і власного розвитку. Ефективне лідерство, командна робота, вплив на працівників поліцейського підрозділу можливі лише за умови перманентного приросту професійних знань і умінь, збагачення культурного і загальноосвітнього рівня керівника, розвитку загальних, пізнавальних, емоційно-вольових, характерологічних якостей.

Багаторівнева відомча система підготовки до продуктивної праці працівників правоохоронних органів, служб та підрозділів поліції як підсистема належить до єдиної державної безперервної освіти. Відомча освіта має бути органічною складовою єдиної державної безперервної освітньої системи України, однак, на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю, вона спрямована насамперед на якісне кадрове забезпечення конкретних напрямів діяльності органів внутрішніх справ. Відомчі заклади освіти Міністерства внутрішніх справ України в сучасних умовах готують низку фахівців для своєї системи: слідчих, оперативних працівників, працівників кадрових апаратів, військових юристів, практичних психологів і соціологів, економістів, управлінців тощо. Такої думки дотримується і відомий вчений, доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України В. Венедиктов, зазначаючи: «Науку і навчальний процес в таких вузах треба інтегрувати відповідно до єдиної концепції розвитку національної та відомчої освіти, до створення науково-навчальних комплексів на базі тих вузів, де є такі можливості. У сучасних умовах у сфері відомчої освіти науково-навчальними комплексами могли б стати Національний університет внутрішніх справ і Національна академія внутрішніх справ, як найбільш потенційні в усіх напрямках діяльності вузи МВС» [3].

Вирішенню завдання професійної підготовки працівників правоохоронних органів, продовжує В. Венедиктов, сприятиме «запровадження безперервної ступеневої та рівневої професійної підготовки, здатної до саморозвитку, такої, що синтезує прогресивний вітчизняний і зарубіжний досвід та новітні наукові досягнення. Ступенева підготовка кадрів

Міністерства внутрішніх справ України забезпечує широкі можливості освіти в задоволені професійних потреб особи та суспільства, підвищенні соціальної значущості, престижу фундаментальних знань у своїй галузі діяльності з урахуванням взаємозв'язку усіх видів навчання. Вона повинна базуватися на інтегрованих навчальних планах, типових навчальних програмах. Це дасть змогу мобільно використовувати власні резерви освітніх закладів системи МВС, створити умови для кадрового самозабезпечення. Зміст освіти у відомчих навчальних закладах, має, в першу чергу, забезпечувати виконання єдиних вимог щодо оволодіння фундаментальними знаннями фахівцями відповідних кваліфікаційних рівнів. Вони мають право формувати і свої науково-педагогічні концепції, моделювати навчально-виховний процес, але це не повинно призводити до зниження якості підготовки спеціалістів» [3].

Отже, відомча система підготовки працівників правоохоронних органів має свою цільову спрямованість, зміст та характерні риси. Вона виступає як єдина система освітньої діяльності з єдиними вимогами щодо формування змісту навчання, з мережею навчальних закладів, визначених у встановленому порядку та з власною системою управління.

Сьогодні становлення цієї системи одночасно проходить у двох напрямках. По-перше, становлення системи професійної підготовки Міністерства внутрішніх справ відбувається шляхом впровадження системності в професійно-освітній процес на базі реалізації єдиної державної політики у сфері правоохоронної державної служби через визначення структури та змісту професійної діяльності правоохоронців, професійно-кваліфікаційних характеристик посад органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, цілей, пріоритетів і принципів відповідного професійного навчання, введення єдиних державних стандартів професійного розвитку та критеріїв оцінки їх досягнення з урахуванням різноманітності термінів, форм і методів навчання.

Саме це має надати системі відомчого професійного навчання визначеності, цілісності, забезпечить безперервність і послідовність освітньо-виховного процесу. По-друге, станов-

лення системи професійної підготовки Міністерства внутрішніх справ України передбачає зміцнення керованості діяльності системи, інтеграції, взаємозв'язку та координованості дій всіх навчальних закладів, що здійснюють освітню діяльність у сфері професійного розвитку особового складу органів, структур та підрозділів правоохоронних органів.

У науці ще не визначено єдиної думки щодо змісту поняття «підвищення кваліфікації». Деякі науковці розглядають це поняття як процес навчання керівників та спеціалістів в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації з метою оновлення й поповнення їх знань відповідно до вимог науково-технічного прогресу і завдань підвищення ефективності виробництва.

Запорукою успішного виконання трудових обов'язків є систематичне підвищення своєї ділової (виробничої) кваліфікації. Тому велике значення в цьому відводиться саме роботодавцю, котрий зобов'язаний створювати умови для зростання продуктивності праці шляхом впровадження новітніх досягнень науки, техніки та наукової організації праці; організувати та впроваджувати передові прийоми і методи праці, раціональні форми її розподілу й кооперації, удосконалювати організацію і обслуговування робочих місць; механізувати важкі й трудомісткі роботи.

Але, на нашу думку, більш вдалим є поняття, яке наводиться у п. 3 Положення про організацію службової підготовки працівників національної поліції України: службова підготовка – система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності. У цьому документі справедливо зазначається, що одна з суттєвих особливостей, що відрізняє службову підготовку від традиційного освітнього процесу, полягає у необхідності не тільки навчати зрілих людей, але і переучувати їх, тобто долати сформовані стереотипи. У процесі підготовки нові відомості не завжди сприймаються як непорушні істини, навіть якщо вони підкріплені фактами успішного їх застосування на практиці. У ситуації, що виникає, життєвий та професійний досвід

спеціаліста, на який він спирається, стає бар'єром для сприйняття нового. Він заздалегідь переконаний, що нічого нового йому не повідомлять, тому інтерес до предмета не виникає, а відтак і нова інформація не сприймається [9].

У період прискорення науково-технічного прогресу підвищення кваліфікації є елементарною і необхідною вимогою щодо забезпечення готовності працівника до виконання своїх службово-трудових обов'язків. Як відомо, підвищення кваліфікації правоохоронних органів входить у предмет трудового права. Тобто виникає в процесі реалізації службово-трудових відносин, має загальний з ними єдиний метод правового регулювання і суб'єктний склад та здійснюється в умовах включення поліцейського до колективу правоохоронних органів, підпорядкованості внутрішньому службово-трудовому розпорядку. Це дає змогу зробити висновок, що підвищення кваліфікації обумовлене наявністю службово-трудових відносин, спрямоване на їх «обслуговування», а тому належить до сфери дії трудового права.

Внаслідок підвищення кваліфікації реалізується право на освіту, а в результаті трудових відносин – право на працю. Отже, у ст. 47 Закону України «Про освіту» визнано, що підвищення кваліфікації як післядипломна освіта покликано забезпечити поглиблення професійних знань, вмінь за спеціальністю, професією.

Відтак право працівників на професійну підготовку і підвищення кваліфікації закріплено у ст. 2 КЗпП України. Своєю чергою, згідно зі ст. 10 Закону України «Про державну службу» [11], Положенням про організацію службової підготовки працівників Національної поліції [9] державні службовці зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Для цього їм мають бути створені відповідні умови (ч. 1 ст. 29 Закону «Про державну службу» та п. 1 Положення).

Результати навчання та підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі (ч. 2 ст. 29 Закону «Про державну службу») та присвоєння чергових спеціальних звань.

Стаття 1 Закону України «Про державну службу» визначає державну службу, як «професійну діяльність осіб, які

займають посади в державних органах та їх апараті». Статтею 29 цього правового акту визначено, що державним службовцям створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (на факультетах) та шляхом самоосвіти. Ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» вказує, що на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою. Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України. Незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті особи у випадках, визначених частиною другою статті 61 Закону України «Про державну службу», а також особи, які:

1) відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом;

2) особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Отже, чинне законодавство про проходження державної служби працівниками поліції, як обов'язкову умову обіймання окремих посад, передбачає певний освітній рівень осіб рядового і начальницького складу. Досягнення певного освітнього рівня можливе лише у процесі навчання. Навчання у сучасному розумінні – це будь-яке заплановане вдосконалення поведінки того, хто вчиться, на основі нових знань, поглядів, цінностей, вмінь, навичок тощо». Якщо виходити з цих положень, то система навчання працівників повинна вирішувати такі загальні завдання:

– здійснювати підготовку осіб рядового і начальницького складу з метою отримання особою нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (спеціаліст, магістр) за спеціальністю, спрямованою на професійну діяльність в органах, структурах

та підрозділах поліції. Причому, під підготовкою працівника необхідно розуміти і навчання особи, яка вже перебуває на практичній роботі, і особи, котра цілеспрямовано готується до державної служби;

– перепідготовку працівників поліції з метою отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), спрямованою на професійну діяльність у сфері захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів правовідносин;

– підвищення кваліфікації працівників органів, структур та підрозділів поліції, як навчання, спрямованого на підвищення, тобто досягнення певного визначеного рівня загальної правоохоронно-управлінської культури, що спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціальностей на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації – провідні елементи в процесі реалізації кадрової політики будь-якої соціальної системи. Своєю чергою, ці елементи утворюють спеціалізовані підсистеми – різні навчальні заклади й підрозділи підготовки та підвищення кваліфікації, а також функціональні суб'єкти управління ними. Це й дає змогу висловити думку, що відомча система освіти Міністерства внутрішніх справ становить повноцінну й самодостатню підсистему національної освіти, спроможну найкраще підготувати осіб рядового і начальницького складу до виконання своїх посадових обов'язків у сфері правоохоронної діяльності. Водночас ця система освіти безпосередньо стосується кадрової політики, здійснюваної в органах, структурах та підрозділах поліції. Такий підхід до розуміння взаємозв'язку освіти та кадрової політики відображений і у сучасній науковій літературі. На загальносоціологічному рівні існує також взаємозв'язок між гальмуванням суспільного розвитку та сучасною організацією кадрового механізму. Характерною в цьому плані є думка, що «поміж рівнем освіти і умовами його використання не повинні допускатись диспропорції, які призводять до зниження продуктивності праці, плинності кадрів, незадоволеності працею» [12].

Ця система підготовки персоналу для Національної поліції України, що є безперервною за своєю природою і сутністю, не тільки готує спеціалістів для подальшого їх використання у практичній правоохоронній діяльності, але й є постійною складовою системи роботи з кадрами упродовж усього професійного життя конкретної генерації кадрів. Тобто, необхідно зрозуміти і визнати не лише «статичку» елементу підготовки кадрів, але й його «динаміку». Система безперервної освіти повинна стати елементом, не підфункцією кадрової функції, але збагатити останню, злитись з нею в єдине ціле. Поєднуючи цей висновок відомого вченого з основною метою освіти, необхідно вказати, що підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів та реальне проходження служби в органах внутрішніх справ є не просто взаємопов'язаними системами, а двома сторонами безперервного розвитку осіб рядового і начальницького складу.

Важливою рисою професійної підготовки правоохоронних органів є її безперервність. Провідною ідеєю концепції безперервної освіти є потреба у забезпеченні всебічного розвитку особистості протягом усього періоду життєдіяльності в межах відповідно організованої системи безперервної освіти та використання персоналу. Відтак концепція безперервної освіти розкриває важливе теоретичне питання про співвідношення двох головних функцій освіти – соціальної і економічної, визначаючи, що відтворення розвинутої особистості становить головну мету діяльності системи освіти і лише на такій підставі вирішуються усі інші завдання. Відтворення ж професійного потенціалу є важливою складовою процесу формування людської особистості. У цьому разі завдання полягає у висуненні як провідної не прагматичної мети підготовки спеціаліста, а мети формування особистості, здатної до саморозвитку в процесі навчання спеціаліста. Отже, принцип безперервності не вичерпується лише систематичним поповненням знань, удосконаленням умінь і навичок, а також уявленням про освіту, що не припиняється після початку самостійної трудової діяльності. Безперервність у цьому разі не слід розуміти буквально, тому що у безперервності відображений головний орієнтир

удосконалення системи освіти – досягнення цілісності освітянського процесу, інтегрованості усіх його етапів і шаблонів.

Однак розкриття змісту принципу безперервності не обмежується тільки організаційними моментами. Він повинен вирішувати надзавдання безперервної освіти – інтенсифікувати процес розвитку особистості, надати йому цілісний, вихідний характер.

На підставі цілей і таких принципів безперервної освіти, як безперервність, інтегративність, цілісність, а також з урахуванням специфіки відомчої системи підготовки кадрів Міністерства внутрішніх справ України, можна визначити загальні вимоги безпосередньо до організації і функціонування останньої. Це пришвидшить та якісне зростання відомчої системи загалом; більша гнучкість та рухомість; динамічність системи підготовки на основі цілісності освітянського процесу; організація в достатній кількості таких видів і форм освітянських установ, в межах яких кожному спеціалісту буде надана можливість одержувати потрібні йому знання; нормативне врегулювання взаємодії навчальної і практичної діяльності; всебічний розвиток навичок самостійного набуття знань; вироблення у курсантів та слухачів відомчих закладів освіти орієнтації на постійне навчання упродовж усього життя; підготовка їх до діяльності, пов'язаної з постановкою і вирішенням проблем. Звісно, реалізація цих вимог повинна забезпечити систему підготовки персоналу для органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, можливість охопити усі рівні, види і форми навчання та мати самостійні підсистеми, здатні надати основні знання і потім простежувати, прогнозувати й забезпечувати їх своєчасне поповнення відповідно до змінених професійних вимог.

Розгляд явища «безперервна професійна підготовка правоохоронних органів» у такому ракурсі дає змогу визначити його поняття як цілеспрямований, здійснюваний протягом усієї службової діяльності безперервний процес набуття і засвоєння знань у межах відповідного рівня професійної освіти або досягнення особою рядового чи начальницького складу вищого освітянського рівня в інтересах служби.

Стандарти, параметри професійної підготовки правоохоронних органів повинні мати чіткі ознаки і бажано, щоб вони були визначені нормативно. Це надасть відомчій системі підготовки персоналу легітимний, цілеспрямований характер. Об'єктивність критеріїв системи професійної підготовки визначається рівнем професійної придатності працівників до виконання тих чи інших посадових обов'язків. Під професійною придатністю розуміють наявність професійно важливих якостей та властивостей, до яких належать індивідуальні властивості людини, що визначають особливість її сприйняття, увагу, інтелект, її емоційні та вольові якості, знання, вміння, навички. Визначальною ознакою професійної придатності людини є її здатність виконувати професійну діяльність. Професійна придатність осіб поліцейських виражається у їхній спроможності виконувати відповідні професійні обов'язки. Ситуація ускладнюється тим, що до працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ ставляться окрім загальних, ще й специфічні вимоги. Наприклад, з-поміж завдань, які повинен виконувати слідчий, є також обов'язок розкривати злочини, з приводу яких проводилось попереднє слідство. Щоб виконати це завдання, слідчий повинен знати: предмет і систему кримінального права; провадження за пропозиціями, скаргами, заявами громадян; знання нормативних документів, норм кримінального права тощо. Він повинен також знати, як оформлювати документи за протокольною формою досудової підготовки та вміти оформляти матеріали за кримінальними справами, встановлювати дружні відносини з громадянами, вміти проводити індивідуальні й колективні бесіди з людьми. У кваліфікаційних вимогах до працівників карного розшуку акцентується на необхідності вміти висувати оперативно-розшукові версії і перевіряти їх, обирати оптимальні управлінські рішення в екстремальних ситуаціях. Водночас загальновідомо, що і слідчі, і працівники карного розшуку, і будь-які інші працівники правоохоронних органів володіють різними здібностями, творчими можливостями, та, відповідно, мають різні успіхи в роботі. Відомо й те, що різні професії вимагають від людини певних фізичних і психологічних якостей, не володіючи якими неможливо опанувати

певним фахом навіть за наполегливого навчання. Існує такий мінімум якостей і щодо правоохоронних органів, які необхідно враховувати під час професійного відбору кандидатів на навчання й службу в органи, структури та підрозділи внутрішніх справ. Причому слід брати до уваги, що за особистісно-творчого підходу до професійного відбору кадрів важливим є не лише з'ясування особистих якостей, але й мотивації, життєвих цілей того або іншого претендента на роль працівника органів внутрішніх справ. Саме мотиви, потреба й установки на служіння людям, державі, творче і цілеспрямоване оволодіння майстерністю професії виявляються часто важливішими, ніж природні здібності людини.

Резюмуючи викладене, є сенс виокремити основі напрями професійного навчання й виховання працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, а саме:

- специфічно-професійний – це виховання громадянина за духом і справою, виховання патріота та майстра служби, який розуміє роль і місце професіонала-правоохоронця в суспільстві, державі;

- правовий, тобто кожен правоохоронець має бути юристом-практиком, захищаючи закон, повинен володіти правовою культурою, розуміти власне місце у правовій системі;

- духовно-моральний, що означає опанування усією системою моральних аспектів служби;

- культурно-естетичний, тобто виховання знавця і захисника культурної спадщини;

- фізичний, де необхідно оволодіння філософською концепцією сили, тобто виховання не «жорстокої» людини, а захисника прав, свобод та законних інтересів учасників відносин.

Отже, особливості служби зумовлюють найрізноманітніші вимоги до працівників органів, служб та підрозділів Національної поліції України: висока культура, сумлінність, працьовитість, досконале знання дорученої справи, вміння мислити і оперативно діяти в умовах дефіциту часу, мужність, витривалість, здатність пережити скруту, пов'язану зі службою. Водночас виникає певна складність та відповідальність процесу організації відбору кадрів для роботи в органах, службах та

підрозділах внутрішніх справ. В межах кожної професії завжди існує низка відносно відособлених функцій, що пов'язані з виконанням меншої кількості обов'язків. Ці функції та обов'язки є основою виокремлення спеціальностей. Відтак кожна професія охоплює низку спеціальностей. За статистичними даними, в органах внутрішніх справ працюють фахівці більш ніж 1500 спеціальностей. Отже, система правоохоронних органів, виконуючи складні та різноманітні завдання, потребує значного професійного різноманіття як для виконання цих завдань, так і для забезпечення своєї діяльності. Сучасним органам, службам та підрозділам правоохоронних органів потрібні фахівці широкого профілю: юристи та економісти, спеціалісти з бухгалтерського обліку та аудиту, програмісти та аналітики, соціальні працівники та педагоги, лікарі та представники багатьох інших професій.

Аналогічний підхід до визначення основних вимог до працівників правоохоронних структур спостерігається і у країнах Заходу та США. Виходячи з того, що поліцейські є службовцями держави, вони найперше повинні відповідати загальним вимогам для усіх державних службовців. Наприклад, мати бездоганну політичну і моральну репутацію, бути громадянином цієї країни.

Водночас основний обсяг вимог до майбутніх співробітників поліції, враховуючи специфіку служби, має спеціальний характер. Як правило, в країнах Заходу особа, яка поступає на службу в поліцію, повинна відповідати таким вимогам:

- певні вікові межі;
- необхідні фізичні дані;
- відповідна загальноосвітня підготовка;
- позитивні підсумки спеціальної перевірки.

Вимоги, що висуваються до кандидатів на посади рядового та начальницького складу доповнюються й підвищуються стосовно командного складу. Професіоналізм у діяльності поліції у західній спеціальній юридичній літературі визначається як сукупність виключних знань і умінь, що дозволяють поліцейським виконувати правоохоронні функції, зокрема й пов'язані із застосуванням безпосереднього фізичного

примусу. Поняття професіоналізму у загальному плані розкривається в певних правилах і принципах, які становлять «кодекс професійної етики». Цей кодекс встановлює такі вимоги і правила, як пріоритет превенції злочинів і порушень щодо інших завдань поліції. Співробітники поліції повинні безкорисливо служити Закону, а не політичним цілям і надавати допомогу усім, хто потрапив у біду. Вагоме значення в теорії і практиці поліцейської служби мають стандартні критерії, ознаки професіоналізму працівника: 1) відповідний обсяг знань та інтелектуальний рівень; 2) тривалість і безперервність навчання і підготовки; 3) відповідність виконуваних функцій основним цінностям суспільства; 4) самостійність в ухваленні рішень; 5) відданість роботі; 6) відчуття спільності з колегами; 7) повага до «кодексу етики». Перелік професійних знань і навичок, якими повинен володіти сучасний поліцейський у західних країнах, надто широкий. Так, співробітник поліції повинен розбиратись у питаннях політики, економіки, географії, демографії, знати іноземні мови й основи загальнонаціонального законодавства і судочинства, досконало знати закони, інструкції і приписи, що регулюють його діяльність, володіти спеціальними знаннями за своєю посадою, вміло застосовувати теоретичні знання на практиці. Службовець поліції повинен вміти надати першу медичну й оперативну психологічну допомогу громадянам, швидко й ефективно встановити контакт з населенням, представниками громадськості та засобів масової інформації, володіти здатністю вмілого втручання та надання допомоги у вирішенні побутових конфліктів, володіти прийомами затримання та самозахисту, досконало володіти табельною зброєю й спеціальними засобами, добре керувати автомобілем, мотоциклом, мати навички користуватись усіма видами зв'язку.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної практики визначення професійних вимог до працівників правоохоронних органів дає змогу скласти чотирирівневу структуру вимог безпосередньо до правоохоронних органів. До першого рівня слід віднести вимоги, яким повинні відповідати кандидат на працю і службу в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ.

Ці вимоги зумовлюються як загальними (глобальними) цілями діяльності системи правоохоронних органів, так і її загальними особливостями. До другого рівня належать вимоги, які пред'являються професією.

Оскільки професії системи правоохоронних органів мають різні специфічні завдання, умови та зміст, тому висуваються і різні професійні вимоги до спеціалістів. Вимоги третього рівня висуваються до працівника за конкретною спеціальністю. Відповідно, вимоги четвертого рівня – до особи рядового та начальницького складу тією або іншою посадою органів, структур та підрозділів правоохоронних органів.

Викладене з достатньою аргументованістю доводить: під професійною підготовкою працівників правоохоронних органів необхідно розуміти процес щодо оволодіння знаннями, уміннями та навичками, згідно з професійними і кваліфікаційними посадовими вимогами органів, служб та підрозділів, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань. Завдання професійної підготовки правоохоронних органів є доволі широкими. У літературі до найважливіших з них відносять такі:

- навчання вмілому виконанню службових обов'язків;
- забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки;
- формування у правоохоронців високих моральних якостей, сумісності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків;
- удосконалення навичок керівного складу у навчанні й вихованні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління;
- досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу.

До основних завдань, які вирішуються в процесі навчання державних службовців, вперше прийнятих на службу, відносить: виявлення недостатніх для ефективного виконання обов'язків за посадою державної служби знань, вмінь та навич-

чок державних службовців; організацію, відповідно одержаним даним, навчального процесу за програмами додаткової професійної освіти; визначення рівня підготовки державних службовців після одержання ними додаткової професійної освіти.

Резюмуючи розглянуте, доцільно підсумувати сутність і юридичну природу сучасної початкової професійної підготовки правоохоронних органів.

По-перше, початкова професійна підготовка осіб рядового і начальницького складу – це насамперед підготовка до виконання професійних службово-оперативних завдань за тією чи іншою посадою органів внутрішніх справ.

По-друге, досліджуючи початкову професійну підготовку правоохоронних органів як необхідний рівень знань, вмінь і навичок осіб рядового чи начальницького складу, їх здібність виконувати покладені завдання і функції, необхідно пам'ятати, що поняття цієї складової відомчої підготовки займає і процес навчання.

По-третє, за своєю сутністю початкова професійна підготовка правоохоронних органів має забезпечити здобуття професійних знань, умінь та навичок, необхідних для самостійного виконання функціональних обов'язків за спеціальністю «поліцейський».

По-четверте, синтезуючи найважливіші ознаки, сторони, властивості явища «початкова професійна підготовка осіб рядового і начальницького складу», його поняття слід визначити як таку підготовку, яка організується кандидатам на службу в Національну поліцію України і має забезпечити здобуття останніми професійних знань, умінь та навичок, необхідних для самостійного виконання службово-посадових обов'язків щодо захисту й охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин.

Отже, аналіз вітчизняного і зарубіжного досвіду підготовки поліцейських дає можливість запропонувати актуальні напрями діяльності, спрямовані на реформування освітньої діяльності МВС України, а саме:

1) науково обґрунтувати концепцію і стратегію модернізації системи професійного навчання поліцейських, а саме:

первинної професійної підготовки; підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, післядипломної освіти, службової підготовки та законодавчо визначити суб'єктів цього реформування, внести зміни до чинного законодавства;

2) з метою формування, підготовки висококваліфікованих поліцейських, формування правоохоронної еліти на часі прийняття Закону України «Про реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки поліцейських»;

3) розробити і затвердити Концепцію формування та розвитку цілісної системи неперервної освіти поліцейських;

4) прийняття Закону України «Про відомчу систему професійного навчання поліцейських у ВНЗ МВС України» сприятиме застосуванню компетентнісного підходу в освітньому процесі у ВНЗ МВС України та удосконаленню системи управління освітньою та науковою діяльністю на галузевому й вузівському рівнях системи навчальних закладів МВС України;

5) сприяти розвитку ВНЗ МВС України щодо надання освітніх послуг із підготовки (базова освіта), перепідготовки (післядипломна освіта) та підвищення кваліфікації поліцейських;

6) розширити мережу інноваційно-технологічних центрів на базі науково-дослідних інститутів МВС України, які б безпосередньо займалися розробкою новітніх технологій підготовки поліцейських;

7) визначити загальнонаціональні стандарти якості освітнього та кадрового забезпечення системи професійної підготовки поліцейських, що мають встановити чіткий порядок ліцензування, атестації, акредитації усіх установ і закладів, які займаються професійним навчанням поліцейських;

8) МВС України здійснити низку наукових досліджень щодо розробки і впровадження «портретів якості» поліцейських залежно від виду діяльності, структурного підрозділу, кола службових обов'язків з метою вдосконалення кваліфікаційних вимог до посад поліцейських;

9) активізувати процеси сертифікації Національної поліції 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.

Отже, можна зробити висновок, що система ефективної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у Міністерстві внутрішніх справ України є важливим чинником конструктивної взаємодії поліції і населення, здоровою запорукою становлення та функціонування демократичного суспільства, основою ствердження людини в суспільстві як вільної, законослухняної особистості.

2.2. Професійне становлення курсанта в умовах ВНЗ МВС України

Проблеми професійного становлення конкурентоспроможного фахівця особливого значення набувають в умовах інформатизації, технологізації, проблемності тощо професійної діяльності. Сучасна вища освіта покликана створювати відповідні умови для підготовки компетентного фахівця, орієнтованого на постійний професійний розвиток, самовдосконалення, що забезпечить у подальшому високий рівень конкурентоспроможності, продуктивності професійної діяльності і, як наслідок, кар'єрне службове зростання та самореалізацію. Крім успішного оволодіння необхідною базою знань і вмінь відповідно до специфіки обраної спеціальності, важливим також є володіння максимально вираженими професійно необхідними якостями та практичними навичками, що є передумовою ефективного здійснення професійних функцій на будь-якому етапі професійного становлення та розвитку особистості майбутнього офіцера поліції.

Сьогодні достатньо розроблені теоретичні аспекти професійного становлення майбутнього фахівця у працях С. Березна, Т. Кисельова, Л. Коновалова, Н. Кузьміна, Т. Полякова та ін.

Великий вплив на розвиток теорії професійного становлення здійснили дослідження О. Бодальова, Л. Божович, І. Кона, А. Маркової, Л. Мітіної та інших. У сучасній вітчизняній психології є чимало напрацювань, присвячених різноманітним психолого-педагогічним аспектам професійної діяльності та професіоналізації особистості загалом: О. Єрмолаєва, Л. Захарова, Е. Зеєр, Т. Кудрявцев, С. Максименко, С. Марков, Ю. Поваренков, М. Пряжников, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, В. Шадриков, С. Шандрук та ін. У контексті професійного становлення фахівця аналізувалися проблеми професійної самосвідомості Б. Паригін, В. Брагіна, П. Шавір, професійного самовизначення Є. Клімов, С. Чистякова. Питання професійної адаптації як пристосування до професійної діяльності після навчання, засвоєння професійних і соціальних функцій, активного включення в життя трудового колективу досліджували І. Магура, В. Мерлін, В. Подмарков, Г. Слесарєв.

Найважливішим завданням, що покладається на вищу школу, є формування особистості курсанта як професіонала. Зокрема у Законі України «Про вищу освіту» вказано, що «мова повинна йти про професійне становлення і професійне зростання особистості студента як спеціаліста, професіонала, про формування творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її потреб, інтересів, бажань, здібностей» [4].

Професійне становлення особистості можна визначити, як зазначає Л. Шнейдер, – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного особистісного і професійного зростання [12].

Професійне становлення майбутнього фахівця залежить від певних характеристик людини, які визначально детермінують успіх формування студента як професіонала, його професійний готовності, та сукупно зумовлюють її рівень. До цих характеристик, на думку В. Бодрова, належать:

– професійна мотивація як спонукальна та спрямовуюча активність особистості на задоволення не тільки біологічних потреб, але й насамперед потреб у праці, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні та ін.;

– загальна і професійна підготовленість у формі попередніх (для опанування професії) і кваліфікаційних (з врахуванням рівня професіоналізації) знань, навиків і умінь, необхідних для виконання стандартних та нетипових професійних завдань;

– рівень функціональної готовності та резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій аналізаторів та фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість тощо);

– стан індивідуально-психологічних функцій людини і найперше професійно важливих якостей для конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси і психомоторику, темперамент, характерологічні та емоційно-вольові особливості особистості [1].

Професійне становлення особистості курсанта – це завоювання за спеціально організованою програмою соціально-професійних ролей, підготовка до виконання важливих соціально-професійних функцій. Основними напрямками професіоналізації у навчальній життєдіяльності є професійне навчання, професійне самовизначення, самоствердження та зростання, розвиток інтелектуального потенціалу щодо відповідної сфери професійної діяльності, духовне збагачення, моральне, фізичне самовдосконалення. Курсант вищого навчального закладу – це молода людина, яка характеризується професійною самовизначеністю до висококваліфікованого виконання функцій фахівця у відповідних органах та підрозділах системи МВС.

Професійне становлення особистості пов'язане з її професійним самовизначенням. О. Винославська зазначає, що професійне самовизначення – це визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві та прийнятих цією людиною критеріїв професіоналізму.

Одна людина вважає критерієм професіоналізму просто приналежність до професії або здобування спеціальної освіти, відповідно і себе оцінює з цих позицій; інша людина вважає, що критерієм професіоналізму є індивідуальний творчий внесок в свою професію, збагачення своєї особи засобами професії, відповідно з цієї вищої «планки» людина інакше себе самовизначає і самореалізує [3].

Важливою складовою щодо ефективності професійного становлення набуває змістовність, основні напрями, етапність навчально-пізнавальної діяльності курсантів. Якщо індивід свідомо вибрав фах, вважає його гідним і значущим для себе та суспільства, це позитивно впливає на якість його навчально-пізнавальної діяльності. Динаміка професійного становлення має доволі складний характер і змінюється впродовж усього періоду навчання, наголошує Т. Туркот [11].

Зокрема перший курс вирішує завдання залучення вчорашнього абітурієнта до курсантських форм життя, адаптації до нових умов вишівського навчання. Поведінка курсантів характеризується високим рівнем конформізму, відсутністю диференційованого підходу до своїх соціальних ролей.

Другий курс характеризується періодом найбільш напруженої навчальної діяльності. У життя другокурсників інтенсивно включені всі форми навчання й виховання. Курсанти отримують загальну підготовку, водночас формуються та розвиваються їхні культурні запити та потреби. Процес адаптації до освітнього середовища загалом завершений.

Третій курс – початок професійної спеціалізації, зміцнення інтересу до професійної діяльності як відображення подальшого розвитку й поглиблення професійних інтересів курсантів. Відтепер форми становлення особистості у виші значною мірою визначаються фактором спеціалізації.

На четвертому курсі відбувається детальне знайомство зі спеціальністю в період проходження практики. Для поведінки курсантів характерним є інтенсивний пошук більш раціональних шляхів і форм спеціальної підготовки, відбувається переоцінка багатьох цінностей життя й культури, виокремлюється сенс майбутньої професійної діяльності.

Е. Зеєр вирізняє такі етапи професійного становлення особистості: оптація (формування професійних намірів), професійна підготовка, професійна адаптація, первинна та вторинна професіоналізація та професійна майстерність [5]. На цих етапах необхідним є використання таких форм та методів навчання, які дають змогу курсанту подолати можливі сумніви щодо правильності вибору спеціальності, переконатися у влас-

них здібностях, засвоїти теоретичні аспекти основної підготовки майбутніх фахівців.

Провідною діяльністю у вищій школі є навчально-професійна, яка вимагає від курсанта відповідної навчальної (і наукової) активності, засвоєння нових психологічних норм і критеріїв соціокультурного і професійного розвитку. Завдяки процесу навчальної діяльності та через нього досягаються основні цілі підготовки фахівців. Навчально-професійна діяльність курсантів характеризується і загальними рисами процесу учіння, і специфічними, зумовленими особливостями її мети і змісту, мотивації та форм організації. Вона визначною мірою зумовлює розвиток соціальної зрілості та професійне становлення майбутніх фахівців, набуття ними професійно важливих знань, умінь і навичок. У процесі професійного становлення завершуються професійні самовизначення і самоідентифікація, трансформується структура самосвідомості курсанта, формується соціально-професійний аспект його особистісної і професійної «Я-концепції», «професіоналізуються» психічні процеси і стани тощо. Мета навчально-професійної діяльності – засвоєння наукового знання у формі теоретичних понять та практичних вмінь застосування їх під час вирішення професійних завдань [9].

Характерним для навчально-професійної діяльності є те, що професійне становлення у вищій школі для майбутнього фахівця починається під час формування професійних знань, умінь і навичок та засвоєння способів професійно-творчої діяльності. Теоретичне знання має бути включене в реальну діяльність курсанта. Це можливо за умови, коли професійні цінності, норми постають як знаряддя досягнення його цілей, способів вирішення прийнятих ним професійних завдань. Понятійна форма озброєння знаннями повинна стати способом досягнення практичної професійної мети. Мета професійної підготовки полягає не тільки в переданні конкретних предметних знань, умінь і навичок, а насамперед в «озброєнні» курсантів системними інтегрованими науковими знаннями, які є загальною передумовою оволодіння способами вирішення виробничих проблем. У цьому змістовна відмінність навчаль-

но-професійної діяльності від практичної і пізнавальної (теоретичної) діяльності. Крім наукових теоретичних, студент набуває практично-методичні й конструктивно-майстерні знання та уміння [6].

Показником професійного становлення є професіоналізм, який виражається у набутих нових знаннях, умінні використовувати їх на практиці; здатності ухвалювати рішення у різних ситуаціях, формуванні всебічно розвиненої особистості. Велику роль виконують якості особистості, які розвиваються і вдосконалюються у процесі здобуття освіти та в подальшій службовій діяльності. Найчастіше виокремлюють такі професійно важливі якості майбутнього фахівця, як комунікативність, активність, відповідальність, високі інтелектуальні показники, професійне мислення, високий рівень самопізнання, компетентність [1].

Також важливим наслідком професійного зростання особистості майбутнього фахівця та розвитку його професійних здібностей є фахова компетентність, яку набуває курсант. Вона характеризується: ґрунтовними знаннями із загальноосвітніх і фахових дисциплін; володінням уміннями і професійною технологією (технікою); здатністю мобілізувати в професійній діяльності знання і вміння, готовністю використовувати узагальнені засоби виконання дій під час вирішення професійних завдань.

Професійне становлення молоді під час навчання у вищому навчальному закладі є важливим етапом у її соціалізації, де провідним видом діяльності стає навчально-професійна. Професійна підготовка у вищих навчальних закладах майбутніх спеціалістів охоплює надбання фундаментальних основ їх професійного простору, тобто тієї системи цінностей, світогляду, практичного досвіду, які необхідні для ефективної професійної діяльності.

Навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі становить певну систему соціально-психологічної взаємодії і забезпечує передачу знань, формування професійних умінь і навичок, розвиток професійного світосприйняття, засвоєння професійних знань студентами [6].

Спілкування є інтегруючою ланкою в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів. Саме під час вишівського етапу професійної підготовки завершується професійне самовизначення особистості, формування професійного світосприйняття, удосконалюються професійні вміння і навички, набувається первинний професійний досвід. Все це здійснюється через безпосереднє спілкування командирів навчальних підрозділів, викладачів зі курсантом, міжособистісні контакти всередині курсантської групи.

Однією з умов успішного професійного становлення є формування та розвиток у майбутнього фахівця уявлень про себе як суб'єкта власної професійної діяльності, тобто конкретним баченням себе в професії, через перетворення деякого суспільно виробленого еталону професії у її суб'єктивну особистісну модель.

Успішність професійного становлення студента (курсанта), як зазначає Е. Зеєр, залежить від власної активності студента (курсанта), від наявності відповідних мотивів [2]. Ці мотиви визначають різні рівні активності курсанта в навчально-професійній діяльності: 1) вищий рівень – коли навчально-професійна діяльність приносить радість творчості; 2) виконавчий рівень – коли курсант лише є «споживачем культури», який копіює зразки виконання навчальної діяльності з інших авторитетних осіб.

Для успішного професійного розвитку особистості необхідною є наявність індивідуально-особистісних (внутрішніх) та соціокультурних (зовнішніх) факторів.

Внутрішні фактори активізують індивідуальні особливості людини, потребу у самореалізації, саморозвитку, психологічну готовність до служби. Зовнішні суспільні відношення, характер професійної діяльності, професійні вимоги до індивіда. Підґрунтям самореалізації є наявність творчого потенціалу.

Творчий потенціал – це особливий динамізм усіх якостей і властивостей особи, здатних реалізуватися у конфетному творчому акті. Реалізація творчого потенціалу, залучення особистості до творчої діяльності пов'язана з механізмом

внутрішньої активності суб'єкта, його творчою активністю, яка є основою вияву всіх потенційних сил людини. Вона ґрунтується на спроможності здійснювати внутрішні можливості (цілі, наміри, задуми), тобто здатності самореалізуватися. Діяльність є соціальною формою вияву творчої активності людини [10].

Психолого-педагогічні умови, які сприяють творчій діяльності та розвитку творчих якостей курсантів, самореалізації їх і у навчальному процесі є такі: створення творчої атмосфери, здорового морально-психологічного клімату в колективі через утвердження принципів педагогіки співробітництва; демократичний стиль спілкування педагогів з курсантами, свобода творчих дискусій, обміну думками; утвердження в педагогічному і курсантському колективах культури спілкування тощо.

Підготовка курсантів до творчої діяльності є результативною, якщо вона здійснюється через навчальну роботу, покликану розвивати у них інтерес до науково-дослідної роботи, творчої праці, вироблення раціональних умінь і навичок такої праці; самостійної роботи, мета якої – закріпити сформований під час навчання інтерес до творчої діяльності, розвинути звички до систематичної розумової праці та удосконалити методи наукового дослідження, сформувані потреби у творчому підході до вирішення професійних завдань [7].

Досвід навчально-виховної діяльності вищих навчальних закладів переконує, що ефективно вирішувати питання професійного становлення майбутніх фахівців можна лише за активної участі в цьому процесі курсантів, тобто йдеться про формування готовності до самовдосконалення.

Професійне самовдосконалення – свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетенції та розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку.

Професійне самовдосконалення майбутнього фахівця відбувається у двох взаємопов'язаних формах – самоосвіта та самовиховання.

Основним змістом самоосвіти є не лише поглиблення наявних у курсанта знань, а їх поширення, опанування матеріалом суміжних наук, формування умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетенції. Найефективнішим є усвідомлене самовиховання – системна та свідома діяльність людини, спрямована на її саморозвиток і формування власної базової культури.

Головною метою самовиховання на сучасному етапі є досягнення згоди зі самим собою, знаходження сенсу життя, самоактуалізація і самореалізація потенційних можливостей, природних здібностей та активне самоутвердження в суспільному житті [10].

У процесі самовиховання всі аспекти особистості (переконання, світоглядні позиції, почуття, воля, звички, риси характеру, інші особистісні якості, конкретні результати діяльності й поведінки) стають предметом постійного вивчення і зміни з боку педагогів. Однак лише критична самооцінка сприяє самовихованню шляхом обрання конкретної мети, завдань, вирішення яких підносить суб'єкта на новий рівень активності, самореалізації.

Зовнішні стимули мають перетворитися у внутрішні спонукання. Успішність самовиховання реалізується в тому разі, якщо навчально-професійна діяльність набуває особистісної значущості, життєвого сенсу. Лише за таких умов намагання успішно оволодіти професією, пройти процес професійного становлення, викличе активність щодо зростання себе як особистості.

Л. Б. Шнейдер наголошує, що рівень професійного становлення студента, а, відповідно, і курсанта, можна визначити за такими критеріями:

1. Усвідомлення близьких і майбутніх цілей професійної діяльності, прагнення знати свою справу, опанувати нею у повному обсягу, освоїти всі професійні функції, визначення структури професійних відношень і пошук свого місця в неї, відповідність людини і професії встановлюється в модальності «хочу», характеристика суб'єкта діяльності – мрійливий, професійне становлення – невиражене.

2. Засвоєння основних знань, вимог професії до фахівця, усвідомлення своїх можливостей, уявлення про виконання цієї діяльності, здійснення її за зразком, встановлення професійних контактів, входження у професійну спільноту, відповідність людини і професії встановлюється в модальності «знаю», характеристика суб'єкта діяльності – усвідомлений, професійне становлення – виражене, пасивне.

3. Практична реалізація вибраних професійних цілей, самостійне і усвідомлене виконання діяльності, формування свого індивідуального стилю, формування певного середовища професійних контактів, інтенсифікація процесу професійного спілкування, відповідність людини і професії встановлюється в модальності «можу», характеристика суб'єкта діяльності – вмільий, професіональне становлення – активне.

4. Вільне виконання професійної діяльності, підвищення рівня кар'єрного зростання, пошук складних професійних завдань, професійне вдосконалення, майстерність і творчість, відчуття значущості професійних контактів, усвідомлення своєї професійної неповторності, бажання передання досвіду іншим, відповідність людини і професії встановлюється в модальності «роблю», характеристика суб'єкта діяльності – творчий, професійне становлення – стійке [13].

Процес професійного становлення особистості під час навчання у ВНЗ складний, етапний, динамічний процес. Велику роль виконують якості особистості, які розвиваються і вдосконалюються у процесі здобуття професійної освіти, самоосвіти і виховання.

Професійне становлення майбутнього фахівця є поетапним моментом індивідуально-професійного розвитку, формування професійної компетенції, розкриття його творчого потенціалу, професійної готовності до самостійної трудової діяльності.

Зазначеному сприяє професійно-орієнтований навчально-виховний процес вузу, залучення студентів до проведення науково-дослідних заходів, самостійної службової діяльності тощо.

2.3. Психологічні особливості підготовки майбутнього офіцера до взаємодії з неформальними лідерами військових підрозділів

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, Національної гвардії та інших силових структур України до військової служби за контрактом викликає утворення більш стійких військових підрозділів. Їх сталість полягає в тому, що рядовий і сержантський склад може знаходитися в певному підрозділі і на певній посаді тривалий час. Особливо це стосується сержантського складу, які можуть 5 і більше років виконувати обов'язки на окремо взятій посаді. Це звичайно особи, що володіють певним соціально-психологічним статусом у колективі (лідери). Крім того, можуть бути лідери і серед рядового складу. Вказану категорію можна віднести саме до неформального лідерства. Вони мають вже певний досвід, більшість старшого віку. І водночас професійна діяльність командирів (офіцерів) визначається плинністю. Відтак випускник вищого військового навчального закладу може перебувати на посаді дуже нетривалий 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 щодо молодих офіцерів – ця проблема особливо актуальна. Крім того, начальники не мають можливості постійно контролювати діяльність молодих офіцерів і вимагають від них вже одразу після зайняття посади повноцінного виконання службових обов'язків.

Досвід свідчить, що не рівень професійної підготовки, а саме здатність налагодити взаємодію з підлеглими сприяє вирішенню цієї проблеми. Тому, дослідження психологічних особливостей формування взаємодії молодих командирів з неформальними лідерами підпорядкованого підрозділу

може стати одним з напрямів психологічної підготовки, який сприятиме прискоренню адаптації молодих командирів, підвищенню ефективності їх управлінської діяльності з початку служби. Відтак обрана тема є актуальною не тільки в теоретичному аспекті, але і в практичному.

Взаємодію досліджували низка вчених, які включали філософські (В. Біблер, Н. Бердяєв, В. Давидов, В. Штофф), культурологічні (І. Відт, Н. Крилова, М. Князева, В. Розина), соціальні (А. Мудрик, В. Семенова, Е. Шалагіна, Я. Коломінській, Н. Смельзер, Дж. Хоуманс), психологічні (В. Москаленко, Л. Божович, А. Болотова, В. Дьяченко, Е. Головаха, І. Зимня) і педагогічні (Ю. Азаров, Ш. Амонашвілі, Х. Лейметс, В. Серіков, І. Якиманська) аспекти.

Також у межах проблеми вивчається компетентність міжособистісної взаємодії майбутнього фахівця (Ю. Варданян, В. Введенській, А. Дахін, В. Демін, О. Козирев, Р. Мильруд, А. Хурторський) [5].

Щодо ж лідерства в умовах військової діяльності існує також багато напрацювань. Д. Глоточкін, М. Дьяченко, А. Караяні, М. Полянський, С. Седін, Є. Утлік, Н. Феденко, С. Елін та інші сформуvalи понятійно-категоріальний апарат, що дає змогу вивчати феномен лідерства, показали місце і роль цього 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 у низці військово-психологічних досліджень, а саме:

- виявлення умов удосконалення професійної та психологічної підготовки офіцерів, формування у них професійно важливих якостей (Н. Башлуєва, Н. Борисенко, А. Гончаров, В. Дударев і інші);

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

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

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

- виявлення психологічних особливостей різних видів професійної діяльності офіцерів і обґрунтування психологічних факторів її ефективності (І. Баширов, А. Білоусов, В. Дружін, С. Кандибовіч, І. Сиромятников) [1; 2].

Водночас комбінації зазначених напрямів було досліджено недостатньо, хоча останнім часом щораз більше вчених вказує на необхідність взаємодії в професії, трактування якого пов'язують з такими явищами, як взаєморозуміння, комунікація, чіткий розподіл і організація дій.

Дослідження проводилося в підрозділах Збройних сил України та Національної гвардії України. В емпіричній частині дослідження було задіяно 7 підрозділів загальною кількістю понад 500 військовослужбовців.

Для досягнення мети дослідження як методологічні засоби, які повинні були оптимізувати обсяг методів без втрати якості було обрано такі:

1. Параметрична соціометрія, для проведення якої розроблена анкета. Особливістю методу в цьому дослідженні є визначення лідерського статусу з урахуванням його вияву в професійному середовищі. На нашу думку, лідерський статус доцільніше вивчати шляхом визначення його складових. Йдеться про такі типи лідерства, як організаційне, професійне, вольове, раціональне та емоційне. Такий розподіл на типи лідерства має важливість і цінність під час категоризації статусу лідера саме в професійному середовищі. Емоційний і вольовий лідери – різні по суті і за способами впливу на групу особистості, які мають свою «вагу» в колективі. Але необхідно зауважити на той факт, що певний член групи може мати різні типи лідерського статусу. У цьому разі вважаємо, що це підвищує його загальний статус в групі. Відтак застосування розробленої анкети, яка включає 5 питань (кількісно характеризують поведінку члена групи з позиції лідера за певним типом шляхом складання виборів іншими членами колективу) дають ще й кількісні дані за загальним лідерського статусу. Внаслідок

застосування методики дослідження отримує 6 кількісних шкал для подальшого аналізу: організаційне, вольове, раціональне, емоційне, професійне лідерство і загальний лідерський статус [2, с. 121–136; 5]. Додатковим введеним 7 показником – формальне лідерство. В опитуванні взяли участь 548 військовослужбовців.

2. Анкета визначення особистісних якостей. Вона розроблена на основі дослідження В. Романова, який займався проблемою лідерства у військових підрозділах. Водночас він використовував метод опитування по службі, які давали оцінку виділених 25 особистісних якостей, що, на його думку, загалом описують і пояснюють лідерський статус члена колективу [3]. Причиною такого підходу є необхідність кількісної оптимізації методів, часткову невідповідність «популярних» особистісних тестів до мети дослідження, а саме той факт, що, наприклад, 16-PF і MMPI не дають винятковою інформації про особу і дуже об'ємні.

У анкету були включені перелік якостей, а також учасники колективу, що отримали високий лідерський статус хоча б по одному типу і всі офіцери, які прослужили на посаді офіцера менше 5 років. Всього оцінювалося 88 військовослужбовців. Крім того, в анкету було включено питання про те, наскільки оцінюваний військовослужбовець взаємодіє з прямим начальником, а саме найближчим офіцером підрозділу.

Процедура дослідження по цій анкеті полягала в тому, що оцінювання здійснювали по 10 співробітників у кожному підрозділі. Водночас враховувалося процентне співвідношення за категоріями: офіцери, військовослужбовці контрактної служби та військовослужбовці строкової служби.

3. Для оцінювання соціально-психологічних особливостей військових підрозділів застосовано новий для дослідження у військовій психології і дуже відомий в організаційній психології (психології управління) метод, а саме методику діагностики організаційної культури К. Камерона і Р. Куїнна OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) [4]. Її застосування визначено необхідністю розуміння норм, стандартів, традицій, які функціонують в професійних групах. Вважаємо, що цей

метод дає загальну оцінку зазначеним соціально-психологічним явищам з посиланням на професійний характер дослідження, оскільки визначає в процентному співвідношенні наявність кожної організаційної культури в колективі. Її особливості визначають лідери організації, зокрема і неформальні.

Відповідно до вимірів за критеріями «гнучкість/індивідуальність», «стабільність/контроль» і «орієнтація на зовнішнє/внутрішнє середовище» вирізняємо чотири типи організаційних культур:

– ієрархічна (організація зосереджена на внутрішніх проблемах, стабільності, керованості, контролі. Діяльність структурована і формалізована. Цілісність підтримується формальними правилами. Лідери пишаються тим, що вони хороші організатори і вміють аналізувати і передбачати ефективність рішень);

– адхократична або партисипативна (тимчасова цільова команда, створена для виконання певного завдання. Відмінними рисами лідерів є вміння передбачати, новаторство, орієнтація на ризик. Цінності полягають у готовності відповідати викликам часу і зовнішнього середовища, до експериментування та новаторства, постійної діяльності на передньому рубежі. Характерні динамічні, творчі, що захоплюють підприємливість і індивідуальні результати умов роботи);

– кланова чи організаційна (зосереджена на внутрішніх проблемах, характерні гнучкість і турбота про людей. Лідер організації сприймається як батько, з необмеженими правами і відповідальністю. Цілісність підтримується традиціями. Велике значення надається розвитку людських ресурсів, згуртованості, моральному клімату);

– ринкова (орієнтована на результати, а її лідери є суворими керівниками всередині колективу і конкурентами у зовнішньому середовищі. Основна мета колективу – прагнення перемагати).

Автори поняття «організаційна культура» вважають її такою, яка виконує низку важливих функцій: нормативно-регулюючу, мотивуючу, стабілізаційну, охоронну, яка замінює, адаптивну, інноваційну [4].

Відтак застосування в дослідженні зазначених методів дало велику кількість інформації, що була оброблена за допомогою факторного аналізу за методом «аналіз методом головних компонент» в програмному забезпеченні SPSS-17. У результаті зниження розмірності даних отримано 10 факторів.

Попередній аналіз отриманих результатів вказує, що факторний аналіз визначив типи поведінки військовослужбовців в умовах військово-професійної діяльності.

Далі вказано зміст факторів, їх інтерпретацію і назву, яка ґрунтується на власному розумінні отриманого результату:

Фактор 1. З'єднання організаційної (0,829), ринкової (0,758), партисипативної (0,631) типів культур визначає цей фактор. Водночас протилежне значення ієрархічної культури (-0,925) вказує на відсутність формальності у відносинах. Лідери повинні бути начальниками (0,335), організаторами (0,366), професіоналами (0,303) з вольовими якостями (0,298), у яких немає сором'язливості (-0,434), жадоби влади (-0,25), себелюбства (-0,632), упертості (-0,401), образливості (-0,506). Але цей фактор вказує на те, що взаємодія має негативний напрям (-0,386). Аналіз вмісту фактора дає можливість визначити його найменування як «Результативно-прогресуючий».

Фактор 2. У ньому найбільш представлені особистісні якості, які позитивно впливають на всі типи лідерства і беруть участь у їх формуванні, зокрема і формальному. Найбільш представленими тут є такі психологічні особистісні якості, як рішучість (0,476), врівноваженість (0,621), впевненість (0,545), витримка (0,571), почуття власної гідності (0,510), зібраність (0,49), принциповість (0,604), вимогливість (0,628), справедливість (0,527), працездатність (0,477), ініціативність (0,469) та багато інших з меншим показником. Також, в цьому факторі представлений партисипативний тип корпоративної культури (0,297), що є наслідком знаходження лідера в центрі групи з вказаними характеристиками. Але в цей фактор не увійшов показник взаємодії, що може бути інтерпретовано як дистанціювання начальника-лідера від підлеглих. Така поведінка може бути визначена сором'язливістю (0,427) і низькою кмітливістю (-0,324). Це «Лідер-центрований» тип члена колективу,

зміст якого спрямований найперше на досягнення результату за допомогою впливу керівника-зразка.

Фактор 3. До цього фактора належать виключно особистісні характеристики: ініціативність (0,554), рішучість (0,512), вміння організовувати роботу (0,482), справедливість (0,448), самостійність (0,440). За типом корпоративної культури існує протилежність до партисипативного типу (-0,529). За взаємодією чинник не має значущих показників. Цей тип може бути названий «Зачинено-самостійним», за якого розвиток групи здійснюється всередині неї без включення зовнішніх факторів.

Фактор 4. Цей фактор має прямий зв'язок з такими особистісними характеристиками, як вимогливість (0,401), енергійність (0,367), принциповість (0,342), упертість (0,333), витриманість (0,292), себелюбство (0,286), товарицькість (0,272), комунікабельність (0,272) і протилежне значення кмітливості. Тип корпоративної культури, а саме партисипативна (0,391), ринкова (0,35), ієрархічна (-0,338) з урахуванням рівня взаємодії (0,277) вказує на такі виявлені особливості:

- взаємодія не пов'язана з лідерством. Тобто це можна розуміти як домінування лідера, за якого інші або займають підпорядковану позицію, або лідер не дає їм можливості виявити ініціативу. Можливий і варіант з'єднання зазначених варіантів;

- взаємодія передбачає наявність таких особливостей, як здатність досягати результату в з'єднанні з самоконтролем, підтриманням почуття товарицькості, взаєморозуміння;

- взаєморозуміння існує в таких соціально-психологічних умовах, які орієнтовані на досягнення результату, перемогу, з відходом від обов'язкових дотримань норм, які жорстко регулюють поведінку.

Фактор характеризує «Незалежно-емпатійний» тип поведінки учасника групи. Найімовірніше, демонстрація саме незалежності, яка привертає оточення в умовах великих обмежень і велика частка емпатії створюють умови для взаємодії. Відхід від обов'язкових норм поведінки або ситуативне їх недотримання сприяють емоційному зближенню і це викликає бажання діяти разом.

Фактор 5. У цьому факторі, як і в деяких інших, основним змістовним наповненням є особистісні характеристики: розум (0,514), енергійність (0,499), товариськість (0,471), справедливість (0,459), зібраність (0,424), працьовитість (0,412), організованість (0,433), самостійність (0,337), які необхідні формальному лідерові (0,310) для того, щоб його лідерський статус ґрунтувався на організаційному (0,281) та раціональному (0,287) лідерстві. Він, як і більшість інших факторів, не має показника щодо взаємодії. Тому, «Особистісно-якісний» тип члена колективу є найбільш вдалою назвою. І насамперед саме це і є причиною відсутності взаємодії.

Фактор 6 складається з особистісних якостей: самостійний (0,376), почуття власної гідності (0,291), якому не властива сором'язливість (-0,264), що не викликає симпатію (-0,364). Це тип члена колективу, який доцільно назвати «Егоїстично-центрований».

Фактор 7 охоплює всі типи лідерства: організаційне (0,571), професійне (0,508), емоційне (0,377), раціональне (0,595), вольове (0,556) і загальний лідерський статус (0,667), які ґрунтуються на упертості (0,256), що знижує симпатію (-0,298). Такий тип члена колективу можна назвати «Упертий ватажок».

8 фактор також відображає лідерський статус і ґрунтується на ньому, а саме: організаційний (0,389), професійний (0,360), емоційний (0,318), вольовий (0,379) і, відповідно, загальний лідерський статус (0,411). Зазначений статус тримається на комунікабельності (0,317), навіювання симпатії (0,290), низькою потребою у владі (-0,315) і нестриманістю (-0,274). Це також лідер, але його інструменти мають дещо інший характер. Його називають «Комунікативно-атракційний лідер».

9 фактор характеризується тим, що є протилежним взаємодії (-0,394) і це пояснюється його особистими якостями, а саме: невірноваженістю, принциповістю, упертістю, себелюбством, потребою у владі. Із кмітливістю це відштовхує найближче оточення. Необхідно також зазначити відсутність будь-якого лідерського статусу. Такий тип члена групи є «Емоційно-впертим».

10 фактор протилежний емоційному лідерству (-0,500) і уразливості (-0,268). Але впевненість (0,269) і велика комунікативність (0,509) конкретизують особливість цього фактора. Цей тип члена колективу доцільно назвати «Комунікативно-контрольованим».

Отже, внаслідок проведеного дослідження, метою якого було визначити особливості формування взаємодії молодого командира (офіцера) з неформальними лідерами підлеглого йому підрозділу, вдалося встановити:

1. Взаємодія у військово-професійному середовищі між командирами і їх підлеглими, які мають лідерський статус є явищем дуже рідкісним. Йому сприяють ознаки харизматичного лідера (незалежність, самолюбство, упертість, товарицькість, комунікабельність і простота мислення) і протистоять якісні особистісні особливості, які відображають сучасне поняття лідера в професійному середовищі.

2. Проведений факторний аналіз дав можливість встановити наявність 10 типів членів колективу у військово-професійному середовищі. Також визначено, що є типи, які можуть функціонувати незалежно від наявності лідера і його типу, а також соціально-психологічних особливостей колективу (норми, традиції, особливості управління тощо). Типологію доцільно об'єднати за такими категоріями:

- формальне лідерство, в який входять «Результативно-прогресуючий», «Лідер-центрований», «Упертий ватажок»;

- особистісне лідерство, а саме «Зачинено-самостійне», «Особистісно-якісне», «Комунікативно-атракційне», «Емоційно-вперте»;

- член групи с низьким статусом, що включає такі типи, як «Незалежно-емпатійний», «Егоїстично-центрований», «Комунікативно-контрольований».

Зазначена типологія збігається з загальноприйнятим розумінням структури групи з уточненням особливостей в умовах військово-професійного середовища.

3. Сучасний стан управління військовими підрозділами не сприяє, а багато в чому протистоїть формуванню взаємодії

між начальниками і підлеглими. Щодо взаємодії командирів з неформальними лідерами – ще гірше становище. Наявність і домінування принципу єдиноначальності в його сучасному стані фактично унеможлиблює формування взаємодії між начальниками і підлеглими.

2.4. Нормативно-ціннісна і мотиваційно-поведінкова модель професійної діяльності працівника поліції: дефіцитарні ознаки

Розвиток системи управління безпекою життєдіяльності працівників поліції неможливий без поліпшення компетенції та професіоналізму особового складу [1]. Питання проектування та організації професійного розвитку та досягнення його вершин (акмеологія) розглянуті у дослідженнях вітчизняних науковців: О. Бандурки, О. Гуміна, Є. Клімова, В. Лапиної, А. Маркової, Н. Матюхіної, Є. Подольської, В. Соболева та інших науковців.

До ознак професіоналізму в діяльності поліції американські вчені відносять: 1) відповідний об'єм знань і інтелектуальний рівень; 2) тривалий період навчання і підготовки (бажано у вищих навчальних закладах); 3) відповідність виконуваних функцій основним соціальним цінностям суспільства; 4) автономія; 5) мотивація, що включає відчуття мети; 6) прихильність до роботи, заснована на прагненні задовольнити інтереси населення; 7) відчуття спільності серед практичних працівників; 8) наявність професійного «кодексу», що забезпечує внутрішню дисципліну [3, с. 91].

Кодекс професійної етики поліцейського США диктує наступні обов'язки: «...служити людям, захищати невинних від обману, слабких – від тиску і залякування, охороняти конституційні права громадян на свободу, рівність і справедливість... не допускати, щоб особисті почуття упередження, неприязні або дружби впливали на службові рішення...» [5, с. 40].

В. Лапшина виходить з того, що професіоналізм – це не лише високий рівень знань, умінь та результатів дій людини в галузі професійної діяльності, але й певна система організації свідомості. О. Гумін вбачає професіоналізм працівників поліції в наявності таких чинників: засвоєної теоретичної бази спеціальних знань, професійної культури, фізичних можливостей, основних надійно закріплених навичок практичної діяльності, гідного авторитету серед населення.

Загалом аналіз вітчизняної літератури дає можливість трактувати професіоналізм в органах внутрішніх справ як «особливу властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність в найрізноманітніших умовах». У професіоналізмі «відображається такий ступінь оволодіння людиною структурою професійної діяльності, яка відповідає існуючим в суспільстві стандартам і об'єктивним вимогам. Людина може придбати цю властивість в результаті спеціальної підготовки і довготривалого досвіду роботи» [6].

Відтак сформованість фахівця правоохоронних органів пов'язана з результатами його діяльності. Практика оцінювання ефективності діяльності працівників поліції свідчить, що успішність діяльності можлива за умов оптимальної сформованості трьох рівнів (див. табл. 1):

- рівня професійної навченості (знання, уміння та навички);
- рівня розвитку професійної спрямованості (професійна мотиваційна спрямованість);
- рівня соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю (здатність успішно взаємодіяти з керівництвом та колегами у професійному колективі, потреба у контролі з боку керівництва).

Висунуті нами дослідницькі гіпотези підтвердились, а саме:

- за наявності лише певного обсягу знань, низького рівня професійної спрямованості і морально-психологічної взаємодії ефективність службової діяльності буде дуже низькою;
- комплекс знань і умінь при оптимальній морально-психологічній взаємодії та соціальному контролі можуть забезпечити лише задовільну ефективність професійної діяльності;

– відмінний рівень службової діяльності можливий за достатньо розвинутих всіх складових професіоналізму.

Таблиця 1

Взаємозв'язок компонентів професіоналізму фахівця з успішністю його діяльності

	Рівень професійної навченості	Рівень розвитку професійної спрямованості	Рівень соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю
Знання	Низький (відсутня вмотивованість) Високий (висока мотиваційна спрямованість)	Низький Середній	Дуже низька Низька (не вдається)
Знання і уміння	Низький (відсутня вмотивованість) Середній Високий	Низький, діяльність під примусом і контролем Позитивний, однак потребує постійного контролю Оптимальний	Низька Задовільна (часто формальна) Задовільна (не все вдається) Достатня
Знання, уміння і навички	Низький (відсутня вмотивованість) Середній Високий	Низький, робить під примусом і контролем Позитивний Оптимальний	Задовільна (робота часто формальна) Хороша Оптимальна
Знання, уміння і навички, здібності	Середній (слабка вмотивованість) Середній Високий	Середній (потребує стимулювання) Позитивний Оптимальний	Середня (робота часто формальна) Хороша Оптимальна

Відтак вивчення рівня розвитку компонентів професіоналізму випускників Львівського державного університету внутрішніх справ упродовж 2002–2012 років дало можливість визначити основні чинники, які впливають на ефективність служби майбутнього правоохоронця в поліції, спрогнозувати його самоідентифікацію в посаді працівника поліції (див. табл. 2).

**Рівень розвитку компонентів професіоналізму випускників
Львівського державного університету внутрішніх справ
протягом 2002–2008 рр.**

Навченість, %	Професійна мотивація, %	Соціальна взаємодія, %	Ефективність, %
Знання 11%	Низький 6 Середній 3 Високий 2	Низький 5 Середній 6 Оптимальний 2	Дуже низька 6 Низька 5
Знання і уміння 39%	Низький 8 Середній 13 Високий 18	Низький 6 Позитивний 15 Оптимальний 18	Низька 7 Задовільна 14 Достатня 18
Знання, уміння і навички 26%	Низький 3 Середній 13 Високий 10	Низький 5 Середній 11 Оптимальний 10	Задовільна 6 Достатня 12 Оптимальна 8
Знання, уміння і навички, здібності 24%	Низький 1 Середній 12 Високий 9	Низький 2 Середній 13 Оптимальний 7	Низька 1 Середня 14 Оптимальна 9

Отже, було отримано прогноз, що оптимальну ефективність праці покажуть 17% випускників, достатню – 58%, недостатню (низьку) – 19% (у 6% анкет була відсутня одна з відповідей). Статистична обробка даних засвідчила, що показник «ефективність правоохоронної діяльності» пов'язаний з індикаторами «проходження стажування за спеціальністю, в посаді, яку займатиме» ($R = 0,81$), «досвідчений наставник» ($R = 0,77$), «доброзичливий наставник» ($R = 0,77$), «знання, уміння і навички» з низки дисциплін: професійна психологічна підготовка, вогнева підготовка, фізична підготовка, тактико-спеціальна підготовка та ін. ($R = 0,72-0,66$).

З метою отримання інформації про рівень сформованості у молодих фахівців теоретичних знань, практичних умінь та особистісних якостей стосовно завдань та умов практичної діяльності відповідно до посад, які вони займають, МВС України розроблені Методичні рекомендації щодо організації роботи з молодими фахівцями в органах внутрішніх справ України від 29.12.2006 року, згідно з якими шляхом експертного опитування проводиться відповідне діагностування.

За даними ГУМВС, УМВС, УМВСТ результати об'єктивного діагностування фахівців першого року служби, проведеного територіальними управліннями міліції у 2007–2008 роках показали недостатньо високий рівень підготовки випускників вищих навчальних закладів МВС України (медіана):

1. Ділові та особистісні якості – 4,06.
2. Тактика дій в екстремальних ситуаціях – 3,72.
3. Вогнева підготовка – 3,68 (виконання вправ 1 та 7).
4. Нормативна база – 3,58 (знання наказів, які регламентують діяльність працівника ОВС).
5. Фізична підготовка – 3,38 (виконання нормативів: біг 3000 м, біг з перешкодами, підтягування на перекладині та ін.).

Для порівняння перевірка Рахунковою палатою відомчих вищих навчальних закладів, яка проводилася в межах реформи міліції Російської Федерації засвідчила, що рівень знань курсантів за 2009 рік в середньому оцінюється в 3,7 бали за п'ятибальною шкалою (у 2008 році цей показник склав 3,5 бали). Водночас «Курсанти мають слабкі уявлення про тактику дій в екстремальних ситуаціях і при правоохороні суспільного, погано розбираються у області правових основ застосування табельної зброї, у деяких відсутні необхідні навички з вогневої підготовки» [2].

Про готовність працівників міліції до несення служби в особливих умовах свідчить рівень розвитку їхніх професійних умінь і навичок. Так, за висновками розширеного засідання колегії МВС України від 27.11.2007 № 54Км/3 на низькому рівні організовано фізичну і особливо вогневу підготовку працівників міліції. «Практичні стрільби з табельної зброї проводились епізодично, без відпрацювання належних навичок поведження з нею. У третині обласних управлінь міліції на стрільби було витрачено від 11 до 25% патронів, отриманих на навчальні цілі. З метою недопущення надзвичайних подій частина керівників органів і підрозділів обмежили число працівників, яким на постійне носіння повинна видаватись вогнепальна зброя. У Харківській області лише 2,9% працівників міліції мали на постійному зберіганні та носінні табельну зброю. Відтак упродовж 2007 року при виконанні службових обов'язків загинуло 17

та поранено 239 працівників. Найбільше втрат серед дільничних працівників міліції, працівників карного розшуку, Державної автомобільної інспекції, державної служби охорони» [2]. Водночас безпосередньо під час виконання службових обов'язків з охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю загинули працівників ОВС: 2006 – 3 (з 32), 2007 – 7 (з 21), у 2008 році – 2 (з 15-ти загиблих) і 2009 році – 5 (з 26),.

З 353 випадків загибелі працівників міліції у ДТП у 2009 році 133 – з вини правоохоронців, 19 – у нетверезому стані – з важкими наслідками (у 2008 році – 28). Більшість ДТП скоєно працівниками ОВС на власному автотранспорті (90), у позаслужбовий час (26), в другій половині доби (87).

Ця статистика свідчить, з одного боку про ухвалення неадекватного рішення у нестандартній ситуації, недостатній професіоналізм міліціонерів та, з іншого – про їхню неправову поведінку, особливо у позаслужбовий час. Загалом за роки незалежності України загинуло близько тисячі працівників міліції, у той час як у Великобританії після другої світової війни і досі втрати поліції не сягають і десяти чоловік. Відтак успішність професійної діяльності працівників міліції пов'язана зі сформованістю у них всіх складових професіоналізму і, зокрема, професійною мотивацією.

Дефіцитарні ознаки професійної мотивації працівників ОВС виявляється у професійній спрямованості. Структура професійної спрямованості працівника органів внутрішніх справ включає спрямованість на професію, на спеціальність, на вибір засобів правоохоронної діяльності та спрямованість на самовдосконалення. За умов дезактуалізації хоча б однієї зі складових, існує загроза деформації всієї мотиваційної системи. Так, складовими підсистеми «спрямованість на професію» є потреба в участі у правоохоронній діяльності, професійна правосвідомість, професійно опосередковані ціннісні орієнтації, цілі та плани служби в органах внутрішніх справ, мотиви вибору професії.

Моніторинг суцільних опитувань курсантів першого року навчання Львівського державного університету внутрішніх справ у 2000–2009 рр. засвідчив, що основними мотивами вступу до вищих навчальних закладів МВС були (див. рис. 1):

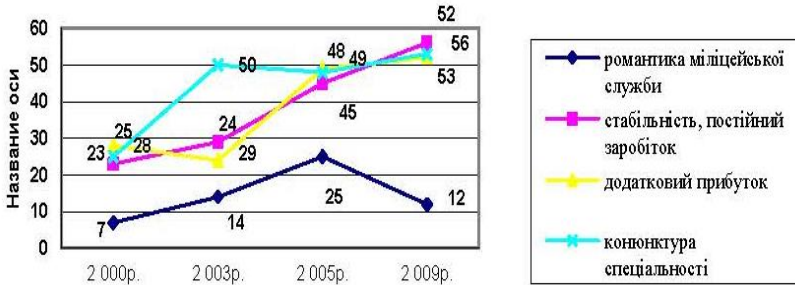


Рис. 1. Моніторинг основних мотиваторів вибору професії курсантами перших курсів ЛьвДУВС

Варто зазначити, що романтика поліцейської служби як мотиватор вибору професії працівника міліції в умовах суспільної кризи не має вирішального значення. Її вплив з кожним роком зменшувався (з 19% у 1997 році до 8% у 2009 році). Це стосується і вибору фаху за покликанням та як продовження професійної династії.

Як мотиватор першого плану фактор впливу професії батьків виявився у 6% респондентів. Мотивами першого плану стають стабільність роботи у системі (56% респондентів), можливість мати постійний заробіток, додатковий прибуток (52%), а також кон'юнктура спеціальності, яка дає можливість працювати в цивільній сфері (53%).

За результатами дослідження було встановлено *типологічні групи курсантів за мотиваційною спрямованістю*.

Перша група (70–75%) – респонденти, які після закінчення університету мають стійкий намір працювати в поліції. Це курсанти, чітко мотивовані на здобуття правоохоронної спеціальності. Вони відчувають велику потребу у здобутті знань, пізнанні нового, прагнуть виконувати роботу, яка їм подобається і служити в ОВС. Близько 30% цієї категорії готові терпіти всі труднощі служби: для них не є проблематичними стан їх здоров'я та побутові умови, зручності. Це особлива підкатегорія внутрішньо вмотивованих курсантів, яка в подальшому може скласти високопрофесійну когорту працівників поліції.

Друга група – курсанти, які вбачають у службі в поліції безпечне місце, що гарантує гроші і стабільність. Ця група становить 15–20% від загальної кількості респондентів. Більшість з них (22%) готові працювати будь-де, де платять «хороші гроші».

Третя група – курсанти, які обрали професію правоохоронця для забезпечення, найперше, власних потреб і прагнень, серед яких, зокрема, бажання «уникнути служби в армії» (17%), «отримувати додаткові гроші і вигоди, пов'язані зі службовою діяльністю» (10–15%), «користуватись владою» (8%).

Опитування, проведене у травні 2010 року серед працівників міліції – випускників ЛьвДУВС різних років випуску, засвідчило, що з 56 до 14% знизилась кількість осіб, які мотивували свій вибір «стабільністю роботи в поліції», з 12 до 6% зменшилась кількість респондентів, які мотивом вибору професії визначили індикатор «можливість користуватись пільгами», з 4 до 8% збільшився показник за індикатором «можливість використання службового становища», що загалом пояснюється сучасною ситуацією в поліції.

Мотивацію працівників поліції достатньо ефективно вивчають психологи, використовуючи тести рівня суб'єктивного контролю, мотиваційні методики В. Смекалу і М. Кучеру, Мехрабіана, опитувальник А. Москаленка «Вивчення мотивації працівників поліції» за теорією Л. Васільєва та інші, які діагностують тип професійної спрямованості.

Суцільне опитування працівників поліції-слухачів курсів підвищення кваліфікації ЛьвДУВС за методикою А. Москаленка (класифікація професійних мотивів В. Васільєва), засвідчило, що 42% респондентів характерні насамперед якісні характеристики адекватного типу мотивації: індекс мотиваційної спрямованості (надалі ІМС) становить 4,7. Їхні ціннісні орієнтації і мотиви професійної діяльності узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою, спрямовані на захист інтересів і прав громадян, боротьбу із злочинністю.

Особливості цього типу пов'язані прямими і сильними зв'язками зі спрямованістю «на справу» за методиками Стреляу-Кучеру.

Правоохоронці з таким типом мотивації швидко адаптуються до умов служби, відрізняються високою ефективністю професійної діяльності. Друга позиція у таких респондентів (ІМС = 3,7) належить ситуативному типу мотивації. Водночас у 26% цей тип є пріоритетним. До основних чинників цього типу належать матеріальні міркування, місце проживання, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість і загалом є показником недостатньо зрілого підходу до вибору. *Ситуативний тип прогностично несприятливий*, оскільки пов'язаний із нереалізованою мотивацією, що призводить до розчарування і формального виконання своїх обов'язків.

26% респондентів проявили *компенсаторний тип мотивації* (ІМС = 3,5), який полягає у прагненні поліцейських подолати в собі слабкість характеру, низьку самооцінку особистості. Внаслідок гіперкомпенсації, надмірної мотивації досягнення успіху може формуватись значна тенденція до домінування, ризикована емоційна холодність і вияв жорстокості, як наслідок – серйозні професійні помилки і порушення закону.

Кримінальний тип мотивації (ІМС = 3) мають 6% респондентів з неявною антисоціальною спрямованістю, яка часто виявляється у нечесності, безпринципності, схильності до авантюри, порушенні службової дисципліни, норм поведінки в побуті, правопорушеннях, вживанні алкоголю, наркотиків тощо.

Отже, ризик деструктивної поведінки працівників поліції пов'язаний з їх мотиваційною сферою. Саме на формування та розвиток професійної мотивації правоохоронців необхідно особливу увагу зауважувала, починаючи з професійного психологічного відбору, першого курсу відомчого навчального закладу і завершуючи повним професійним становленням.

На успішність правоохоронної діяльності працівників поліції значний вплив здійснюють дезадаптаційні процеси. Якщо професійна мотивація є визначальним чинником і характеристикою професійної спрямованості працівника поліції, то запорукою його успішної діяльності у професійному колективі та в безпосередньому виконанні службових обов'язків за спеціальністю є соціальна та професійна адаптація.

А. Москаленко та Д. Кобзін за професійною адаптацією поділяють новоприйнятих на службу молодих працівників на декілька груп: 1) працівники, які легко опановують фах і швидко пристосовуються до колективу органу або підрозділу внутрішніх справ; 2) працівники, які легко опановують професію, але для яких потрібна соціальна адаптація; 3) працівники, для яких необхідні усі види адаптації. Це найважча категорія з позиції адаптації.

Г. Гребенюк вирізняє основні труднощі адаптації молодого працівника поліції, пов'язані зі специфічними умовами професійної діяльності:

- труднощі в адаптації, пов'язані з перевантаженням упродовж робочого тижня та у зв'язку зі складністю завдань у професійному і в психологічному аспектах;

- необхідність дотримання дисципліни, знайомство з можливими ситуаціями порушення дисципліни та з покараннями і стягненнями, які накладаються за це;

- недостатня обізнаність і неволодіння молодим працівником поліції інформацією про вже сформовані соціально-психологічні стосунки у колективі;

- специфіка і труднощі роботи з документами;

- труднощі адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами професійної діяльності;

- особливості стосунків з керівництвом підрозділу;

- оцінки дисципліни і результатів діяльності молодого працівника;

- вимоги щодо дотримання певних показників у діяльності працівника поліції.

Про рівень адаптованості правоохоронців можна судити з низки об'єктивних та суб'єктивних показників. До загальних об'єктивних показників О. Соколов відносить продуктивність праці, рівень кваліфікації, кількість розкритих злочинів, службову дисципліну, норми і цінності колективу, статус особистості в цьому колективі; до загальних суб'єктивних показників – задоволеність працею, відчуття свого професійного росту і перспективи, «тяжіння» до свого колективу, усвідомлення соціальної значущості своєї праці, легкість спілкування і інші.

Загальним показником адаптованості є відсутність ознак дезадаптації. Дезадаптація може виникнути внаслідок короткочасних і сильних впливів середовища на людину або під впливом менш інтенсивних, але тривалих впливів. Дезадаптація виявляється в різноманітних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці та її якості, у порушеннях дисципліни праці, у підвищенні аварійності та травматизму. Основним абсолютним показником дезадаптаційних процесів у правоохоронній діяльності є плинність кадрів.

Результати нашого експертного опитування керівників підрозділів за результатами адаптації випускників Львівського державного університету внутрішніх справ до умов служби рік після випуску, засвідчили, що в середньому у 35–40% випускників адаптація до умов служби пройшла на високому рівні, у 30–45% – на задовільному. 10–15% випускників важко адаптуються до умов служби, або і залишають її через низку труднощів. За результатами адаптації до проходження служби в практичному підрозділі 80–85% випускників придатні до служби в поліції, 70–75% відповідають займаній посаді.

Аналіз звільнень з органів внутрішніх випускників Львівського державного університету внутрішніх справ за 1999–2009 роки засвідчив, що їх причини пов'язані насамперед зі специфікою служб, об'ємом відповідальності та завдань, які ставляться перед співробітниками. Відтак найбільша частка звільнень в підрозділах УКР, дільничних інспекторів міліції. Моніторинг звільнень показав також суттєвість фактора терміну служби у практичних підрозділах. Так, найбільше серед звільнених випускників тих, хто прослужив повний календарний рік (51%), наполовину менше у молодих фахівців зі стажем 2–3 роки (27%); найменше – тих, хто звільнився до року служби (16%). 73% випускників звільнились з поліції за власним бажанням, 10% – за суттєві дисциплінарні та протиправні порушення, решта – за сімейними обставинами або вибули за смертю.

Опитування випускників ЛьвДУВС різних років випуску у травні 2010 року засвідчили, що їхнє небажання працювати в поліції виникає через низку причин, основними з яких є:

- недостатньо уважне ставлення керівництва до особистих і службових проблем випускників (60%);
- брак знань, умінь і навичок (59%);
- брак часу (58,7%);
- відсутність власного житла (58,5%);
- відсутність необхідних умов праці (81,6%);
- надмірне навантаження (78,4%).

З огляду на це, для успішних працівників вирішальними в умовах вибору роботи стали: 1) кращі умови праці та матеріальне забезпечення в інших структурах, де є запит на правничі знання; 2) кращі матеріально-побутові умови у сферах, які не потребують високої самовіддачі і ризику для життя; 3) низький рівень оплати праці у підрозділах поліції, житлова і побутова необлаштованість молодих спеціалістів при високих потребах і запитах молоді в умовах цивілізованого суспільства та інше.

Ще однією з об'єктивних причин звільнень «за власним бажанням» є працевлаштування не за фахом. Аналіз звільнень випускників ЛьвДУВС засвідчив, що близько 47% звільнених із випускників 1998–2008 років працювали не за спеціальністю. Результати інтерв'ю та анкетних опитувань випускників засвідчили, що вони не були призначені на посади, на яких проходили навчальну практику та стажування. Однією з причин є той факт, що в поліції немає перспективного планування кадрового забезпечення, у зв'язку з чим майбутній працівник не знає за яким фахом працюватиме, що ускладнює його вторинну адаптацію і створює умови для виникнення дезадаптаційних процесів.

Причиною звільнень можуть стати також особистісні якості (соціально-психологічні, морально-етичні та інші). Аналіз психологічних характеристик, отриманих курсантами після закінчення вищого навчального закладу, показав, що близько 50% з них були умовно придатними (мали знижену нервово-психічну стійкість, акцентуації характеру та інші «фактори ризику»), четверо віднесені до групи посиленої психологічної уваги.

Більшість звільнених – особи чоловічої статі. Кількість молодих правоохоронців-жінок становить 9% від їх загальної

кількості, що підтверджує припущення психологів про більшу соціальну гнучкість жінок, їхню здатність до швидкої професійної адаптації.

Традиційно 10–15% звільнень припадає на результати соціально-психологічної дезадаптації молодих фахівців, коли керівництво підрозділу та члени колективу байдуже ставляться до них, «не приймають» їх до своєї корпоративної групи або створюють «умови виживання». Найчастіше така ситуація трапляється у колективах, згуртованих не на основі правильно усвідомлених інтересів служби і суспільно-корисних цілей, а на особистих інтересах. У результаті сумлінний працівник міліції (особливо новачок) далеко не завжди може знайти в собі сили, щоб протистояти інтенсивному негативному впливу. Критеріями соціально-психологічної адаптації молодих фахівців є:

- у сфері міжособистісного спілкування – соціометричний статус;

- ставлення до організації (професійної групи),

- ставлення до колективу (підрозділу),

- задоволеність своїми успіхами у сфері правоохоронної діяльності;

- адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності.

Відтак 52,3% з числа опитаних випускників ЛьвДУВС різних років випуску зазначили, що у колективі їх підтримали і допомогли, однак, до 40% поставились байдуже, а до 7,7% віднесли з невдоволенням, приниженням гідності і безпідставною критикою. Чи не тому 33,9% не відчують задоволення від служби в поліції, 24,6% – впевненості, 29,3% – сили. Лише 18,5% опитаних отримали підвищення по службі. Відтак повністю здійснились очікування та надії від роботи в поліції лише у 18,5% респондентів – випускників різних років випуску. У цих умовах предметом адаптації стає, власне, спрямованість особистості і колективу. Необхідно змінювати саме спрямованість підсистем, що адаптуються.

Одним з аспектів соціально-психологічної адаптації молодих працівників є система професійних ідентифікацій та соціальних ролей органу, підрозділу внутрішніх справ, до якого швидко повинен звикнути молодий працівник. В поліції таки-

ми підсистемами є становище в ієрархії органу, у кваліфікаційній структурі працівників, у системі особистих взаємовідносин. Становище працівника у формальній структурі відоме всім членам колективу, зокрема і працівникові, за багатьма показниками (подяки, догани, моральне і матеріальне стимулювання, можливість просування по службі та інше).

Становище людини в системі неформальних і, відповідно, ніде не фіксованих відносин самій людині (особливо молодому працівникові), як правило, не відоме, і оцінюється ним винятково суб'єктивно. Наприклад, на запитання – «Як Ви вважаєте, чи вистачає Вам знань, умінь і навичок для виконання обов'язків працівника практичного підрозділу поліції?» – більшість курсантів випускного курсу відповіли ствердно (див. табл. 3).

Таблиця 3

**Самооцінка знань, умінь і навичок курсантами
факультетів економічної безпеки і кримінальної міліції
Львівського державного університету внутрішніх справ
напередодні випуску**

	Так, %	Швидше так, %	Вагаюсь, %	Швидше ні, %	Ні, %
вистачає знань 0,31 0,31	10 18	53 43	31 27	2 9	3 3
вистачає умінь 0,25 0,28	12 14	35 41	45 36	6 4	2 5
вистачає навичок 0,23 0,23	10 16	35 36	49 32	4 11	2 5

Порівняльний аналіз оцінки професійної підготовки випускників до служби в поліції експертами (керівниками підрозділів і служб, де працюють випускники) з їхньою самооцінкою знань, умінь і навичок випускників показав близькість результатів (див. табл. 4).

**Експертна оцінка знань, умінь і навичок курсантів
Львівського державного університету внутрішніх справ
за анкетами-відгуками з практичних підрозділів**

	Відмінні			Хороші			Задовільні			Незадовільні		
	2004	2005	2009	2004	2005	2009	2004	2005	2009	2004	2005	2009
знання	18	20	24	63	52	62	20	23	12	0	1	
уміння	11	18	18	56	54	70	23	23	10	0	5	2
навички	17	17	9	65	46	36	18	36	38	0	1	15

Підтвердженням приведених даних є результати, отримані у травні 2010 року від респондентів-випускників ЛьвДУВС різних років випуску.

На запитання «Як керівництво підрозділу оцінило Вашу фахову підготовку?» 12,3% зазначили «як відмінну», 55,4% – «як хорошу», 24,6% – «як задовільну», 7,7% – «як незадовільну».

Водночас моніторинг рівня оволодіння знаннями і уміннями зростає, однак рівень навичок залишався значно нижчим. Це пов'язано з тим, що теоретичному блоку в навчально-виховному процесі надано пріоритет порівняно з практико-спеціальним компонентом.

Крім того, цікаві ініціативи (кафедри на громадських заходах при ГУМВС, УМВС, УМВСТ, несення нарядів у слідчо-криміналістичних групах та інші) зникали через відсутність стимулювання людей, яким було доручено виконувати цю роботу, або відсутність умов її виконання. Відтак для виїзду на місце події курсантів у складі слідчо-криміналістичної групи потрібен додатковий транспорт, якого у підрозділу немає; досвідчений слідчий чи оперативний працівник, обмежений у часі, доручає свої обов'язки менш досвідченому працівникові і інше.

Під час вторинної професійної адаптації випускники зіткнулись з такими проблемами, як невміння спланувати свій робочий час (39%), відсутність активності ініціативності (34%), відсутність самоконтролю (17%).

Не менш важливе значення для вивчення деформації правоохоронної діяльності має аналіз деструктивних виявів у соціокультурному портреті працівника поліції.

Аналізуючи праці вітчизняних та зарубіжних науковців в галузі службової і корпоративної етики О. Мартиненко дійшов до висновку, що найбільш загальними і основними принципами поліцейської (міліцейської) етики є:

- 1) повага до людини;
- 2) доброзичливість;
- 3) ефективність і професіоналізм;
- 4) дотримання принципів законності та верховенства права;
- 5) відповідальність;
- 6) турбота про оточуючих;
- 7) чесність щодо себе та інших;
- 8) самовіддане служіння суспільству [4].

Тобто основним принципом діяльності силових структур у правовій державі в умовах демократії є дотримання особистих прав громадян і недопущення протиправних дій під час здійснення своїх функцій.

Вдосконалення правового регулювання відносин може бути успішно здійснене за умов реалізації потенціалу особистісних якостей працівників поліції. Проте останні соціологічні дослідження засвідчили значну розбіжність між фактичним і бажаним в соціокультурному образі працівника поліції. Рівень домагань населення є доволі високим. Значною є різниця і на регіональному рівні. Якщо для респондентів південного регіону важливі насамперед високий професіоналізм, законотрухняність і чесність, то у громадян західного регіону пріоритетом є людяність, гуманність і високоосвіченість.

Проблемною є і організація діяльності правоохоронних служб, методів і прийомів їх взаємодії. Умови та організація праці досить ускладнює реалізацію соціальних змін у правоохоронній сфері. Низький престиж багатьох служб, значні психофізичні навантаження працівників, слабка система мотивів перешкоджають розкриттю потенціалу правоохоронців. Нинішні співробітники поліції на 80% мають стаж роботи п'ять-

сім років (32). У провідних службах до 60% співробітників мають стаж служби менше 3 років (68). Серед слідчих МВС до 60% не мають вищої освіти (82).

Розбіжність між фактичним і бажаним в соціокультурному образі працівника поліції пов'язана з високим рівнем домагань українського суспільства, яке прагне до цивілізаційного модерного образу поліції, і створеною ним самим надлишковою моделлю міліції, яка є «секонд хендом» радянського зразка.

Особливості правоохоронної діяльності зумовлюють соціальну деформацію на внутрісистемному рівні. Динаміка збільшення і зменшення кількості злочинів зумовлена на внутрісистемному рівні низкою причин об'єктивного та суб'єктивного характеру. Одним з головних «факторів ризику» є сама специфіка правоохоронної діяльності. Ранжування працівниками поліції вказаних факторів засвідчило, що суб'єктивно пріоритетним для них є:

– *соціальна незахищеність* працівників поліції в умовах суспільної кризи (1-й ранг);

– *конфліктність й екстремальність* службових ситуацій, фізичні та психічні перевантаження (2-й ранг);

– *спілкування з маргіналами*, соціальна і професійна депривація, яка виникає внаслідок ризику несення служби і відносної жорсткості системи (3-й ранг);

– *«відкрита ізоляція»*, викликана приналежністю до поліції (дехто, намагаючись уникнути її, захищаючи близьких, друзів від кари Закону) (3-й ранг);

– фактор *службової залежності*, який полягає у повному підпорядкуванні іншій людині, незалежно від її інтелектуально-мотиваційних якостей (4-й ранг);

– особлива *надпильність*, яка характерна всім, хто працює у правоохоронній системі, і вже незалежно від свого бажання з підозрою ставиться до тих чи інших виявів, настроїв та ситуацій (5-й ранг);

– *носіння форми* як зовнішній атрибут втілення влади. Особливо прискіпливо спостерігаючи за «людиною у формі», оточуючі оцінюють всіх правоохоронців (6-й ранг).

Всі вказані чинники є для правоохоронця важким тягарем, який не може бути подоланий без його щоденної роботи над собою. Суперечність між збільшенням об'єму виконуваних завдань і психофізіологічними можливостями працівників призвели до випадків агресії, насильства, збільшення кількості психосоматичних захворювань, випадків суїцидів, звільнень з поліції.

Однією з вказаних причин є недооцінювання суб'єктивних компонентів правоохоронної діяльності. Як свідчать результати приведеного ранжування опитані працівники поліції більшу увагу приділяють об'єктивним факторам: соціальній незахищеності, спілкуванню з маргіналами, конфліктності й екстремальності службових ситуацій, в той час як основним чинником особистісних деформацій є суб'єктивне сприйняття ним соціальної дійсності і себе у цій дійсності. Неадекватна соціальна і професійна самоідентифікація призводить до формування відособленості працівників поліції, відсутності єдності особистих і колективних професійних інтересів, позиції власної винятковості одних і, відповідно, меншовартості інших. Поширена серед співробітників поліції соціальна ригідність зумовлює зловживання службовим становищем, порушення законності та правопорядку.

В умовах чіткої відомчої регламентації працівники поліції повинні знайти *«правильний формат взаємодії»* з населенням з тим, щоб чітко усвідомлювати і виконувати свою соціальну роль, адже вони завжди знаходяться у межах неписаних правил, які застосовує до них населення і яких не завжди вдається дотриматись. Цих умовних стереотипів традиційно дотримуються більшість соціальних груп, спільнот, незалежно від типу суспільного ладу і політичного режиму.

Опитування мешканців Львова, проведене у 2008 році, за-свідчило ступінь важливості встановлених взаємо залежностей між об'єктивними вимогами і суб'єктивним ставленням до них:

– «працівники ОВС повинні захищати населення», але «не порушувати нашого приватного життя» (0,798);

– «працівники ОВС покликані затримувати правопорушників», але «не бути такими жорстокими» (0,899);

– «працівники ОВС повинні мати зброю», але «не використовувати її» (0,668);

– «працівники міліції повинні бути чесними, справедливими, віддавати своє життя заради народу, закону», але «високої зарплати не заслуговують» (0.889);

– «працівники ОВС повинні перешкоджати водити автомобілі у стані сп'яніння», але «не повинні затримувати мене» (0,992);

– «працівники ОВС повинні звільнити вулиці від наркоманів і алкоголіків», але «не повинні затримувати мене» (0,992);

– «працівники ОВС повинні виконувати свої службові обов'язки», але «населення має скаржитись керівникам підрозділів, якщо міліціонери надто ретельно застосовують до них свої повноваження» (0,798).

Отже, *суперечність між об'єктивним (Законом) і суб'єктивним (вимогами населення, яке він охороняє) спричиняє двосторонній негативізм, коли жодна з сторін ніколи не буде задоволена.*

2.5. Планування майбутнього в аспекті проектування позитивного світогляду курсантами відомчих ВНЗ

Сучасна курсантська молодь у своїх роздумах про майбутнє характеризується швидкими рішеннями, не виявляє схильності до надмірних зважувань усіх можливих перспектив. Умови життя сьогодення, а зокрема домінантність змін та швидкий ритм перебігу останніх, не дають шансів скурпульозному плануванню на лонгітюдну перспективу.

Відсутність впевненості у завтрашньому дні змушує відмовитися від передбачень того, якими можуть бути подальші роки. Згадані обставини можуть призводити до повної відмови від планування та передбачення подій, оскільки ці види діяльності втрачають свій повний сенс та значущість. Основною

метою може бути тільки переживання актуальних життєвих подій [2].

Проблематикою вивчення психологічних особливостей молоді у умовах суспільної нестабільності займалися У. Бек, Х. Свіда-Зенба, Т. Левовіцкі, В. Сікорський [2; 15; 7; 12]. Способи та шляхи планування майбутнього розглядалися та аналізувалися у працях Х. Свіди-Зенби, Н. Вейнштейна, Н. Фішбейна та І. Айзена Р. К. Ф. Сан та Д. Т. Л. Шек, У. Бека, Н. Фішбейна та І. Айзена [15; 17; 24; 4; 5; 6; 2]. Проблематикою вивчення психологічних викликів та життєвих орієнтацій молоді в умовах суспільної нестабільності займалися Є. Висоцька, А. Йозефовіч, М. Метисек, Х. Свіда-Земба, З. Мелонік [17; 6; 8; 14; 9].

Планування свого майбутнього є природнім процесом для будь-якої людини, що, своєю чергою, надає почуття впевненості у завтрашньому дні. Курсантська молодь також повинна думати про своє майбутнє. У більшості випадків у відповідь на запитання: «Яким буде Твоє майбутнє?» – молодий курсант відповідає: «не знаю», «ніколи не замислювався(лася) над цим», «не хочу про це думати» [5]. Можна тільки спробувати запланувати собі щось не значне, наприклад, що може статися у певному місці з конкретною людиною у чітко визначеному часі.

Проте, з іншого боку, спосіб життя сучасної молоді має свою логіку і не є тотальним хаосом. Юнаки та юнки прагнуть сконструювати своє майбутнє у короткотерміновій перспективі. Основною властивістю цих планів є еластичність, синхронність зі змінами та багатоваріантність. Можливо, коли бачення майбутнього уже не настільки непорушне і структуроване, то нереалізованість плану уже не викликає стресових переживань, а навпаки стає новим стимулом для формування нових планів на ще коротший період і ще більш еластичних.

Т. Левовіцкі вважає, що життєві плани – це сукупність цілей кожної людини, а також засобів для їх реалізації. Автор прирівнює планування майбутнього молоддю до проектування бачення майбутнього. Уявні образи власного майбутнього перетворюються у реальні життєві плани, а згодом стають основними концептуальними поняттями. Відмінності у способах планування полягають у відмінностях тих соціальних середо-

вищ, до яких належать молоді люди, а також у колі інтересів та задіяності – що становлять основні джерела інформації про майбутні прагнення молоді [7].

Нейл Вейнштейн вважає, що оцінка інформації у умовах ризику та невпевненості, яка містить декілька варіантів розвитку подій, залежить від того, наскільки легко чи важко можна буде уникнути негативних наслідків (або ж поборити їх). Саме тому, на переконання автора, у ситуації неокресленій, з непередбачуваними наслідками молода людина часто не планує та не робить важливих дій та вчинків. Щодо підходів до планування майбутнього Н. Вейнштейн, який є автором теорії нереалістичного оптимізму, постулює нерівномірну оцінку ймовірності подій, які можуть трапитися у житті людини. На його думку, люди оцінюють ймовірність позитивної події, яка має статися з ними особисто, на рівні вище середнього, а ймовірність негативної події у їхньому житті з дуже низькою ймовірністю [16].

В. Сікорський, посилаючись на результати власних досліджень інтересів та цінностей молоді, робить узагальнення, що сферами, яким у плануванні відводиться провідна роль, є: матеріальний рівень та родинне щастя. Багато уваги молоддю приділялося соціальним контактам, спілкуванню з друзями та колегами. Водночас високо цінувався також рівень особистого розвитку. Для досягнення обраних цілей молодь вважала за потрібне докласти всіх зусиль, працювати та реалізовувати свої вміння на практиці [12].

Планування свого майбутнього є природнім процесом для будь-якої людини, що, своєю чергою, надає почуття впевненості у завтрашньому дні, тому актуальним є розгляд способів планування молоддю майбутнього у перспективі покоління та країни проживання.

Виклики для сучасної курсантської молоді

Є. Висоцька [17] зазначає, що у час докорінних суспільних змін особа виявляє схильність до пошуку внутрішнього порядку. Сучасна курсантська молодь, живучи у нестабільному середовищі, шукає засоби, за допомогою котрих могла б подолати наростаючий, зумовлений середовищем хаос, що надавало

б можливість встановлення принаймні відносної життєвої стабільності. Однією з дилем сучасної молоді може бути внутрішнє застрягання поміж прагненням до стабільності, певності, безпеки та прагненням до свободи, справності, незалежності. Внутрішній хаос може спричинити життя виключно в теперешній перспективі та дистанціювання від проблем майбутнього та минулого.

Вважається, що молоді люди утікають від дійсності, від дорослого життя. Причиною цього є відсутність прагнення задумуватися над власним майбутнім, оскільки такі думки викликають у них почуття тривоги та страху. Плани сучасної молоді зазвичай зосереджуються на короткотривалій часовій перспективі. Перевагою такого є продовження тривалості навчання та використання матеріальної допомоги від батьків, не шукаючи водночас можливостей для власної самостійності, уникання ухвалення важливих рішень в особистому житті [17].

Життєві орієнтації сучасної молоді

Існують два протилежні погляди дослідників щодо майбутнього сучасної молоді. Песимістичний, котрий описує молодь як пасивну, зосереджену виключно на своїх потребах та на збереженні свого особистого і соціального простору. Інший – оптимістичний, котрий вказує на творчий підхід до життя, високі стандарти вимог для себе особисто та для інших, також прагнення до досягнення обраних цілей, не дивлячись на існуючі перешкоди – як основні характеристики сучасної молоді.

Представники песимістичного підходу [5; 10; 12] зазначають, що ризик пов'язаний зі змінами, котрі відбуваються довкола, відсутність прив'язаності до традицій і міжгенераційних зв'язків повинні породжувати почуття відчуженості та викорінення. Щоб зменшити дискомфорт, що виникає від наведених проблем, молода особа здійснює спроби ідентифікації себе з групами ровесників, що несуть у собі певні ідеали, цінності чи соціальні ролі. Кожна набута самоідентичність і кожна ідеологічна включеність відчуються як тимчасові та неаутентичні, цим почуттям також сприяє актуальна доба плюралізму. Стан хронічно-тривалого молодечого розпорощення не сприяє

розвитку, а навпаки стимулює регресію. Сучасні молоді люди є втраченим поколінням, через тривалу неможливість самовизначитися їм важко зосередитися на творенні та зміні оточуючої дійсності.

Анна Йозефовіч [6] описує сучасну молодь як покоління «Ніщо». Автор вважає головними визначниками цього покоління депресію та безнадію у боротьбі за своє майбутнє. Молодь бунтує проти навколишньої дійсності, ховаючись у Інтернеті, мобільних телефонах (смартфонах), розвагах чи роботі. Молодь втрачає віру в близьких людей, розривають стосунки з ними. Вони не цікавляться соціальною та політичною ситуацією в країні, аргументуючи це тим, що і так не зможуть нічого змінити. Стараються укласти своє життя не дивлячись на минуле та майбутнє [6].

Магдалена Метисек [8] вважає, що серед сучасної молоді домінує і поширюється почуття відчуженості, котре є досвідом буття у невизначеності. Авторка переконує, що найбільшою мірою це почуття стосується молодих інтелектуалів. Зазвичай це вони через нові сучасні медійні засоби творять актуальні ідеали, цінності та зразки поведінки. Проте водночас почувуються чужими у сучасному світі, оскільки відчувають нестачу самоідентичності.

Протилежну оптимістичну візію молоді та її майбутнього представляє Ханна Свіда-Земба [15]. Авторка описує сучасність як світ нових шансів, світ нових можливостей, розвитку та кар'єри, вибору життєвого шляху відповідно до власних цінностей та преференцій. Х. Свіда-Земба виокремлює серед молоді групу, що сконцентрована на досяганні конкретних особистих цілей і потребах дня сьогоднішнього та іншу групу, котра непокоїться актуальним станом речей, представників котрої не задовільняє рівень життя, що пропонує сучасна цивілізація. Ці молоді особи зосереджуються на пошуку способів вирішення соціальних дилем та віднайдення свого місця у сучасному суспільному житті.

Збішко Мелонік [9] описує сучасну молодь як глобальну молодь. Глобальна молода людина є дуже прагматичною, легко може порозумітися з іншими людьми. Її характеризують силь-

не почуття толерантності щодо відмінності та різних нових явищ, що відбуваються довкола. З іншого боку, така людина не любить бути активною учасницею соціального життя, не відчуває себе задіяною в подіях довколишнього суспільного життя, не пробує змінювати світ, а сприймає його таким, яким він є насправді.

Автор почергово називає переваги сучасного молодого покоління. Він вважає, що це люди, які не бояться жити і мають почуття сили справності та контролю над дійсністю у світі, де вже не існує чітких відповідей на запитання. Відтак молоде покоління воліє самостійно керувати справами.

Молоді особи живуть у ритмі дрібних щоденних подій, моментів та одинарних дій, займаються дрібницями, створюючи власні мікросвіти, доступ до котрих має обмежена кількість осіб з їх оточення. Заразом вони бояться та уникають запрограмованого, монотонного життя, прагнуть до надзвичайних, екстремальних та навіть ризикованих переживань.

Як молодь бачить своє майбутнє

Однією з підвалин психологічного добробстану та умовою подальшого розвитку є бачення власного майбутнього [14]. У природі людини закладено планування майбутнього, оскільки це надає їй впевненості у завтрашньому дні. Однак часто, відповідаючи на запитання: «Яким бачиш майбутнє?» – особи відповідають: «Не знаю», «Ніколи не задумувався(лася) над цим», «Не хочу про це думати». Вони керуються переконанням, що можуть тільки здійснювати спроби запланувати щось конкретне. Наприклад, що може статися в певному місці з конкретною людиною в певному визначеному періоді.

З іншого боку, життя сучасної молоді має свою логіку і не є тотальним хаосом. Молоді особи стараються не планувати майбутнє по тривалий термін. Ці плани також є мега еластичними, чутливими до змін і у них завжди співіснують два та більше варіантів плану однієї ймовірної майбутньої події. Згадане твердження провадить до конклюдентної висновку: коли бачення майбутнього вже не є ригідним, то факт, що план не вдалося зреалізувати, може не викликати стресових переживань

у людини, а ставати стимулом до творення подальших планів на ще менші періоди і більш еластичні.

Рейчел К. Ф. Сан та Даніел Т. Л. Шек [14] акцентують на надзвичайній важливості позитивного підходу до творення бачення особистого майбутнього для молоді у період формування. Автори переконані, що передбачення великої кількості позитивних подій у майбутньому є вирішальним чинником на шляху до реалізації життєвих планів, оскільки передбачення позитивних напрямів розвитку схиляє до реалізації таких життєвих передбачень. Оптимізм при під час формування бачення майбутнього поєднує спосіб мислення, орієнтований на досягнення обраних цілей за допомогою ретельного планування способів реалізації цих цілей. Такий оптимізм є підґрунтям впевненості у тому, що зусилля, присвячені реалізації запланованого, матимуть позитивну динаміку розвитку.

У. Бек [2] наголошує, що сучасна молодь оптимістично підходить до майбутнього, котре формується під впливом непевних обставин. Сучасні умови життя, коли все довкола дуже швидко змінється, не дають можливості для формування далекосяжних планів. Якщо немає впевненості у завтрашньому дні, то розбудова планів на наступні роки може повністю бути безсенсовною. Основною метою стає повноцінне життя сьогодні [2].

Рейчел К. Ф. Сан та Даніел Т. Л. Шек [14] твердять, що песимістичний підхід до майбутнього є найхарактернішим для короткотривалих цілей і спрямованим на вдосконалення та покращення існуючих досягнень та життєвих переваг. Особи, котрі керуються таким підходом, цінують те, що є безпосередньо доступним і виявляють пасивність щодо суспільних подій, що відбуваються довкола [3; 12]. Песимістичне бачення майбутнього пов'язане із превентивними стратегіями збереження.

Оптимістичний підхід до майбутнього створює можливість досягнення довготривалих цілей, оскільки слугує заохоченням до активних дій, а позитивне налаштування створює можливості подолання стресових станів [3; 14]. Оптимізм

щодо майбутнього є одним з основних чинників особистого розвитку, схиляє до обрання високих, інколи навіть ризикованих цілей. Це є можливим завдяки постулату про те, що здобування життєвих благ є цілком ймовірним і вартим затрачених зусиль [3; 14].

Рейчел К. Ф. Сан та Даніел Т. Л. Шек на підставі власних досліджень американської та китайської молоді прирівняли оптимізм стосовно бачення майбутнього до особистої сили, котра, своєю чергою, є визначником міри задоволеності життям, психічного здоров'я та позитивної оцінки майбутнього. Також таке бачення майбутнього уможлиблює реалістичні підходи до сьогодення [14].

Дослідження оптимістичних налаштувань студентсько-курсантської молоді проводилося у два етапи. Метою першого етапу вивчення особливостей бачення свого майбутнього сучасними молодими людьми, дослідження наскільки планування майбутніх подій є оптимістичним і чи цей оптимізм можна назвати нереалістичним.

Основним завданням другого етапу дослідження є висвітлення особливостей бачення майбутнього свого покоління та країни сучасними молодими курсантами, дослідження того, наскільки планування майбутніх подій є оптимістичним.

Виклад матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На основі проаналізованого теоретичного матеріалу з метою реалізації завдання першого етапу дослідження припустимо, що сучасна курсантська молодь буде характеризуватися нереалістичним оптимізмом під час оцінки подій, які можуть трапитися у майбутньому, та здебільшого цінуватиме сфери життя, пов'язані з соціальними контактами.

З метою вивчення особливостей бачення власного майбутнього використовувалося авторська методика, складена у співавторстві з професором Варшавського університету, доктором психологічних наук Марією Левіцкою. Методика ґрунтується на двох теоріях: теорії нереалістичного оптимізму Н. Вейнштейна [6] та теорії установок, переконань М. Фішбейна і А. Айзена [4]. Методика складається з 45 подій, котрі

можуть трапитися або ж ні у житті досліджуваного (наприклад, високий рівень зарплатні після навчання, розлучення, абож, навпаки, вдале подружнє життя, еміграція тощо). Досліджуваних просили оцінити кожне твердження два рази: перший раз потрібно було оцінити від нуля до десяти (де десять максимальна оцінка) наскільки воно позитивне чи негативне, другий раз оцінювалася ймовірність того, що ця подія трапиться, аналогічно у шкалі від нуля до десяти (де десять максимальна ймовірність). За міру надмірного оптимізму вважатимуться високі показники ймовірності надані позитивно оціненим подіям (показник добутку оцінка \times ймовірність, що коливався у межах від 0 до 100) та низькі показники ймовірності для негативнооцінених подій (показник добутку оцінка \times ймовірність, що коливався у межах від 0 до 100).

У дослідженні взяло участь 92 респонденти, котрі були студентами Львівського національного університету ім. І. Я. Франка та Львівського державного університету внутрішніх справ: 47 студентів напряму психологія (ЛьвДУВС), 19 – хімічного факультету, 26 студентів прикладної математики (ЛНУ ім. І. Я. Франка). 75% (69 осіб) респондентів становили жінки, 25% (23 особи) – чоловіки. Вік досліджуваних коливався від 19 до 38 років ($M = 21,2$, $SD = 2,05$). Дослідження проводилося у групах 20–30 осіб. Робота у кожній групі тривала близько 1,5 години.

З метою реалізації основних дослідних завдань та перевірки робочої гіпотези розглянуто можливість оптимізації та культурної адаптації «Шкали бачення власного майбутнього для молоді», котра взяла участь у дослідженні, було проведено багатофакторний аналіз на усіх 45 твердженнях. У підсумку Шкала бачення власного майбутнього була скорочена до 25 тверджень, котрі репрезентують основні сфери життя пропорційно до їх факторного навантаження. Твердження, які були змістовно подібними до інших і водночас мали слабкі факторні навантаження, були усунутими з остаточної версії опитувальника.

У таблиці 1 представлені середні значення суб'єктивних оцінок подій та ймовірностей наданих для них, а також середні

добутків оцінки x ймовірність 25 подій, що залишилися унаслідок факторної оптимізації і були найбільше значущими. Дані, отримані у дослідженні, вказують на переважаючий оптимізм молодих людей, які взяли участь у дослідженні – подіям, що були оцінені позитивно (вище 5,00) надавалася висока ймовірність здійснення (вище 5,00); і водночас події, котрі були оцінені як негативні (нижче 5,00) вважалися малоймовірними (нижче 5,00). Досліджувані були впевненими у своєму майбутньому (дуже рідко оцінки ймовірності того, що подія трапиться коливалися у межах 5,00) оцінки у цій досліджуваній групі загалом були дуже споларизованими. Сфери, пов'язані із спілкуванням та важливими соціальними контактами, мали високі оцінки та були високоймовірними.

Таблиця 1

Середні значення оцінок та ймовірностей оптимізованої шкали бачення власного майбутнього для досліджуваної групи

	Оцінка події	SD-оцінка	Ймовірність	SD-ймовірність	Оцінка x ймовірність	SD – оцінка x ймовірність
1	2	3	4	5	6	7
1. Вийду заміж (одружуся) з людиною, яка буде мене любити (кохати)	9,01	1,75	7,87	2,67	71,77	29,73
2. Моє життя буде цікавим	8,71	2,04	7,85	1,96	69,83	25,67
3. У мене буде час на приємні речі та хобі	8,93	1,38	7,65	1,95	69,59	21,53
4. Буду мати гарну роботу	8,91	1,73	7,56	2,25	68,40	25,83
5. У мене буде щасливе сімейне життя	8,93	2,16	7,52	2,39	67,63	28,63
6. Стан мого здоров'я буде добрим	8,84	1,71	7,19	2,41	64,65	25,94

<i>Продовження таблиці 1</i>						
1	2	3	4	5	6	7
7. Інші люди поважатимуть мене	8,39	1,78	7,46	2,15	63,71	25,08
8. Буду мати багато друзів	8,08	2,23	7,04	2,44	59,98	28,78
9. У мене буде власна квартира	8,60	2,05	6,52	2,65	57,57	28,90
10. Займатиму керівну посаду	7,47	2,09	5,65	2,44	44,07	25,60
11. Буду багатим(-ою)	7,28	2,22	5,20	2,56	38,84	25,68
12. Буду відомою людиною	6,18	2,64	5,07	2,37	33,40	23,14
13. Інші заздритимуть моєму способу життя	4,37	2,75	3,98	2,41	20,22	20,51
14. Працюватиму фізично	3,64	2,52	3,34	2,46	15,31	17,14
15. Виїду на постійне проживання за кордон	3,54	2,76	2,70	2,68	13,64	19,94
16. Мені не вдасться зробити вдалу кар'єру на роботі	2,49	2,70	3,29	2,84	11,69	19,17
17. Часто буду змінювати місце роботи	2,91	2,19	3,18	2,48	11,19	13,45
18. Буду жити у місці, яке не зноситиму	1,90	2,54	2,59	2,42	8,26	16,47
19. Мені буде важко у фінансовому плані	2,07	2,44	3,06	2,43	7,28	12,99
20. Залишуся самотнім(-ьою)	1,53	2,17	2,07	2,54	5,07	11,30
21. У мене будуть проблеми зі здоров'ям	1,27	1,83	3,01	2,46	4,05	7,39
22. Буду безробітним (-ою)	1,12	2,35	2,00	2,53	3,34	10,00
23. Моє сімейне життя буде нещасливим	,92	1,92	1,48	1,89	2,78	8,52
24. Мій шлюб закінчиться розлученням	,75	1,41	1,39	1,97	2,13	7,25
25. У мене будуть борги, яких не зможу заплатити	,51	1,39	1,07	1,79	1,12	4,61

За допомогою факторного аналізу виділено події – твердження, що описують майбутнє та мають високі показники факторного навантаження, також рівномірно презентують позитивні та негативні ймовірні події зі змістовно різних важливих для молоді сфер життя, яким надавався широкий діапазон їх ймовірного здійснення.

Наведені результати підтверджують робочі припущення про нереалістично-оптимістичні надаштування досліджуваної курсантсько-студентської молоді та орієнтацію на соціальні сфери життя.

З метою визначення основних показників оптимізму у групі досліджуваних, проводився багатфакторний аналіз для тверджень оптимізованої Шкали бачення власного майбутнього.

Факторний аналіз проводився двома базовими методами: за допомогою критерію Кайзера з ротацією Varimax (кількість ітерацій 8), було виявлено п'ять основних чинників, що виділилися у цій матриці компонент і пояснювали основні сфери бачення власного майбутнього у досліджуваної молоді, ці чинники не були нижчими за факторне значення 2. Два перші чинники містили позитивні події (перший – загально-позитивний та третій названий «Грандіозний успіх»). Інші два чинники склалися з негативних подій (другий чинник – події, пов'язані з роботою та п'ятий чинник – події пов'язані з близькими людьми та сімейним життям). Четвертий чинник було важко пояснити через малу кількість факторів, котрі його формують.

Загальна тенденція групування факторів також підтверджує робочі припущення першого етапу дослідження про домінування нереалістичних оптимістичних установок у досліджуваної молоді.

На основі проаналізованого теоретичного матеріалу та емпіричних даних першого етапу дослідження притутимо, що сучасна курсантська молодь буде характеризуватися оптимізмом під час оцінювання подій, які можуть трапитися у майбутньому щодо покоління та країни проживання.

Таблиця 2

**Результати оптимізованого факторного аналізу
на добутках ймовірностей та оцінок майбутніх подій
(ротація Varimax)**

	Чинники				
	1 загально- позитивний	2 негативний – робота та фінанси	3 грандіозний успіх	4 змішаний	5 негативний – самотність та сім'я
1	2	3	4	5	6
1. Вийду заміж (одружуся) з людиною, яка буде мене любити (кохати)	,498	,030	,102	,147	-,569
2. Моє життя буде цікавим	,673	,116	,179	-,231	-,104
3. У мене буде час на приємні речі та хобі	,775	,139	,067	,001	-,026
4. Буду мати гарну роботу	,721	-,116	,182	,012	,079
5. У мене буде щасливе сімейне життя	,567	,043	,148	,081	-,409
6. Стан мого здоров'я буде добрим	,675	-,142	,004	-,016	-,114
7. Інші люди поважатимуть мене	,781	-,074	,246	-,248	,009
8. Буду мати багато друзів	,554	,189	,187	-,212	-,045
9. У мене буде власна квартира	,507	-,067	,453	,148	,038
10. Займатиму керівну посаду	,379	-,003	,561	,200	-,213
11. Буду багатим(-ою)	,276	-,033	,559	,015	-,398
12. Буду відомою людиною	,216	,003	,484	-,028	-,139

<i>Продовження таблиці 2</i>					
1	2	3	4	5	6
13. Інші заздритимуть моєму способу життя	,221	,148	,450	,075	-4,94E-005
14. Працюватиму фізи- чно	-,262	,420	,191	-,037	-,164
15. Виїду на постійне проживання за кордон	,015	,040	,692	-,136	,184
16. Мені не вдасться зробити вдалу кар'єру на роботі	-,171	,405	-,009	,320	-,207
17. Часто буду змінюва- ти місце роботи	,057	,685	,254	,008	,132
18. Буду жити у місці, яке не зноситиму	-,147	,447	-,003	,428	-,214
19. Мені буде важко у фінансовому плані	,128	,714	-,142	,085	,033
20. Залишуся самотнім (-ьою)	-,244	,032	,047	,029	,547
21. У мене будуть про- блеми зі здоров'ям	-,352	,307	,122	,189	,287
22. Буду безробітним (-ою)	-,273	,352	-,011	,361	,018
23. Моє сімейне життя буде нещасливим	,035	,568	-,128	,035	,586
24. Мій шлюб закін- читься розлученням	,094	,313	-,144	-,052	,463
25. У мене будуть бор- ги, яких не зможу за- платити	-,049	,108	,067	,771	,425

З метою вивчення особливостей бачення майбутнього покоління та країни використовувалося авторська методика, що ґрунтується на методиці Шкала бачення власного майбутнього [1]. Методика базується на двох теоріях: теорії нереалістичного оптимізму Нейла Вейнштейна [16] та теорії установок, переконань М. Фішбеяна і А. Айзена [4].

Методика складається з 35-и подій, котрі можуть трапитися або ж не трапитися у майбутньому покоління (внутрішня узгодженість – надійність методики: показник α Кронбаха = 0,72), та – 35-и подій у майбутньому країни (внутрішня узгодженість – надійність методики: показник α Кронбаха = 0,91) досліджуваного. (Наприклад, сучасна молодь зможе запровадити зміни у державі, молодь буде витривалою, моя країна зможе забезпечити гідну оплату праці, або ж, навпаки, молоді люди будуть конфліктними, багато людей імігруватимуть з країни за кордон та ін.). Досліджуваних просили оцінити кожне твердження два рази: перший раз потрібно було оцінити від нуля до десяти (десять максимальна оцінка) наскільки воно позитивне чи негативне, другий раз оцінювалася ймовірність того, що ця подія трапиться, аналогічно – у шкалі від нуля до десяти (де десять максимальна ймовірність). Мірою оптимізму вважатимуться високі показники ймовірності, надані позитивно оціненим подіям (показник є добутком оцінки на ймовірність, і коливається у межах від 0 до 100) та низькі показники ймовірності для негативно оцінених подій (показник є добутком оцінки на ймовірність, і коливається у межах від 0 до 100).

У дослідженні взяло участь 50 респондентів, котрі були студентами-курсантами ЛьвДУВС – 32% (16 осіб) та працюючою молоддю (68% – 34 особи) м. Львова. 50% (25 осіб) були жінками, 50% (25 осіб) – чоловіки. Вік досліджуваних коливався від 17 до 25 років ($M = 21,7$, $SD = 2,24$). Дослідження проводилося у групах 20–30 осіб у червні–липні 2014 року. Робота у кожній групі тривала близько 1,5 години.

У Таблиці 3 представлені середні значення суб'єктивних оцінок подій та ймовірностей, наданих для них, а також добутків оцінки на ймовірність 35-и подій для майбутнього молодого покоління. Дані, отримані у дослідженні, вказують на переважачий помірний оптимізм молодих людей, які взяли участь в опитуванні. Подіям, що були оцінені позитивно (вище 5,00) надавалася висока ймовірність здійснення (вище 5,00); і водночас події, котрі були оцінені як негативні (нижче 5,00) вважалися малоймовірними (нижче 5,00).

До подій з майбутнього покоління, що були оцінені як позитивні і ймовірні належали: молоді люди будуть комунікативними та відкритими для контактів ($M = 62, S.D. = 28,02$), молоді особи будуть творчими та креативними ($M = 59,44, S.D. = 26,56$), молоді люди знаходитимуть час на відпочинок ($M = 56,72, S.D. = 24,17$), люди молодого покоління будуть розумними ($M = 54,54, S.D. = 27,59$), молодь загалом буде освіченою ($M = 53,86, S.D. = 24,68$), молоді люди зможуть втілити свої цілі у життя ($M = 51,3, S.D. = 25,25$).

Таблиця 3

**Середні значення оцінок та ймовірностей
оптимізованої шкали бачення
майбутнього покоління для досліджуваної групи**

	Оцінка події	SD-оцінка	Ймовірність	SD-ймовірність	Оцінка x ймовірність	SD - оцінка x ймовірність
1	2	3	4	5	6	7
Люди молодого покоління будуть розумними	7,26	2,70	6,96	2,15	54,54	27,59
Молоді особи будуть творчими та креативними	7,74	2,19	7,36	1,94	59,44	26,58
Молодь характеризується консервативними поглядами	4,08	2,70	4,08	2,47	19,82	18,45
Молоде покоління нічого не змінить у сучасній державі	1,92	2,13	3,42	2,68	8,92	13,51
Молоді люди більш схильні до розлучень, ніж старше покоління	4,28	3,49	5,44	2,99	27,22	28,64
Молоде покоління буде ледачим	3,58	2,89	5,14	2,57	21,50	23,13

<i>Продовження таблиці 3</i>						
1	2	3	4	5	6	7
Сучасна молодь буде нерозсудливою	3,08	2,660	5,20	2,40	17,63	20,55
Молоді люди будуть комунікативними та відкритими до контактів	8,02	2,36	7,34	2,15	62,00	28,02
Молодь буде забезпечена житлом	6,02	3,10	4,72	2,15	27,86	18,41
Більшість сучасної молоді житиме за кордоном	4,66	2,42	4,70	2,69	25,22	24,03
Молодь буде жити у достатку	6,24	2,65	5,14	2,09	33,12	21,07
Молоде покоління буде менш витривалим	3,88	2,64	4,98	2,24509	19,90	17,61
Молоді люди більш зацікавлені у кар'єрі, ніж в особистому житті	5,18	2,79	5,62	2,36376	31,52	23,25
Здебільшого молоді люди залишатимуться самотніми	3,50	2,63	4,36	2,52	18,56	21,15
Молоді люди знаходитимуть час на відпочинок	7,90	1,96	6,96	2,05	56,72	24,17
Молодь загалом буде освіченою	7,52	2,28	6,94	1,80	53,86	24,68
У більшості молоді люди будуть безробітними	2,78	2,28	4,46	2,31	12,62	13,84
Молодь займатиме керівні посади	5,62	2,51	5,10	2,29	30,40	21,46
Молодому поколінню буде важко у фінансовому плані	3,68	2,21	5,16	2,14	18,88	15,39
У молодих осіб часто будуть проблеми зі здоров'ям	3,26	2,59	5,38	2,43	17,92	18,17
Сімейне життя молодого покоління буде нещасливим	2,30	2,34	3,94	2,62	10,20	13,88

<i>Продовження таблиці 3</i>						
1	2	3	4	5	6	7
Молоді люди будуть більш конфліктими	4,04	2,53	5,44	2,85	25,12	23,69
Молоді люди зможуть втілити свої цілі у життя	7,59	1,98	6,56	2,06	51,30	25,25
Молоде покоління не зможе досягнути успіху без порад старших осіб	4,50	2,30	4,44	2,28	22,20	17,15
Молоді люди будуть не тактовними	3,52	2,58	4,42	2,52	18,04	18,64
Молодь буде більш схильною до різних типів залежностей (алкоголізм, наркоманія, ігроманія...), ніж старше покоління	3,87	3,44	5,46	2,90	24,63	28,92
Зазвичай молоді люди будуть незадоволені особистим життям	3,82	2,71	4,60	2,79	20,00	22,72
Молоді люди будуть недостатньо хорошими спеціалістами	2,90	2,48	3,98	2,40	13,38	16,50
Молодь не зможе нічого досягти	2,38	2,86	3,12	2,69	12,64	19,25
У молодих осіб буде достатньо часу для відпочинку	6,04	2,74	6,00	2,24	39,44	28,78
Молодь не зможе реалізувати себе у професійній сфері, котру обиратиме	3,34	2,33	3,81	2,26	14,40	13,90
Більшість молодих осіб працюватиме розумово	6,44	2,15	6,10	1,90	40,92	23,22
До сімейного життя молоді люди ставитимуться несерйозно	3,82	2,97	4,50	2,83	21,14	24,30
Молоді люди матимуть змогу жити так, як хочуть	5,90	2,46	5,14	2,32	33,42	23,92

Опитані молоді люди вважали, що у майбутньому в їхньому поколінні не траплятимуться події, котрі отримали низьку оцінку (нижче за 3,5 у шкалі від 1 до 10, де 10 найвища можлива оцінка), зокрема: молодь нічого не змінить у сучасній державі (M = 8,92, S.D. = 13,51), сімейне життя молодого покоління буде нещасливим (M = 10,2, S.D. = 13,88), більшість молоді буде безробітною (M = 12,62, S.D. = 13,84), молодь не зможе нічого досягти (M = 12,64, S.D. = 19,25), у молодих людей будуть кредити, які вони не зможуть заплатити (M = 12,75, S.D. = 16,58), молоді люди будуть недостатньо хорошими спеціалістами (M = 13,38, S.D. = 16,5), молодь не зможе реалізувати себе у професійній сфері, котру обиратиме (M = 14,4, S.D. = 13,9) (див. таблиця 3).

Ці показники є також ознакою оптимістичного бачення майбутнього свого покоління.

Таблиця 4 містить середні значення суб'єктивних оцінок подій та ймовірностей, наданих для них, а також добутків оцінки на ймовірність 35-и подій для майбутнього країни. Загалом молоді особи, котрі взяли участь у дослідженні в оптимістичний спосіб оцінили майбутнє України. До подій, котрим надавалися позитивні оцінки та висока ймовірність належали: українська молодь вирізнятиметься патріотичністю (M = 63,64, S.D. = 32,41), Україна матиме велику популярність серед туристів (M = 54,2, S.D. = 33,04), Україна буде процвітаючою державою (M = 53,04, S.D. = 31,35), Україна зможе утримувати сильну, боездатну армію (M = 47,48, S.D. = 33,72), в Україні можливо буде зробити хорошу кар'єру (M = 44,98, S.D. = 32,09), буду достатньо багатим (-ою) в Україні (M = 43,75, S.D. = 31,34), країна вкладатиме кошти у розвиток спорту (M = 43,66, S.D. = 32,71), навчатись в Україні буде престижно (M = 43,38, S.D. = 31,19), молоде покоління захоче жити лише в цій країні (M = 41,12, S.D. = 27,8), працюватиму у своїй країні на керівній посаді (M = 39,96, S.D. = 30,79).

Студенсько-курсантська молодь, котра взяла участь у дослідженні, вважала, що у майбутньому країни не трапляться події, котрі отримали низьку оцінку (нижче за 3,5 у шкалі від 1 до 10, де 10 найвища можлива оцінка), до останніх належали:

молодь не захоче жити у цій державі (M = 14,92, S.D. = 20,15), у своїй державі я буду багато працювати фізично (M = 15, S.D. = 15,01), моя країна ніколи не стане європейською країною (M = 7,5, S.D. = 14,54), Україна завжди підтримуватиме тісні стосунки з Росією (M = 9,86, S.D. = 19,17), життя у країні буде дорогим та недоступним (M = 13,56, S.D. = 16,58) (таблиця 4).

Таблиця 4

**Середні значення оцінок та ймовірностей
оптимізованої шкали бачення майбутнього країни
для досліджуваної групи**

	Оцінка події	SD-оцінка	Ймовірність	SD-ймовірність	оцінка x ймовірність	SD – оцінка x ймовірність
1	2	3	4	5	6	7
Моя країна зможе забезпечити хорошу оплату праці	7,26	2,97	5,66	2,94	44,50	30,21
Молоде покоління захоче жити лише у цій країні	6,68	3,05	5,56	2,58	41,12	27,80
Люди похилого віку зможуть отримувати високу пенсію в Україні	6,90	3,17	5,10	2,78	38,46	27,60
Країна зможе забезпечити молоде покоління робочими місцями	6,56	3,30	5,12	2,71	36,10	27,00
Молодь не захоче жити у цій державі	2,98	2,88	4,16	2,65	14,92	20,15
Країна буде забезпечувати якісну безкоштовну медицину для всіх	6,66	3,40	4,74	2,98	33,88	30,80
Будь-яка хороша освіта в Україні буде платною	4,98	2,83	5,46	2,67	30,02	25,49
Країна зможе забезпечити громадян доступним житлом	6,22	3,24	4,24	2,58	27,24	21,88
В Україні можливо буде зробити хорошу кар'єру	6,90	3,34	5,88	2,72	44,98	32,09

<i>Продовження таблиці 4</i>						
1	2	3	4	5	6	7
Буду достатньо багатим (-ою) в Україні	6,82	2,98	5,73	2,80	43,75	31,34
Я не зможу стати відомою людиною у своїй країні	4,18	2,60	4,90	2,64	24,02	23,76
Я ніколи не буду жити так, як хочу у цій країні	2,60	2,63	3,48	2,70	13,42	19,11
У своїй державі я буду багато працювати фізично	3,28	2,54	3,56	2,25	15,00	15,01
Багато людей імігруватимуть з країни за кордон	3,90	3,33	5,25	3,13	25,25	29,69
Україна матиме велику популярність серед туристів	7,82	2,69	6,36	3,13	54,20	33,34
Моя країна ніколи не стане європейською країною	1,82	2,37	2,46	2,73	7,50	14,54
Україна завжди підтримуватиме тісні стосунки з Росією	1,90	2,51	2,80	2,98	9,86	19,17
Україна зможе утримувати сильну боєздатну армію	7,14	3,30	5,98	2,96	47,48	33,72
Навчатись в Україні буде престижно	7,16	3,13	5,54	2,93	43,38	31,19
Іноземці захочуть жити в Україні	6,36	3,12	4,92	3,18	35,42	32,32
Країна вкладатиме кошти у розвиток спорту	6,76	3,20	5,72	3,07	43,66	32,71
Українська молодь вирізнятиметься патріотичністю	7,98	2,75	7,40	2,86	63,64	32,41
Я б хотів(-ла), щоб мої діти жили в іншій країні	4,98	3,47	5,30	3,28	31,00	34,20
В Україні будуть високі заробітні плати	6,92	3,22	5,16	2,92	40,84	30,44
Україна буде дбати про здоров'я громадян	6,72	3,36	4,86	3,11	37,90	31,86

Продовження таблиці 4						
1	2	3	4	5	6	7
В країні введуть жорсткі закони проти наркоманії	6,54	3,06	5,00	3,05	36,63	29,67
У цій країні завжди буде корупція	3,40	3,42	5,34	3,04	19,52	26,96
В Україні будуть фінансово та морально підтримувати людей з особливими потребами	6,84	2,97	5,22	2,41	39,12	26,78
Студенти з різних країн захочуть навчатись в Україні	6,52	2,95	4,86	2,50	35,22	25,08
В Україні буде система соціальної підтримки та допомоги для населення	6,60	3,18	5,18	2,75	37,84	29,24
У цій країні молодь не зможе втілити власні амбіції	3,44	2,94	4,76	2,68	20,26	25,38
Україна буде процвітаючою державою	7,86	2,70	6,32	2,79	53,04	31,35
Життя у цій країні буде дорогим та недоступним	2,82	2,41	4,28	2,63	13,56	16,58

Досліджувані курсанти та студенти не були достатньою мірою впевненими у майбутньому покоління та країни (оцінки ймовірності того, що подія трапиться, коливалися у межах 5,00) оцінки у цій досліджуваній групі загалом були певною мірою споларизованими. Отримані результати підтверджують робочі припущення про переважаючий оптимізм стосовно майбутнього покоління та майбутнього країни.

Отже, *стратегія бачення власного майбутнього* ґрунтується на основній системі ціннісних переконань та установок і найбільшою мірою стосується сімейної сфери та сфери міжособистісних стосунків також професійної самореалізації. Досліджувана молодь була схильна оцінювати з високою ймовірністю події, що їй подобалися, були позитивними та як низькою ймовірні ті майбутні події, які оцінювалися як негативні. Досліджувані були схильними до надання крайніх оцінок. Події групувалися виключно за принципом позитивного чи негатив-

ного ставлення та відповідно високої та низької ймовірності здійснення, що підтверджує припущення про нереалістично оптимістичний підхід під час планування майбутнього.

Стратегія позитивного світогляду формується крізь призму майбутнього покоління та країни проживання. Досліджувана курсантська молодь була схильна оцінювати з високою ймовірністю події з життя країни та покоління, що їй подобалися, були позитивними та як мало ймовірні ті майбутні події, які оцінювалися як негативні. Події групувалися за принципом позитивних чи негативних наслідків для покоління і країни проживання та відповідно високої та низької ймовірності здійснення.

2.6. Аналіз професійно-психологічного профілю особистості працівників служби психологічного забезпечення правоохоронних органів

Кризові суспільно-політичні процеси в Україні у XXI столітті (спершу Революція гідності, а тепер «війна гідності» під назвою АТО) зумовили необхідність реформування та внесення значних змін у правоохоронну діяльність держави, зокрема й діяльність служби психологічного забезпечення. Від того, наскільки ефективно та якісно буде організована професійна діяльність та якою мірою особистісні психологічні процеси та професійні якості психологів будуть відповідати вимогам сучасності до їх компетентності, багато в чому буде залежати ефективність функціонування правоохоронної системи України.

Вчені В. Андросюк, В. Барко, М. Братасюк, В. Казміренко, З. Кісіль, М. Костицький, С. Максименко, О. Маноха, В. Медведєв, Л. Мороз, В. Рибалка, В. Татенко, О. Тімченко, С. Яковенко проводили дослідження в контексті діяльності МВС, які показали необхідність і можливість цілеспрямованого становлення особистості працівника поліції як компетентного фахівця, який відповідає сучасним вимогам правоохоронної діяльності.

Також питання діяльності, професіоналізму та професійної діяльності вивчали Л. Алексєєва, М. Васильєва, Є. Клімов, А. Маркова, Л. Петровська, В. Пономаренко та багато інших вчених [2; 3; 4; 6; 8].

Деякі питання професійної діяльності працівників поліції розглядали В. Андросюк, О. Губарєва, О. Єлісєєв, Я. Кондратьєв, Н. Кулик, В. Тюріна. Як бачимо, досліджень професійної діяльності та професійної діяльності працівників поліції загалом є значна кількість, а от окремо проблемам професійної діяльності психологів присвячено мало наукових доробок, це зокрема праці О. Бандурки, С. Бочарової, О. Землянської, Р. Марусте, В. Медведєва, Л. Мороз, В. Синьова, О. Столяренка та ін. [4; 6]. Тому аналіз порівняння професійно-психологічних особливостей психологів та особового складу поліції буде актуальним для реформування правоохоронної системи та підвищення ефективності її діяльності.

Згідно з Наказом МВС України № 842 від 28.07. 2004 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» психологічне забезпечення визначається, як «система організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» [2].

Основними особливостями професійної діяльності психолога є: правова, соціально-психологічна, морально-етична та моральна регламентація (нормативність) професійної поведінки, ухвалених рішень, здійснюваної діяльності; нестандартний, творчий характер праці психолога; самостійність, персональна (для багатьох – підвищена) відповідальність за об'єктивність оцінок, що даються і характеристик, що приймаються [1; 2].

Щодо професійних вимог до працівників служби психологічного забезпечення, то вони повинні мати хорошу професійну підготовку: знання в різних галузях психології, фізіології, педагогіки, права, медицини, інформатики, характеризуватися високою загальною культурою і культурою спілку-

вання, володіти інформацією про сучасні політичні, соціальні, економічні процеси, мати «супербачення», тобто здатність передбачати наслідки своїх дій, мати професійний такт, здатність викликати довіру та симпатію у людей, володіти емоційною стійкістю, уміти ухвалювати правильні рішення в будь-якій ситуації, іноді дуже непередбачуваній [1; 3].

Як зазначає В. Поліщук, в більшості країн до претендентів навчатися психологічній роботі висувається низка вимог. Найбільш поширеними серед них є певні вікові обмеження (у Швейцарії, Німеччині, Фінляндії, США, Канаді) та певний освітній рівень (у США, Канаді, Австралії). В Австралії, наприклад, до претендентів навчатися психологічній роботі пред'являється вимога мати завершену університетську освіту, в США, Німеччині, Швейцарії та деяких інших країнах – вимога мати досвід практичної соціальної роботи [7].

Є. Холостова та Р. Марусте вважають, що працівник психологічної служби повинен мати навички педагогічної діяльності. Знання, уміння і навички психологічної роботи становлять основу педагогічної культури спеціаліста цієї галузі. До її структурних елементів відносять психолого-педагогічну спрямованість особистості, її педагогічні здібності, майстерність ділового спілкування, культуру службової поведінки. Специфічні професійні вимоги до спеціалістів – пенітенціарних психологів детально проаналізовані В. Синьовим, В. Медведєвим [4].

Отже, специфіка діяльності психолога вимагає органічного поєднання відповідних професійних і особистісних якостей, особливої компетентності [3]: методичної, соціальної, організаторської. Методична компетентність – володіння спеціальним професійним інструментарієм – технологіями, методами соціальної роботи. Соціальна компетентність полягає в соціальній зрілості особистості спеціаліста, наявності у нього власної професійної позиції. Організаторська компетентність охоплює організаційні уміння, цілеспрямованість, самоорганізованість, здатність своєчасно ухвалювати рішення.

Для емпіричного дослідження професійно-психологічних особливостей працівників служби психологічного забезпечен-

ня та особового складу поліції група досліджуваних становила 100 осіб і поділялася на основну (22 психологи) та допоміжну (78 осіб особового складу). Допоміжна група – це 50 працівників поліції з різних підрозділів ГУМВСУ у Львівській області та 28 військовослужбовців Національної гвардії із військової частини 4114. Вік досліджуваних був від 19 до 44 років, з них 82 особи чоловічої статі, 18 – жіночої. Базами дослідження були: відділ психологічного забезпечення УКЗ ГУМВСУ у Львівській області, підрозділи ГУМВСУ у Львівській області, центр практичної психології ЛьвДУВС, в/ч 4114 Національної гвардії України.

Згідно з працями М. Варія, М. Костицького, Г. Костюка, С. Максименка, Г. Федоришина «продуктом діяльності» психолога є психологічні характеристики контингенту, з яким він працює [3; 7]. Тому ми й провели емпіричне дослідження психологічних особливостей за такими ж методиками, як і для психологів.

Психодіагностичне опитування психологів поліції здійснювалось за допомогою таких методик: діагностика типу спрямованості особистості практичного психолога (методика Т. Данилової); діагностика емоційної спрямованості; методика «Чи підходить вам ваша сфера діяльності?» (Тест Луганської); Бостонський тест стресостійкості; діагностика рівня «емоційного вигорання» (В. Бойко в модифікації Е. Ільїна); тест Кеттелла (16 PF-опитувальник) [5].

За допомогою методики Т. Данилової визначено ступені вираженості основних типів спрямованості особистості психологів та працівників поліції, яка складається з чотирьох шкал. Відтак у досліджуваних психологів (22 осіб) за 1-ю шкалою «гуманістичний тип спрямованості» середнє значення становить 23 та в працівників поліції (72 осіб) середнє значення становить 24 – це пояснює те, що в досліджуваних середній рівень вираженості цього типу спрямованості. Такі насамперед беруть до уваги цілі, інтереси та потреби інших. Під час спілкування вони толерантні, автентичні, емпатійні.

Згідно з 2-ю шкалою «екзистенційний тип спрямованості» названої методики, виявлено, що в психологів середнє

значення становить 22, а в працівників поліції – 19,5 – а це означає, що в опитуваних середній ступінь вираженості цього типу спрямованості, що характеризує їх як осіб з середнім рівнем рефлексії, прагненням до досконалості та самореалізації.

За результатами 3-ї шкали «прагматичний тип спрямованості» було виявлено, що в психологів середнє значення становить 20, а в працівників поліції – 24 – це пояснює те, що в досліджуваних середній ступінь вираженості цього типу спрямованості. Такі люди орієнтуються на конкретні результати своєї діяльності.

Згідно з результатами 4-ї шкали «еґоцентричний тип спрямованості» за названою методикою має середнє значення у психологів – 9, що свідчить про низький ступінь вираженості цього типу спрямованості, – це люди, для яких цілі, інтереси та потреби інших людей мають найперше значення. А у працівників поліції – 17 – середній ступінь вираженості цього типу спрямованості означає, що ці індивіди іноді зосереджені на своїх особистих переживаннях та не здатні порушити їх межі.

Отриманий результат можна пояснити тим, що професії і психолога, і працівника поліції чи військовослужбовця Національної гвардії належать до типу професій за класифікацією Є. Клімова «Людина – Людина», що передбачає гуманістичне спрямування [5].

За допомогою діагностики емоційної спрямованості серед психологів було виявлено альтруїстичну спрямованість, де середнє значення становить 5,4, що, своєю чергою, пояснює те, що в досліджуваних є потреба у сприянні, допомозі, заступництві іншим людям. Отримані результати рівня емоційної спрямованості можна пояснити тим, що професія психолога – це радше покликання ніж професія, схоже з професією священника чи педагога.

За допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) визначено рівень сформованості основних «симптомів» та наявність/відсутність емоційного вигорання.

За шкалою 1-ю «незадоволеність собою»: серед психологів середнє значення становить 4, в особового складу – 9,5, що свідчить про несформований симптом.

За шкалою 2-ю «загнаність в клітку»: у психологів середнє значення становить 3,5 – це означає, що симптом ще не склався, а у працівників поліції – 10 – це означає, що симптом вже формується.

Згідно з даними 3-ї шкали «редукція професійних обов'язків» за вказаною методикою: серед психологів середнє значення становить 10,7, в особового складу – 14,4, що свідчить про симптом, що формується.

За результатами 4-ї шкали «емоційна відстороненість»: посеред психологів середнє значення становить 8 – це означає, що симптом ще не склався, а у працівників поліції – 10,7 – це означає, що симптом вже формується.

За шкалою 5-ю «особистісна відстороненість (деперсоналізація)»: у психологів середнє значення становить 2,8, у військовослужбовців – 8,9, що свідчить про симптом, який ще не склався.

Щодо рівня емоційного вигорання: у психологів середнє значення становить 26 – це свідчить про відсутність «вигорання», а у службовців – 53,7 – це свідчить про нинішнє «вигорання». Отже, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) засвідчила, що, на відміну від досліджуваних психологів, в особового складу є ознаки емоційного вигорання, зокрема, «загнаності у клітку», емоційної відстороненості, частково, деперсоналізації. Слід зауважити, що і в психологів, і в особового складу формується така ознака емоційного вигорання, як «редукція професійних обов'язків», що означає прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. Це можна пояснити низькою заробітною платою і необхідністю реформ у правоохоронній системі. Отримані результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), тобто наявність та формування ознак вигорання в особового складу, свідчать про необхідність охоплення особового складу заходами психологічного впливу, для чого потрібне розширення служби психологічного забезпечення та збільшення кількості її працівників.

За результатами Бостонського тесту стресостійкості визначено ступінь схильності до стресу, де у психологів середнє значення – 44, а у працівників поліції – 48, що свідчить про середній рівень стресостійкості і психологів, і особового складу.

За допомогою 16 PF-опитувальника Кеттелла здійснено оцінку індивідуально-психологічних особливостей досліджуваних психологів та працівників особового складу і національної гвардії.

Відповідно до результатів 1-ї шкали А «замкнутість – товариськість» у психологів середнє значення – 10, що означає – це люди відкриті та добросердні, товариські і добродушні, їм властиві природність і невимушеність у поведінці, уважність, доброта, м'якосердість у стосунках. Вони охоче працюють з людьми, активні у залагодженні конфліктів, довірливі, не бояться критики, переживають різні емоції, зразу відгукуються на будь-які події. А у працівників поліції середнє значення – 8 – що характеризує їх, як людей, здатних природно поводитись у спілкуванні та у діяльності, зазвичай компанійські, проте іноді люблять бути на самоті.

За результатами 3-ї шкали С «емоційна нестійкість – емоційна стійкість» цієї методики у психологів середнє значення – 9, що характеризує їх як стриманих, працелюбних, емоційно зрілих, реалістично налаштованих людей. У них відсутня нервова втома. А у персоналу середнє значення – 7 – що характеризує їх як людей, емоційно ригідних та іноді нечутливих, із середньою толерантністю до фрустрації.

Згідно з результатами шкали 4-ї Е «підпорядкованість – домінантність»: у працівників психологічної служби середнє значення становить 6, це означає, що досліджувані є тактовними, шанобливими, інколи самовпевнені та впertі; а в особового складу – 7 – вони незалежні в судженнях і поведінці, свої думки схильні вважати законом для себе і оточуючих. У конфліктах звинувачують інших, не визнають влади і тиску ззовні.

За шкалою 5-ю F «стриманість – експресивність» у працівників психологічної служби середнє значення становить 5, а в персоналу – 6 – це свідчить про властивий їм оптимізм,

енергійність, запальність та щирість у стосунках, проте водночас це люди обережні та розсудливі, турбуються про майбутнє.

За 6-ю шкалою G «підвласність почуттям – висока нормативність поведінки» у психологів середнє значення становить 8, а особового складу – 7 – ці особистості наполегливі у досягненні мети, точні, відповідальні, проте характеризуються гнучкими установками щодо соціальних норм.

За результатами 7-ї шкали H «нерішучість – сміливість» у працівників психологічної служби середнє значення становить 9 – їм властива соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами і людьми. Вони схильні до ризику, тримаються вільно. А у працівників поліції середнє значення – 7, що характеризує їх, як людей часто невпевнених у собі, що віддають перевагу невеликому товариству.

Згідно з 8-ю шкалою I «жорстокість – чутливість» у працівників психологічної служби середнє значення становить 7, а в працівників особового складу – 6 – це свідчить про властиву їм деяку жорстокість та суворість, проте в окремих випадках ці люди здатні співчувати та співпереживати з іншими людьми.

За шкалою 9-ю L «довірливість – підозріливість»: у психологів середнє значення – 4, це свідчить, що вони зазвичай обережні у своїх вчинках, легко ладнають з людьми, терпимі та часто поступливі, а у працівників поліції – 7 – ці люди ревниві, егоцентричні, заздрісні, характеризуються підозріливістю, їм властива велика зарозумілість. Їхні інтереси спрямовані на самих себе.

За результатами шкали 10-ї M «практичність – розвинута уява»: у працівників психологічної служби середнє значення становить 5, а в працівників особового складу – 6 – такі люди є добросовісними, уважними, у них високий творчий потенціал.

За 11-ю шкалою N «прямолинійність – дипломатичність»: у працівників психологічної служби середнє значення становить 5, а у працівників поліції – 6. Цей результат, зазвичай, характеризує природню поведінку особи, розум та проникливість щодо подій та людей.

Згідно зі шкалою 12-ю О «впевненість у собі – тривожність» в психологів середнє значення – 4, у працівників поліції – 6. Це люди впевнені у собі, спокійні.

За 13-ю шкалою Q1 «консерватизм – радикалізм» у працівників поліції та психологів середнє значення становить – 6. Такі люди характеризуються консервативністю, стійкістю до традиційних труднощів. Вони знають, у що повинні вірити, і, незважаючи на непереконливість деяких принципів, не шукають нових, із сумнівом ставляться до нових ідей, схильні до моралізаторства і повчань. Не погоджуються із змінами і не цікавляться аналітичними й інтелектуальними міркуваннями.

Відповідно до результатів 14-ї Q2 шкали «конформізм – нонконформізм» цієї методики: у працівників психологічної служби середнє значення становить 4, а у працівників – 6. Досліджувані залежні від групи, слідуєть за суспільною думкою, проте здатні висловлювати власну думку та самостійно ухвалювати рішення.

За 15-ю шкалою Q3 «низький самоконтроль – високий самоконтроль» у військовослужбовців середнє значення – 7 – це означає, що такі люди часто занепокоєні виконанням соціальних потреб, у психологів – 8 – вони добре контролюють свої емоції і поведінку, доводять будь-яку справу до кінця, їм властиві цілеспрямованість й інтегрованість особистості.

За шкалою 16-ю Q4 «розслаблення – напруженість» у працівників поліції середнє значення – 7, у психологів – 4. Ці люди часто напружені, їм притаманна наявність збудження і неспокою (психологам).

За тестом Луганської «Чи підходить вам ваша сфера діяльності?» у психологів середнє значення становить 55, що, своєю чергою, пояснює те, що ситуація близька до ідеальної: ці особи роблять свою справу, отримуючи гідну моральну винагороду, до того ж маючи перспективу кар'єрного росту. А в працівників поліції середнє значення – 44 – означає, що ситуація цілком терпима, але ці люди не на своєму місці: їхні професійні можливості використовуються не повністю.

За результатами суб'єктивної шкали задоволеності роботою у психологів середнє значення становить 7, а у військово-

службовців – 6. Це означає, що досліджувані частково (середньо) задоволені роботою.

За результатами суб'єктивної шкали задоволеності життям у психологів середнє значення становить 8,5, а у військово-службовців – 8. Це означає, що досліджувані більшою мірою задоволені своїм життям.

Отже, аналіз результатів дослідження дає змогу зробити такі висновки. Для продуктивності й ефективності діяльності психолога в системі Національної поліції необхідні відповідний рівень психолого-педагогічної підготовки, наявність відповідних професійних і особистісних якостей, особлива компетентність. Психолог Національної поліції має втілювати новітні досягнення психологічної науки не тільки у роботу з персоналом, а й у вирішення повсякденних завдань із поліпшення охорони правопорядку, посилення протидії злочинності, забезпечення профілактичних заходів щодо деструктивних психологічних явищ, зокрема, професійної деформації.

Отримані результати емпіричного дослідження засвідчили, що особовий склад потребує заходів психологічного впливу, а для цього необхідне розширення штатів психологів, збільшення їх кількості.

Для психологічного забезпечення особового складу зручно було б щоб робоче місце психолога знаходилося в кожному підрозділі, а підпорядкування – начальнику центру практичної психології, тобто, важливо, щоб психолог був офіційно незалежний від безпосереднього керівника підрозділу, особовий склад якого він обслуговує.



**Розділ
III**

**ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ
ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ
ВЗАЄМОДІЇ МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ
З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС**

**3.1. Психолого-прикладні аспекти
впровадження генетично-психологічного
комунікативно-рефлексійного тренінгу
в процесі підготовки працівників поліції**

Актуальним для сьогодення є позитивна взаємодія працівників поліції з населенням, яке має свої особливості. Одним із найважливіших чинників соціального розвитку людини та необхідною умовою її життєдіяльності загалом є спілкування. Варто зауважити, що під час спілкування в діаді «поліцейський – громадянин» можуть виникати деякі бар'єри, непорозуміння на ґрунті недовіри та негативних установок щодо самої особистості працівника. Бувають випадки, що деякі працівники органів внутрішніх справ цілковито покладаються на вплив рольової позиції та свого статусу і не докладають достатньо зусиль для становлення, підкріплення та підтримання свого авторитету. Тому для того, щоб уникнути помилок попередніх представників силових структур, вмінно спілкуватися та позитивно взаємодіяти з населення варто навчати ще у процесі підготовки Нової поліції.

За традиційних способів навчання обмін інформацією відбувається тільки через викладача. Він створює оптимальні умови для того, щоб особа, яка навчається, могла розвивати та виражати власну думку, а це, зрештою, є необхідною умовою для інтеріоризації знань та проглядів, тобто перетворення їх на здобутки особистості, а відтак – на переконання [1]. Втім,

у загальному комплексі вирізняють навички, що у процесі навчання набувають лише у тренінговій формі. Це – комунікативні, рефлексивні та інші вміння. Під час тренінгу активізується процес навчання, швидко налагоджуються міжособистісні зв'язки. Саме тому є доцільним у процесі підготовки працівників поліції впроваджувати генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінговий підхід.

Доволі вдале (без перебільшення – класичне) визначення тренінгу дав І. Вачков: «Груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються для формування навичок самопізнання й саморозвитку. При цьому тренінгові методи можуть використовуватися як у рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і соматичних захворювань, так і в роботі з психічно здоровими людьми, які мають психологічні проблеми, щоб надати їм допомогу в саморозвитку» [2, с. 21]. Попри іншу важливу семантику цієї дефініції, вважаємо, з огляду на необхідність акцентування на оптимізації особистісної психогенези, що тут слушно вирізняється важливість самопізнання і саморозвитку осіб, що проходять навчання до нової поліції.

Основними перевагами тренінгу, на думку цих науковців, є вироблення цілісної системи таких умінь і навичок, як організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті; засвоєння нових знань про майбутню професію, розвиток умінь і навичок виконання різних видів комунікативної діяльності у стандартних і нестереотипних професійних ситуаціях; прищеплення умінь критично і творчо мислити під час вирішення професійних завдань; аналіз і відбір дій у професійних ситуаціях; формування особистісних суджень, оцінок майбутньої професії; а також навичок роботи у команді [4].

Основні блоки розробленого комунікативно-рефлексійного тренінгу ґрунтуються на генетично-психологічних концептуальних підходах (розвиток, саморозвиток, ампліфікація як самопідсилення тощо) та зорієнтовані на якісну інтенсифікацію позитивної взаємодії. Однак попри те розглянемо особливості впливу генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу на професійне становлення працівника

поліції. Завдяки тренінгу він може оволодіти певними знаннями і навичками у налагодження стосунків з населенням. Також тренінг допомагає формувати важливі психологічні якості, які потрібні для цього. Це дає змогу особі, що навчається, почуватися вільним, уникати або успішно вирішувати конфлікти, а найголовніше – зберігати своє здоров'я, позитивно впливати на тих, хто його оточує. Як відомо, взаємодія поліції з населенням – доволі часто психоенергетично виснажлива процедура, яка навіть може призводити до психоемоційного вигорання, вимагає застосування учасниками надмірного психозахисту тощо.

Комунікативно-рефлексивні вміння полягають у здатності створювати позитивне комунікативне тло (виявляти легкість у спілкування, відкритість, контактність, толерантність; демонструвати високий рівень емпатії; здатність створювати позитивне емоційне тло незалежно від власного настрою, легко вводити учасників тренінгу в навчально-пізнавальну реальність); діагностувати ситуацію спілкування (визначати позитивні та негативні вияви інтеракції; уникати залежності від проблем, а протистояти їм; володіти технікою самовідновлення; застосовувати прийоми активізації рефлексії учасників та саморефлексії), пропонувати комунікативні стратегії (взаємодіяти з самим собою та з іншими, застосовувати основні види комунікації, добирати та впроваджувати відповідні комунікативні стратегії у різних програмованих ситуаціях на заняттях).

Л. Петровська застерігає: необхідно постійно пам'ятати, що в основі взаємодії є не просте володіння мовою й іншими кодами спілкування, а особистісні якості індивіда, що виявляється у єдності почуттів, думок і дій, які розгортаються в конкретному соціальному контексті. Комунікативна компетенція займає особливе місце у формуванні рівня самоповаги індивіда, адже результат будь-якої взаємодії з оточенням кожна людина усвідомлено чи несвідомо розглядає, так чи інакше оцінюючи свою комунікативну компетентність. Водночас міра успішності задуманих актів впливу і використання засобів справляння вражень на інших приймається нею за міру своїх

комунікативних талантів. Відтак у комунікативній компетенції поєднується ситуативна адаптація і вільне володіння вербальними і невербальними засобами соціальної поведінки, тому комунікативна компетентність повинна розглядатися як ідейно-моральна категорія, що регулює всю систему ставлення до природного і соціального світу, а також до самого себе, як синтезу обох світів [5].

Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінг належить до комплексних методів соціально-психологічного навчання і впливу. Основною його метою є підвищення компетентності у сфері спілкування. Цим визначається соціальне призначання методу, безпосередньо пов'язаного з практичними завданнями розвитку суспільства, а також зі створенням сприятливих умов для розвитку особистості самого поліцейського, удосконалення роботи з населенням. Коли дбають про удосконалення роботи з поліцією, то соціально-психологічний тренінг може бути корисним і у навчанні, і в підвищенні кваліфікації представників тих професій, об'єктом трудової діяльності яких є інша людина (в цьому разі – робота нової поліції).

Ключові засоби підвищення комунікативної компетентності потрібно шукати не в удосконаленні поведінкових умінь і не в ризикованих спробах особистісної перебудови, а в активному пізнанні індивідом природних міжособистісних ситуацій та самого себе як учасника цих діяльнісних ситуацій на шляху розвитку соціально-психологічної уяви, що дає можливість розуміти світ з іншого боку. Адже педантичне дотримання правил спілкування не є гарантією його ефективності, бо ж не випадково іноземця розпізнають за надмірним демонструванням правильної вимови, а не за природним оволодінням культурою мовлення [5].

Хто заважає працівнику внутрішніх справ бути комунікативно ефективним? Найперше він сам. Точніше, його надто велика увага до свого Я-образу, чим затінюється сприйняття міжособистісної ситуації. У цьому – витoki недостатнього вміння спостерігати, слухати, запитувати та розмовляти з урахуванням своїх висловлювань і невербальних виявів.

Завдання активного соціально-психологічного навчання полягає у тому, що, показавши майбутньому поліцейському його соціальну природу і відтак знищивши суб'єктивне розуміння його міжособистісних ситуацій, зробити його незалежним від особистісного Я-образу і дати йому концептуальний інструментарій до проблеми Я-образу в ситуації. Слід на чутливо-практичному досвіді переконати його в тому, що успішність спілкування і будь-якої діяльності забезпечується міжособистісною взаємодією, а не індивідуальними зусиллями, тобто ґрунтується на розумінні людьми того, що навіть їх суб'єктивні досягнення завжди мають не індивідуально-психологічний, а соціально-психологічний характер [5].

Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінг спрямований на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, розвитком комунікативних здібностей, рефлексивних навичок, здатності аналізувати ситуацію, поведінку, стан членів групи, і свій особистий, уміння адекватно сприймати себе і оточення.

Водночас виробляються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко змінюватися в різних умовах і різних групах.

Основна діяльнісна семантика ГП КРТ зводилася до базальних положень генетичної психології – розвиток/саморозвиток через інтенсивну комунікативно-перцептивно-інтерактивну діяльність, яка, завдяки рефлексії як своєрідному «психічному дзеркалу» особистості, дає можливість побачити себе не лише власними, а й очима інших людей, а отже, за допомогою вироблення адекватних прийомів і технік спілкування осмислити своє актуальне Я та сприяти його подальшій успішній психогенезі.

Культивовані нами тренінгові підходи дають змогу розширити площини і вектори самоосмислення особистості під час моделювання взаємодії поліцейського з населенням, що сприятиме розвитку рефлексивних складових самосвідомості й оптимізує навички успішного просоціального спілкування, зокрема поліпшиться здатність до поглибленого самопізнання

й самоаналізу; намітиться тенденція до продуктивнішого планування та осмислення індивідуального життєвого шляху, інтенсифікується перцептивно-інтерактивні вміння і навички тощо.

Одна з головних цілей пропонованого тренінгового підходу – розробка програми з розвитку самопізнання та саморозуміння, вдосконалення рефлексивних і комунікативних характеристик особистості, яка перебуває в режимі професійного спілкування та потребує розвитку своєї когнітивної, сенсорної, емоційно-вольової та інших сфер.

До основних принципів творення ГП КРТ віднесено:

1) екзистенційно-гуманітарну орієнтацію керівників тренінгу в роботі з людьми, тобто створення таких умов взаємодії між учасниками, які сприяють максимальному розкриттю їх внутрішнього світу; важливою є увага до будь-яких поведінкових (свідомих і несвідомих) виявів особистості і ціннісне ставлення до неї;

2) облік культурно-практичного контексту в організації практики, що культивує виважену рефлексію та активну комунікацію, тобто використання безмежного матеріалу, нагромадженого культурою і практикою людства, зокрема генетично-психологічної традиції – пізнання, осмислення, задоволення (реалізація) нужди двох (і більше) людей дає щось якісно нове, успішніше, досконаліше;

3) організацію переживання учасниками рефлексивно-комунікативних практик як особистісної роботи; максимальне сприйняття і переосмислення отриманих знань, повна емоційна включеність, відкриті й оптимістичні тактики і стратегії спілкування;

4) використання широкого спектру комунікативних методів і технологій, що ґрунтуються на врахуванні особистісної рефлексії, самоаналізу, самоприйняття, саморегуляції тощо;

5) активні розвивальні орієнтації керівника тренінгу, зокрема активізація ним таких особистісно-перцептивних рис, як щирість, повага, прихильне ставлення, безпосередність, лабільність, конгруентність, емпатійність, позиціонування недооцінювання, толерантність тощо [6].

Звичайно, ГП КРТ сформований з дотриманням експериментатором на різних етапах таких основних *психотренінгових принципів*: моделювання, новизни, дослідження, зворотнього зв'язку, діагностики, цілеспрямованості, активності, довіри іконфіденційності, «тут і зараз», персоніфікації, експлікації почуттів та ін., тобто враховувалося поєднання загальнопсихологічних тренінгових положень і генетично-психологічного підходу.

Отже, деталізуємо: 1) моделювання – з урахуванням одного з головних принципів генетичної психології – учасники проєктують та моделюють різні реальні ситуації, в яких вони демонструють негативні й позитивні форми поведінки; 2) новизна – оригінальність вправ, що вводяться, постійна зміна партнерів у грі; 3) дослідження – група самостійно й креативно здійснює пошук вирішення поставлених завдань; 4) зворотній зв'язок – забезпечення взаємозв'язку за допомогою перегляду відеозапису і висловлення думок іншими учасниками групи; 5) діагностика – постійний контроль тренером стану групи та окремих її членів; 6) цілеспрямованість – визначення тренером заздалегідь мети роботи групи і трансформування її у процесі роботи залежно від різних факторів групової діяльності; 7) активність – постійна активність учасників групи; 8) довіра і конфіденційність – відкритість і щирість членів групи, що забезпечується умовою не розголошувати інформацію про події, які відбуваються в групі; 9) «тут і тепер» – концентрація уваги на подіях, що відбуваються з учасниками в процесі тренінгу, завдяки чому припиняються розмови на побічні теми, які можуть бути, наприклад, формою психологічного захисту; 10) персоніфікація – конкретизація висловлень і віднесення їх до конкретних учасників, заборона на безособові висловлювання; 11) експлікація почуттів – опис своїх переживань і почуттів партнерів під час зворотного зв'язку [2].

Подібні міркування висловлюють й інші науковці. Наприклад, В. Марєанов окреслює такі основні принципи тренінгу: спілкування за принципом «тут і тепер»; персоніфікація висловлювань; наголошування на мові почуттів; активність; довірливе спілкування; конфіденційність; моделю-

вання; новизна – оригінальність вправ, постійна зміна партнерів; дослідження.

Упродовж задіяння ГП КРТ враховувалася необхідність поєднання в одному розвивальному просторі таких умов: 1) діалогу, який є активною партнерською розмовою рівних суб'єктів; 2) активної участі позитивно вмотивованих людей, налаштованих на взаємозбагачення через усвідомлення власної цінності та врахування значущості аксіологічної системи кожного з учасників Т-групи, тобто ми *«матеріалізували» на рівні тренінгової комунікації (як синтезу численних інтерацій, які переростають у перцепцію, з рефлексивними уміннями людини) численні монологи в системний полілог*; 3) відкритості власного комунікативного простору, відвертості своїх переживань і думок перед іншими людьми; 4) наявності свідомого розуміння, тобто, можливості вільно працювати над інтерпретацією текстів і контекстів; 5) балансу між проблематичністю ситуації та психоемоційною і поведінковою підтримкою особистості, зокрема через відлагодження партнерських комунікативних каналів, нейтралізацію комунікативних фільтрів, перцептивних бар'єрів, отримання ефективного зворотного зв'язку та загальна налаштованість на саморозвиток через саморух.

ГП КРТ як своєрідний спосіб «перепрограмування» наявної в особистості моделі керування власною поведінкою й діяльністю є синтезом методичного комплексу, змістовими складовими якого є: тематична бесіда (діалог, полілог), лекція-семінар, групова дискусія, психокорекційні ігри, психодраматичні ігри та вправи, інтроспекція, релаксація, психогімнастика, аутотренінг, допоміжні методи арт-терапії тощо.

Завдяки участі у ГП КРТ (своєрідній модельованій взаємодії як процесі вирішення певних міжособистісних комунікативно-перцептивних завдань і проблем) суб'єкти, взаємодіючи, здебільшого ускладнюються, трансформуються у плані спілкування, породжуючи нову цілісну систему взаємин через вирішення суперечностей між уже досягнутими інформаційними пластами і комунікативними навичками і тими, яких ще потрібно досягнути й набути. Вважаємо, що

це стимулює успішні спроби перетворення ситуації у професійному середовищі, де виявляється особистісна ініціатива, бачення тонкощів і результатів спілкування та загальної міжособистісної перспективи розвитку.

В умовах тренінгового відтворення типових і кризових ситуацій умовної (реальної) взаємодії з населенням ГП КРТ, який повинен перебігати в атмосфері відповідальної та відвертої взаємодії, партнерських інтеракцій, використання комунікативно-перцептивних засобів, розвивальних вправ, ігор та інших дієвих форм самовираження, відбувається становлення та розвиток таких важливих рис особистості, як комунікативність, рефлексивність, креативність, емпатійність, самокритичність тощо.

Структура тренінгу складається з таких основних моментів, які відображали ключові фази його перебігу: 1) вступ (організаційні аспекти); 2) ціннісні погляди й настанови сторін (наприклад, «сканування» системи базальних та інструментальних цінностей, близьких і віддалених мотивів учасників Т-групи тощо); 3) презентація власних побажань й очікувань усіх учасників (наприклад, бажання стати найкращим поліцейським); 4) вирішення проблеми (збір, аналіз, пошук і розвиток шляхів та варіантів вирішення проблем професійної комунікації); 5) перехід до практичних дій (операціоналізація здобутків); 6) підведення (резюмування) підсумків (операціоналізація здобутків); 7) остаточне підведення підсумків (узагальнення набутого тренінгового досвіду, знань, умінь і навичок його екстраполяції в реалії професійного життя, у повсякдення взаємодії поліції з населенням).

Потрібно враховувати закономірності та специфіку групової динаміки, зокрема таких основних елементів: мета, норми, структура групи і проблема лідерства, згуртованість групи, фази її розвитку.

Враховувалися запропоновані науковцями [2; 3; 5] такі основні технологічні етапи ГП КРТ: 1) аналіз ситуації та взаємин (первинна рефлексія); 2) визначення проблеми (конгнітивна рефлексія); 3) розігрів (зняття загальнопсихологічних бар'єрів); 4) зняття перешкод (емоційно-когнітивних

бар'єрів); 5) пошук шляхів і способів ухвалення рішення (консенсусно-рефлексійні вправи); 6) ухвала рішення; 7) укладання угоди; 8) прояснення та інтерпретація ситуації, підведення підсумків. Очевидно, слід визнати слушним у цьому контексті визначення комунікативно-рефлексійного тренінгу, запропоноване А. Осиповою, яка характеризує його як один із методів активного навчання і психічного впливу, що здійснюється в процесі інтенсивної групової взаємодії і спрямований на підвищення компетентності у сфері спілкування, в якому загальний принцип активності доповнюється принципом рефлексії над особистісною поведінкою і поведінкою інших учасників групи. Для такої рефлексії і саморефлексії в групі створюються максимально приємні умови, зокрема можливості отримати зворотній зв'язок на поведінку кожного учасника тренінгу, членів групи, після перегляду відеоматеріалів.

Важливо зазначити, що під час проведення ГП КРТ варто враховувати діапазон використання й обмеження, ефективність, а також те, що досягається тільки в межах системної соціально-психологічної підготовки, що тренінг не є груповою психотерапією, що він не є самостійним [2]. ГП КРТ включає чотири блоки: 1) партнерської взаємодії; 2) сензитивності; 3) креативності; 4) рефлексійності.

У тренінгу партнерської взаємодії акцентовано на психогімнастичних вправах, які повинні створити такий рівень відкритості, відвертості, довіри, емоційної свободи, згуртованості, тобто сприяти генезі таких психостанів кожного учасника, які б дали змогу успішно комунікувати, працювати, просуватися вперед. Вони – своєрідний місток для переходу до інших етапів тренінгу.

Тренінг сензитивності спрямований на створення відповідного емоційного тла за допомогою прийомів групової психотерапії, а також на розвиток психологічної чутливості учасників. Тренінг сензитивності – це синтез рольової гри і групової дискусії, він передбачає оптимізацію міжособистісного спілкування.

Тренінг креативності сприяє розвитку елементів, прийомів і навичок творчої комунікації з власним Я та з іншими учасниками Т-групи.

Тренінг рефлексійності спрямований на активізацію особистісних детермінант, формування позитивного самоствавлення, самопізнання, самовпевненості, адекватного рівня особистісної рефлексії, розвиток індивідуальних характеристик та рис, що сприятимуть професійному та особистісному розвитку, зокрема оптимізують спілкування та взаємодію з населенням.

Самоефективність кожного з учасників Т-групи упродовж роботи в певному тренінговому блоці визначається наявністю смислового месиджу, який керівник презентує для учасників як культурний зразок, а також співучасть кожного у створенні певного розвивально-соціального середовища, що матеріалізується у розробці та реалізації спільних соціокультурних проєктів. Звичайно, це робиться з наголосом на модальність (сензитивність, креативність, рефлексійність тощо) тренінгової процедури, проте розвивальність і генетично-психологічний підхід є визначальними організаційно-функціональними показниками.

ГП КРТ проводиться у групах з 8–12 осіб під керівництвом психолога, який пройшов спеціальну підготовку. Звичайний цикл занять розрахований на 30–50 годин, але тривалість його можна змінювати залежно від характеру вирішуваних завдань. Водночас нетривалі заняття (менше 20–24 годин) не дають змоги у повному обсязі реалізувати оптимальну програму тренінгу, знижують її ефективність. Заняття можуть проводитися з інтервалами в один–три дні, середня тривалість кожного – три години. Але найефективніша форма організації – марафон, тобто декілька занять підряд по 8–10 годин.

У процесі ГП КРТ застосовуються різноманітні методичні прийоми: групова дискусія, рольова гра, невербальні вправи. Відеозапис занять значно підвищує ефективність тренінгу, забезпечуючи учасникам об'єктивний зворотній зв'язок. Упродовж тренінгу активно використовувалися такі особливості методу рольових ігор, як заданість від початку певних соціальних ролей; вирішення проблемних ситуацій через взаємодію учасників; максимально спрощена імітація професійної реальності, символічне моделювання типових (і нетипових) ситуацій; імпровізація, активна співтворчість учасників, обмін

(ротація) ролями; використання в динамічній системній єдності з іншими методами; обов'язковий етап індивідуальної та групової рефлексії; наявність керованої певної емоційної напруги та «комунікативної інтриги», які дають глоричне та релаксаційне задоволення від успіху.

Для активізації екстернальної комунікативної активності учасників Т-групи та стимулювання їхніх тенденцій до само-розкриття (а в режимі рефлексії – і для з'ясування думки інших про себе) в канву тренінгу пропонуємо ввести кілька варіантів такого плідного засобу, як *сторітелінг*. Процедурно це відбувалося як усний переказ відомої історії, казки, анекдота, пригоди, де версія оповідача відрізняється від оригіналу. Вважається, що така інтерпретація відомого сюжету стимулює уяву, формує комунікативно-перцептивні навички, виконує важливу роль у становленні загальної активності у процесі спілкування. Активно застосовувався принцип полілогу для усвідомлення (переосмислення) стереотипів поведінки, вироблення гнучкості мислення у вирішенні проблемних ситуацій, актуалізації особистісної рефлексії у разі звернення до значущих смислів, розотожнення з неусвідомленими настановленнями й оцінками своєї діяльності, усвідомлення цілісності особистості як успішного суб'єкта взаємодії.

На групових заняттях за допомогою гри можуть виявлятися і аналізуватися помилки, які допускаються в спілкуванні працівника поліції з населенням, набувається досвід ведення бесіди, здійснюється корекція особистісного емоційного стану.

Не менш важливим завданням ГП КРТ є виявлення поведінкових стереотипів, властивих учасникам групи (на час проведення тренінгу учасник може змінити власну статусно-рольову позицію, увійшовши у відповідну роль). Метою занять є практичне вивчення виявів різних видів рефлексії у різних професійних ситуаціях. У процесі роботи над кожною вправою учасники визначають, які види рефлексії активізуються у конкретній грі та як вони сприяють їхньому саморухові. Загалом основне завдання ГП КРТ полягає у розвитку: а) широких комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки; б) соціально-перцептивної чутливості, соціального уявлення

про людину, здатності до емпатії, співпереживання, створення у співрозмовника відчуття, що його розуміють і приймають; в) здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе; г) усвідомлення власної позиції у спілкуванні з громадянами та колегами; г) розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей; а також в оволодінні способами: а) вираження своїх емоцій (і позитивних, і негативних); б) виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля; в) прогнозування поведінки іншого, передбачення свого впливу на нього; г) формування активної соціальної позиції учасників і розвитку у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими; г) розвитку уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманного ставлення до них [1–6].

Отож, правильна побудова і проведення тренінгу, його внутрішня динаміка і перебіг (тренінгова генеза) стимулюють досягнення учасниками Т-групи особистісної активності та результативності, внаслідок чого відбуваються сприятливі зміни у системі тренінгового (згодом і реального професійного) спілкування (особистісно-комунікативна генеза).

Результативність ГП КРТ більшою мірою залежить від дотримання в групі загальноприйнятих принципів, наполегливим модератором яких є керівник, тренер. Вмілий керівник – це той, хто вірить у здатність учасників групи самостійно вибиратися із складних тренінгових ситуацій, які вони самі собі створюють [2].

Для досягнення позитивних особистісних змін, модифікації відносин інколи потрібні потрясіння. Тому в навчально-тренувальній групі треба використовувати такі прийоми, як відкриття, обговорення поведінки учасників, елементи психодрами.

Існують певні плани або схеми, які тренер складає для успішного проведення тренінгу. Тренер переконується, що проблему або певні дефекти можна уникнути лише за допомогою тренінгу. Але перед ухваленням рішення про проведення тренінгу потрібно ретельно вивчити ситуацію і переконатися у такій необхідності. Варто зауважити, що експериментатор

(керівник, модератор тренінгу) повинен бути фахово підготовленим і особистісно компетентним, знати закони групової динаміки і бачити їх вияви у конкретному груповому тренінговому процесі, знати і вміти використовувати широкий, доречний і адекватний арсенал психотехнічних засобів відповідно до актуального моменту тренінгу, а також володіти мовою тіла, почуттів, взаємин, метафор, поглядів тощо.

Актуальним є перенесення досвіду, набутого в групі, у реальне життя. К. Роджерс висунув гіпотезу про те, що чим вищий статус та престиж людини у суспільстві, тим важче їй вступати у відкриті психологічні відносини з іншими людьми. Груповий досвід впливає на учасників так, що вони почуваються вільнішими у висловлюванні позитивних і негативних почуттів, починають встановлювати з оточенням більш реальні стосунки замість того, щоб приховувати їх, поки вони не стануть вибуховими [3].

Враховуючи це, у системі генетично-психологічного медіально-рефлексійного тренінгу ми б надавали більшого значення *релаксопедичному навчанню* всіх учасників, оскільки воно – дуже ефективно в оптимізації налагодження позитивної взаємодії. Якщо передбачається використання прийомів саморегуляції, що є в її основі, то релаксопедія сприяє міцному засвоєнню фактологічних знань, стимулює інтерес до виконавської дисципліни, регулює психічний стан учасників тренінгу і сприятливий психоемоційний тон та добрий настрій у процесі навчання. Важливо, що активізація неусвідомлюваної сфери психіки учасників Т-групи у взаємозв'язку з усвідомлюваними сферами під час релаксопедичних занять відображається на створенні сприятливого психологічного клімату та максимальній мобілізації психічної діяльності.

Застосування прийомів навіювання в релаксопедії ефективно впливає на емоції та психічний стан, зумовлює ефективно засвоєння дидактичного матеріалу. Пропонована на початковому етапі інформація сприймається усвідомлено, з елементами аналізу, а потім засвоєння матеріалу відбувається в стані релаксації за пониженої критичності свідомості та надалі ці знання відтворюються у процесі інтенсивного спілкування, стимулюючи творче мислення учасників.

У професійному житті поліцейського спілкування не є якимось уособленим процесом або самостійною формою активності, а включене в індивідуальну чи групову практичну діяльність, котра не може ні виникати, ні відбуватися без інтенсивного та різностороннього спілкування. Тому існує велика потреба у проведенні комунікативно-рефлексійного тренінгу для вирішення проблемних комунікативних ситуацій. Це – адекватний засіб формування рефлексивного середовища, що забезпечує цілісне самовизначення поліцейського в ситуаціях невизначеності та непередбачуваності.

Після завершення всіх циклів тренінгової програми в учасників ГП КРТ виробляється низка умінь, а саме: вступати у контакт; ставити питання, вести розмову, стимулювати партнера до зміни його позиції, пропозицій, дослухатися і зрозуміти те, що мав на увазі партнер, сприймати те, що партнер не зміг висловити, натякнути партнерові, що його почули і зрозуміли, а значить – він потрібен і рецептований; здатність гальмувати емоційну напругу у бесіді чи суперечці і так попереджати психоемоційні та когнітивні конфлікти. До них можна додати ще багато інших просоціально-позитивних навичок, спроможних активізувати взаємодію.

Запровадження ГП КРТ у процесі підготовки поліцейських буде стимулювати розвиток самоусвідомлення, призведе до оптимізації спілкування і механізмів рефлексії, інтроспекції, самоаналізу, постійного внутрішнього діалогу, емпатії тощо. Для учасників Т-групи значної актуальності набувають комунікативні партнерські навички, рефлексивні механізми, розвиток яких у найближчій перспективі надасть змогу забезпечити свідоме, активне, творче життя, зорієнтоване як на поліпшення взаємодії поліції з населенням у процесі виконання службових обов'язків, так і згодом упродовж екзистенційного самоствердження.

Тренінг також сприяє створенню умов для розвитку спроможності до поглибленого самопізнання, розширення самоусвідомлення, адже впродовж кожного заняття всі учасники матимуть змогу зосередитися на вирішенні складних питаннях міжособистісних взаємин та розібратися з низкою ймовірних

проблем в адаптації, саморозкритті, конфліктності, агресивності, замкнутості тощо.

Отже, в результаті ГП КРТ корегується ставлення учасників до власного життєвого шляху, адже вони набувають навичок вольового рішучого вибору і ухвалення рішень, мобілізації та самоорганізації, стають стійкішими до неприємностей, загроз, конфліктів; оптимістично ставляться до реальностей у подоланні труднощів і перешкод. Тренінг культивує толерантність, гідність, взаємоповагу, оптимізм, допомагає здобути реальні навички активної перцептивно-комунікативної взаємодії, розкрити потенціали і перспективи власного розвитку як саморозвитку.

3.2. Психологічні складові конструктивної взаємодії поліції і населення

На шляху до Євроінтеграції Україна намагається активно реформувати систему правоохоронних органів. Ліквідація ДАІ і створення нової патрульної служби – лише перший крок реформування системи правоохоронних органів. Нині репресивна і корумпована система органів внутрішніх справ не відповідає потребам суспільства і вже точно не має його довіри. За результатами опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова, зараз повною мірою поліції довіряють лише 2% громадян. Водночас актуальність реформи МВС підтримують дві третини (66%) українців [11].

Відтак нагальною є потреба створення якісно нового правоохоронного органу, який би виправдав сподівання населення, мав довіру та повагу громадян, а працівники якого володіли б високими моральними та професійними якостями та служили народу України. Очікувана історична подія відбулася 2 липня 2015 року з прийняттям Закону України «Про національну поліцію», відповідно до якого новостворений правоохоронний орган повинен служити суспільству шляхом

забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [15].

Звичайно, довіру населення поліції заслжити важко. Однак, аналізуючи перші місяці роботи новоствореного органу, необхідно зазначити багато позитивних моментів їх діяльності. Так, приємно спостерігати за діяльністю інспекторів патрульної служби поліції з координації дорожнього руху в місцях дорожньо-транспортних пригод та на перехрестях, де з певних причин не працюють світлофори. З соціальних мереж довідуємось про те, як екіпаж поліцейських допоміг доставити вагітну жінку до пологового будинку, а патрульні поліцейські винесли на руках жінок та дітей з маршрутки, яка застрягла посеред затопленої вулиці [1].

Однак попри позитивні моменти в діяльності поліцейських патрулів є й прикрі випадки, що спричиняють значну критику представників суспільства та знижують рівень довіри до цього органу. Так, неприємно спостерігати припаркований всупереч правил дорожнього руху, та ще й без пробліскових маячків автомобіль працівників поліції. Прикро усвідомити, що за подібне правопорушення щодо тебе була винесена постановва про накладення адміністративного стягнення у вигляді штрафу.

Виникає питання: «А як же Закон? Невже для них – він інший?». Це, безумовно, викликає низку негативних емоцій, зменшення довіри громадян до новоствореної поліції. Адже працівник Національної поліції, керуючись присягою, відповідно до службового обов'язку, дотримуючись професійних честі та гідності, зобов'язаний бути прикладом безумовного дотримання вимог законів та службової дисципліни в професійній діяльності та приватному житті [1].

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

Сьогодні, на етапі розвитку України, основною функцією поліції є забезпечення справедливого та безпечного соціального оточення. Метою поліції є безпека та зменшення кількості

випадків громадських заворушень; зниження рівня злочинності та тяжкості злочинів; сприяння здійсненню правосуддя так, щоб підтримувати довіру населення до закону. Основними завданнями поліції є: збереження/відновлення порядку, сприяння безпеці на дорогах; знищення організованої та міжнародної злочинності; боротьба з тероризмом; забезпечення справедливого ставлення до підозрюваних; допомога жертвам та свідкам злочинів тощо.

Американський поліцейський Д. Бейлі найбільш вдало виклав зміст поліцейської діяльності у сучасному демократичному суспільстві, здійснивши аналіз низки нормативних приписів, і виокремив такі вимоги суспільства:

1. Пріоритетним напрямом роботи поліції має бути служіння потребам окремих громадян і суспільним групам (ефективне реагування поліції на заяви окремих громадян, підтримання з ними постійного зв'язку та інформування про перебіг розгляду їх справ; здійснення постійного моніторингу ситуації щодо потреб вразливих груп населення, які потребують підвищеної уваги та додаткового захисту своїх прав з боку поліції, розроблення відповідних програм або планів заходів щодо надання їм додаткової допомоги, відслідковування їх ефективності).

2. Поліція повинна відповідати перед законом, а не перед урядом (усі рішення поліції мають бути вмотивовані законом та підтримані судом, а не диктуватися урядом та побажаннями політичних партій; підтримка або протест, політичні заяви тощо можуть бути взяті до уваги керівниками поліції під час ухвалення управлінських рішень, проте, лише як додаткові аргументи (контраргументи) до вимог закону, на підставі яких діє поліція).

3. Поліція повинна захищати права людини, особливо ті, які є необхідними для вільної політичної діяльності у демократичному суспільстві (впровадження процедур та нормативних актів, які унеможливають здійснення свавільних арештів та затримань, забезпечують захист затриманих осіб від тортур; запровадження спеціального навчання персоналу з метою забезпечення прав людини в діяльності поліції).

4. Поліція має бути прозорою у своїх діях (відкритість поліції для форм зовнішнього контролю, в тому числі громадського контролю, зокрема стосовно питань планування роботи поліції загалом, реалізації запланованих заходів та результатів роботи) [5].

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

Проблематика дослідження самосвідомості правоохоронців, виявлення професійно-важливих якостей притаманних цій професії, завжди хвилювала науковців. Питання виявлення, використання професійно-важливих якостей у процесі професійного відбору працівників поліції висвітлювалися в роботах Д. Александрова, В. Андросюка, В. Барка, Л. Казміренко, Я. Кондратьєва, В. Криволапчука, Ю. Майдікова, В. Медведєва, О. Шаповалова, Г. Юхновця, С. Яковенко та інших [6].

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

Із зростання професіоналізму професійна самосвідомість змінюється, також змінюються критерії оцінювання себе як професіонала. Розширення професійної самосвідомості виражається у збільшенні кількості ознак професійної діяльності, що відображаються у свідомості фахівця, у подоланні стереотипів, в цілісному баченні себе в контексті усієї професійної діяльності. Можливість адаптації індивіда до вимог професії стає здійсненою лише завдяки свідомому розвитку самої людини, її життєвих уявлень і професійних планів. Активність самої особистості, спрямована на свідомий вибір професійного шляху, визначення і вибір життєвих планів, готовність до їх коригування, прогнозування кар'єри, обрання професійних цілей, – все це має провідну роль у сучасних умовах динаміки професії та постійних інновацій [4].

На сучасному етапі реформування МВС важливим питанням є взаємодія поліції з громадянським суспільством.

Під час планування та організації спільних заходів на шляху до вдосконалення та ефективності співпраці громадянського суспільства та поліції, потрібно врахувати таке:

- відповідність діяльності поліції реальним суспільним потребам;

- наявність чітких цілей, оцінка реальної можливості їх реалізації, врахування попереднього досвіду та своєчасне ухвалення необхідних рішень;

- гнучкість у процесі вироблення та прийняття рішень із співвідношенням інтересів окремих членів громадянського суспільства та поліції;

- досягнення балансу інтересів між поліцією і громадянським суспільством, що характеризуватиметься оптимальним співвідношенням цих інтересів;

- здійснення співпраці громадянського суспільства та поліції із врахуванням загальноновизнаних людських цінностей: повага, толерантність, довіра та визнання своєрідних особливостей іншої сторони [10].

Для того, щоб розпочати якісно нову взаємодію, працівникам поліції необхідно повернути довіру громадянського суспільства.

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

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

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

- подолання штучно створеного бар'єра між поліцією та громадянським суспільством шляхом переформатування заангажованої суспільної ідеології «корумпованості» на «правоохоронні органи на службі громадського суспільства України»;

– проведення комплексних системних занять з метою підвищення рівня моральних якостей та роз'яснення первинних основ законів працівникам поліції.

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

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

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

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

Головна мета правоохоронної діяльності – служіння закону, що не є самоціллю, а сприймається громадянами як втілення справедливості й моральності та сприяє забезпеченню правопорядку в державі. Для досягнення високого рівня суспільної користі правоохоронних органів кожний працівник повинен усвідомити соціальну значущість своєї діяльності та її результатів. У контексті цієї проблеми акцентується на професійно-психологічних та моральних якостях особистості правоохоронця, які й виконують головну роль у створенні позитивної репутації органів правопорядку серед пересічних громадян і українського суспільства загалом. Для того, щоб

отримати позитивну репутацію, правоохоронець повинен володіти такими особистісними якостями:

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

Гармонізація всіх особистісних та професійно значущих якостей виявляється у професійній культурі правоохоронця, що насамперед означає розуміння сутності своєї діяльності, грамотну оцінку її результатів, толерантне ставлення до інших позицій оцінювання його діяльності, вчасне виправлення помилок та усунення недоліків. Важливим елементом професійної культури особистості є самоорганізація та відповідальність, використання в роботі саме тих знань і досвіду, які дають можливість значно підвищити ефективність виконання обраних завдань.

Одним із головних критеріїв оцінювання діяльності підрозділів поліції є рівень довіри громадян до представників правоохоронних органів [14].

Перед сучасною українською поліцією поставлено такі завдання:

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

Успішність і стабільність правоохоронних органів залежать не лише від стану правопорядку, рівня злочинності в державі та інших соціальних процесів, а й від усвідомлення кожним працівником у своїй повсякденній роботі й професійних успіхах значущості авторитету поліції серед населення [3].

Престиж – це та невід’ємна складова будь-якої діяльності, яка сприяє повноцінній самореалізації особистості, відчуттю максимального задоволення від справи й розумінню значущості (особистої та суспільної) того, що ти робиш [3].

Нова поліція створена за зразком зарубіжних поліцейських, що, своєю чергою, вже позитивно вплинуло на їхню репутацію, оскільки населення має тільки хороші уявлення про роботу закордонних полісменів.

Нині нові поліціанти стараються налагодити партнерські відносини і постійно спілкуватися з людьми, надавати якісні сервісні послуги громадянам, чим завойовувати авторитет серед українців. Вони хочуть чесно і справедливо служити і захищати. Населення ж повинно підтримувати і допомагати новій поліції змінити на краще нашу державу, адже зміни починаються з кожного з нас.

Під час виконання своїх обов’язків, зокрема, пов’язаних із взаємодією з населенням, працівник поліції долає певні труднощі, які можуть мати негативні впливи на його психіку. У спілкуванні з громадянами може виникнути міжособистісний конфлікт, що у подальшому призводить до стресу. За таких умов зберігати позитивний настрій та внутрішню гармонію дає змогу психологічна стійкість особистості. Тому питання її формування та розвитку сьогодні особливо актуальні.

Психологічна стійкість особистості, зокрема поліціанта, має велике практичне значення, оскільки вона оберігає особистість від різних соціальних девіацій, від особистісних розладів, створює підґрунтя внутрішньої гармонії, повноцінного психічного здоров’я, високої працездатності.

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

«Стабільний» розглядається як риса, яка характеризується відсутністю надмірних емоційних змін. У цьому разі

часто використовується уточнююче слово «емоційна стабільність».

Можливі різні підходи до трактування психологічної стійкості. Вона може розглядатися як співрозмірність постійності та мінливості особистості. Йдеться про постійність головних життєвих принципів та цілей, домінуючих мотивів, способів поведінки, реагування в типових ситуаціях. Мінливість виявляється в динаміці мотивів, появи нових форм реагування на ситуації. За такого розгляду наголошується, що в основі психологічної стійкості особистості є взаємодоповнююче поєднання, гармонія постійності й мінливості особистості. На ґрунті постійності вибудовується життєвий шлях особистості, без неї неможливе досягнення життєвих цілей. Вона підтримує та зміцнює самооцінку, сприяє прийняттю себе як особистості та індивідуальності. Динамічність та пристосованість найбільше пов'язані з розвитком та існуванням особистості. Розвиток неможливий без змін, які відбуваються в окремих сферах особистості і особистості загалом. Розвиток особистості – це сукупність змін.

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

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

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

Оскільки соціальне середовище – це основне середовище професійної діяльності працівника поліції, то принципово важливою є його психологічна стійкість у міжособистісній взаємодії. Водночас у міжособистісній взаємодії головними

є упевненість, здатність до впевненої (самостверджуючої) поведінки.

Впевненість виявляється в умінні виражати свої думки та почуття в соціально прийнятній формі, тобто, не принижуючи гідність інших; у готовності брати на себе відповідальність за свої дії; в конструктивному підході до рішення проблем; у прагненні не обмежувати чужі інтереси. Мета впевненої поведінки – самоактуалізація. Впевнена людина може висловлювати свої побажання та прохання до іншої людини змінити будь-що, вона здатна говорити про це прямо й вислуховувати незгоду чи заперечення, не гублячись.

Дефіцит упевненості виявляється в агресії чи невпевненій поведінці. Для агресивної поведінки характерна тенденція виражати свої думки та бажання у формі вимог і наказів, звинувачень та образ; прагнення перекладати відповідальність за свої дії на інших, не сприймати інші думки та утверджувати свою думку як головну під час вирішення проблем, робити вибір за інших. Мета агресивної поведінки – примушування та покарання. Невпевнена поведінка найчастіше реалізується у формі пасивно-агресивної поведінки, якій притаманні:

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

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

Відтак людина прямо не говорить про своє бажання, але робить це непрямом, натяками, з деякими побоюваннями чи

тривогою або взагалі не робить спроб досягти бажаного, наприклад, мовчить.

Переважання такого способу поведінки, зазвичай, приводить людину до незадоволення своїми взаємовідносинами з іншими людьми, вона щораз більше накопичує в собі невисловлені образи.

Оточуючі, своєю чергою, починають уникати контактів з нею, стомившись від відчуття провини.

Невпевненість та агресивність не протилежні якості – це дві різні форми вияву дефіциту впевненості у собі. Дослідження свідчать, що пасивність і агресивність пов'язані з тривогою та ворожою установкою у ставленні до навколишніх.

Обидві ці поведінкові складові негативно впливають на фізичне та психологічне здоров'я індивіда та його близьке оточення.

Невпевненість у собі в міжособистісних стосунках виявляється як результат:

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

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

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

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

Отже, впевнений у собі працівник поліції певною мірою незалежний від оточення. Будучи психологічно стійким, він здатний утримувати баланс між силою власного впливу і чуттєвістю до впливу з боку.

Порушення цього балансу, а надто крайнощі, зменшують ефективність міжособистісних контактів, усувають можливість позитивного емоційного насичення від спілкування й відтак знижують переживання соціального благополуччя: задоволе-

ності своїм соціальним статусом та станом суспільства і задоволеності міжособистісними зв'язками.

Отже, нині у конструктивній взаємодії працівників поліції та населення превалює розробка методів вироблення та підтримки їх психологічної врівноваженості, що є запорукою успішної міжособистісної взаємодії та задовільного статусу в соціумі.

Ефективність професійного спілкування співробітника патрульної служби становить міру поетапного досягнення та підтримки психологічної близькості з партнером по спілкуванню шляхом узгодження та коректування цілей, умінь і станів, способів взаємодій відповідно до мінливих умов поліцейської діяльності [2, с. 45].

Психологічними детермінантами ефективності професійного спілкування співробітника патрульної служби є ступінь взаєморозуміння у спілкуванні, диференційованість між особистісного сприйняття, володіння засобами встановлення контакту з людьми, здатність регулювати міжособистісні відносини, точність міжособистісного сприйняття, здатність до переживання, легкість встановлення контактів з іншими людьми, здатність і вміння формувати довірливі контакти, налаштованість на психологічний контакт, виразність інтонації в мовній діяльності, відкритість, здатність до рефлексії, орієнтації на залучення в спілкування, жестикуляція.

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

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

До вторинних – біогенні, психогенні, соціогенні.

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

Соціогенними труднощами є зовнішні комунікативні, смислові, лінгвістичні бар'єри, визначені прогалини виховання (грубість, невихованість), позамежна інтенсивність професійного спілкування або, навпаки, соціальна ізоляція, невдалий особистий досвід емоційних і соціальних контактів [12, с. 112–113]. Спілкування є суттєвою детермінантою спільної діяльності та може слугувати засобом її оптимізації. Особливості професійного спілкування інспектора патрульної служби детерміновано психологічними характеристиками діади і тріади як «верхньої межі» контактної групи. Його специфіка виявляється в безпосередньо-особистісному і інтенсивному характері взаємодії з людьми в процесі виконання службових завдань.

Основою психологічних труднощів спілкування інспектора патрульної служби є соціоперцептивне спотворення і неадекватно вироблені засоби комунікативного впливу і спільної діяльності. Передумовами, що підвищують ймовірність виникнення психологічних труднощів спілкування є неадекватні або спотворені уявлення інспектора про те, як повинні відбуватися процеси взаємодії з іншими людьми і переживання, пов'язані зі своєрідною особистісної інтерпретацією названих процесів [13, с. 56].

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

За підсумками формування високого рівня інтерактивної підготовленості співробітників патрульної служби до взаємодії з громадянами під час заходів із забезпечення публічного порядку і учасниками дорожнього руху можна міркувати про

обумовленість професійної мотивації співробітників патрульної служби усвідомленням соціальної корисності їх праці, його загальнодержавної значущості, впевненості у правильності вимог права і справедливості законності.

Різні соціально-психологічні тренінгові вправи з допомогою моделювання проблемних ситуацій, що виникають у взаємодії громадянами під час заходів з охорони публічного порядку та з учасниками дорожнього руху, ділові ігри, а також консультування співробітників патрульної служби, сприятиме розвитку таких професійно важливих якостей, як комунікативна ініціативність, соціальна чуйність, психологічна стійкість, володіння навичками конструктивного діалогу, прагнення до об'єктивності в ухваленні рішень, здатність до самоаналізу власних дій, а також зростанню соціально значущої професійної мотивації, що в підсумку буде сприяти позитивному впливу на формування довіри до співробітників патрульної служби Національної поліції України як до професіоналів своєї справи, стурбованих найперше підвищенням публічної безпеки. У цьому контексті доцільне проведення соціально-психологічний практикуму.

Соціально-психологічний практикум, заснований на моделюванні процесу вирішення труднощів в міжособистісному професійному спілкуванні співробітника патрульної служби, становить організована взаємодія членів навчальної групи, в процесі якого здійснюється розвиток у особистості компетентності в професійному спілкуванні.

Відмінними рисами діяльнісно-орієнтованого соціально-психологічного практикуму є: обов'язковий попередній психологічний аналіз професійної діяльності учасників, визначення місця спілкування в структурі професійної діяльності учасників соціально-психологічний практикуму, реалізація названих елементів у його процесі.

Міжособистісна взаємодія – це особистісний контакт, обумовлений взаємозалежністю суб'єктів на шляху досягнення цілей, як правило, опосередкований спілкуванням і спільною діяльністю, на основі якого відбувається вплив суб'єктів один на одного та складаються певні взаємини, які характеризуються

сутністю, динамікою, видом, специфікою; напруженим характером, внаслідок орієнтування співробітників здебільшого на реалізацію контрольно-наглядової та адміністративно-юрисдикційної функцій.

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

Взаємодія співробітників патрульної служби з громадянами у публічних місцях та учасниками дорожнього руху значною мірою визначена організаційними чинниками (законодавством у галузі охорони громадського порядку та дорожнього руху, системою оцінки діяльності поліції, психологічним забезпеченням), психологічними факторами (акцентуванням співробітників на владних повноваженнях, недостатньою розвиненістю професійно важливих умінь і навичок, відповідним рівнем правосвідомості, підвищеною увагою до безпечного пересування громадян), а також умовами професійної діяльності з дефіцитом часу та інформації, можливістю виникнення конфліктних, екстремальних і нестандартних ситуацій, високою інтенсивністю контактів з громадянами у публічних місцях і учасниками дорожнього руху, постійним переключенням уваги з одних об'єктів на інші, дорожньо-транспортної обстановкою, умовами дорожнього руху).

Основними показниками високого рівня інтерактивної підготовленості співробітників патрульної служби до взаємодії з учасниками дорожнього руху є: володіння вміннями та навичками здійснення окремих комунікативних дій, коригуючого впливу на правосвідомість і поведінку громадян; володіння психотехніками аналізу суб'єктивних і об'єктивних факторів поведінки громадян; здатність своєчасно вирішувати конфліктні ситуації за допомогою діалогу, управляти напруженими конфліктами; володіння тактичними прийомами психологічного впливу на окремі категорії громадян; володіння навичками самоконтролю та саморегуляції, регулювання та підтримки

позитивного емоційного стану громадян; вміння ефективно користуватися психотехніками конструктивної взаємодії з громадянами під час здійснення різних професійних дій; сформовані позитивні стереотипи щодо громадян, а також установки на конструктивну взаємодію з ними, переважання соціально значущих мотивів професійної діяльності.

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

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

Отже, сьогодні у конструктивній взаємодії поліції та населення превалює розробка методів вироблення та підтримки їх психологічної врівноваженості, що є запорукою успішної міжособистісної взаємодії та задовільного статусу в соціумі.

Можливо, з часом ми дійсно отримаємо зразковий правоохоронний орган – Національну поліцію, в якій всі працівники неухильно дотримуватимуться положень Конституції та законів України, професійно виконуватимуть свої службові обов'язки відповідно до вимог нормативно-правових актів на основі принципу верховенства права і основне – поважатимуть і не порушуватимуть прав і свобод громадян, життя, здоров'я та безпека яких визнаються найвищою соціальною цінністю в державі.

3.3. Уявлення громадян про довіру до працівників поліції

Довіра в житті людини робить її соціальне життя передбачуваним, створює відчуття спільноти, згуртованості та полегшує спільну роботу людей. Значущість чинника довіри у підтримці соціального порядку стає очевидною, якщо розглянути соціальні взаємодії як обмін послугами, цінностями (ресурсами). Проблема взаємодії поліції із громадськістю в останні роки викликає не просто громадський, але і науковий інтерес. Окремі дослідження, присвячені вивченню громадської думки щодо діяльності поліції в Україні, свідчать про зростання стурбованості населення положенням правопорядку в регіонах, недовіри населення до поліції з приводу спроможності останніх вести боротьбу зі злочинністю, професійно надавати допомогу громадянам; про зростання потреби в демократизації зв'язку поліції із громадськістю. Відтак актуальним є виокремлення груп соціально-психологічних чинників довіри, що забезпечують та допомагають у формуванні довірливих стосунків у соціумі, зокрема у суб'єкт-суб'єктній взаємодії громадян та працівників поліції.

Наукове осмислення проблеми довіри до влади, розкривається в працях П. Бурд'є, М. Вебера, Е. Гідденса, Е. Дюркгейма, Т. Заславської, А. Здравомислова, Т. Парсонса, Ф. Фукуяма, Дж. Хоманса, П. Штомпокої та інших зарубіжних психологів та соціологів. Серед науковців ближнього зарубіжжя, що досліджували різні аспекти довіри до влади, можна виділити Е. Афоніна, Є. Головаху, В. Зінченко, В. Ігнатова, А. Ковальова, О. Крутого, С. Макеєва, І. Мартинюка, С. Наумова, В. Нечипоренко, Н. Паніну, Ю. Пахомова, А. Ручку та інших.

Проблему довіри вивчали в контексті аналізу низки інших соціально-психологічних проблем: соціально-психологічного навіювання (В. Бехтерев, А. Новоселова, Б. Поршнев), соціально-психологічних аспектів авторитету і значущих інших (М. Вебер, Н. Кейзеров, А. Кронік, А. Свенціцькій, Т. Титаренко), афіліації і соціальної підтримки (В. Москаленко), сприйняття і спілкування, міжособистісних і внутрішньогрупових від-

носин, зокрема довірливих відносин (К. Абульханова-Славська, А. Бодалев, Б. Паригін, Т. Скріпкіна, Д. Узнадзе, Е. Яблокова, В. Казміренко, Н. Єрмакова), в контексті соціальних ролей і статусів (О. Донченко, В. Васютиський, В. Самиченко) міжособистісних, політичних конфліктів та соціальної напруженості в суспільстві (А. Бодалев, А. Здравомислов, А. Сухов), громадської думки (В. Герасімов, М. Горшков, А. Уледов), релігійної віри (В. Москалець).

Питання, що стосуються взаємовідносин населення з поліцією, завжди цікавіше таких науковців і практиків-правохоронців, як А. Закалюк, О. Коренев, Л. Колодкін, М. Костецький, В. Томін, М. Ануфрієв, В. Соболев, Ю. Кравченко, О. Ярмиш, Ю. Ірхін та ін. Серед вітчизняних науковців – А. Колодій та В. Степаненко, Т. Гаврилюк. Безпосередньо питання довіри до поліції розглянуто у працях О. Бандурки, А. Бови, В. Болотової, О. Злобіної, В. Московця, Ю. Свеженцевої, Ю. І. Тарана та ін. Однак окремі аспекти порушеної теми залишаються мало дослідженими. Чимало вчених (В. Ачкасов, С. Єлисеєва, С. Ланцова) тлумачать довіру громадян як вияв тимчасової оцінки щодо дій влади, проте варто зазначити, що існує загроза переростання тимчасових подій та дій влади, що викликають заперечення в населення, у довготривалу перспективу. Проте в наукових розробках відсутні фундаментальні дослідження з проблеми довіри до працівників органів внутрішніх справ.

Як окремий науковий напрям можна виділити вивчення довіри як компонента політичної та громадської свідомості (В. Бодюла, В. Горяїнов, Д. Данкін, К. Завершінський, Г. Кертман, Ю. Левада, Г. Лобанов, Д. Ловелл, У. Лукін, Б. Мільнер, В. Мініна, Д. Ольшанський, Т. Скрипкіна, Г. Солдатова, Н. Тишкова, М. Ямко та ін.). Так, предметом аналізу Ю. Копильової є довіра населення як фактор підвищеного соціального статусу органів державної влади. В дослідженнях А. Коміної аналізується авторитет, відповідальність, довіра як імператив влади. Проблеми політичної та суспільної довіри присвячені, також, зарубіжні дослідження (П. Браун, Д. Левіс, С. Мітчел та ін.).

Актуальною в сучасних умовах є проблема довіри як чинника підвищення адаптаційних можливостей в екстремальних

ситуаціях (О. Фатхі). Кризу довіри як причину дезадаптації старшокласників-мігрантів аналізують у своїй роботі І. Ломаковська і Т. Скрипкіна. В. Лебедев досліджував психологію ізольованих груп і динаміку взаємостосунків в них, зокрема в екстремальних умовах. Він вважав, що можливість довірливого спілкування в ізольованих групах, є необхідним доповненням формальної структури такої групи [1], що свідчить про існування комплементарної функції довіри в організаційних відносинах.

Р. Левіцкі і Б. Бункер займались вивченням довіри в ділових стосунках та виокремили три основні типи довіри: а) довіра з розрахунку, виникає першою в процесі формування ділових стосунків; б) довіра, що ґрунтується на досвіді спілкування та взаємодії з певною категорією людей, вивченні їх особливостей характеру, звичок, бажань та уподобань; в) довіра за тождністю, яка є наслідком сприйняття один одного за схожістю, що дає нам впевненість в ідентифікації один одного [14]. А. Купрейченко доповнила цю класифікацію ще двома видами: довірою, заснованою на приязні, і довірою, заснованою на надійності. Аналогічні типології можна побудувати для багатьох моделей довіри не тільки особистісних, але й групових. Наприклад, спираючись на найпоширеніші моделі організаційної довіри, можна виокремити такі її види: довіру, що ґрунтується на компетентності керівника; довіру, побудовану на порядності; довіру, побудовану на турботі тощо [7].

Вчені України досліджують довіру в різних аспектах, зокрема самодовіру у руслі проблеми амбівалентності особистості в сімейних ролях (Т. Зелінська), віковому аспекті (Т. Лук'яненко), психічного здоров'я (В. Хабайлюк), соціальних установках особистості (А. Хурчак), як складову особистісної ідентичності (О. Ічанська). Лише декілька вітчизняних досліджень частково вивчають феномен довіри до себе в юнацькому віці у руслі кризи ранньої дорослості (О. Довгань, О. Донченко, Т. Титаренко, Т. Яценко, Н. Єрмакова, В. Кравченко).

Дослідження підходів до визначення структури довіри свідчить, що перспективним напрямом є її вивчення як трикомпонентного конструкту в афективній, когнітивній та поведінковій сферах (В. Дорофєєв, С. Достовалов, Т. Скрипкіна,

С. Панталеєв, Н. Єрмакова). Критеріями вияву довіри до себе дослідники вважають самоцінність, самоприйняття, самоприхильність (С. Панталеєв, А. Хурчак). Е. Крищенко вивчала довіру до себе як умову становлення індивідуальності на етапі переходу зі школи у виш. З. Карпенко досліджує цю проблему у форматі розвитку концепту відносного суб'єкту, де довіра є збудником духовного потенціалу, котрий у ньому домінує [6]. Л. Міщиха вивчає довіру до себе у процесі творчої діяльності особистості та її ціннісних орієнтацій [9], а Н. Єрмакова аналізує психологічні особливості її самостановлення в юнацькому віці [4].

Проблема взаємодії поліції із громадськістю в останні роки викликає не просто громадський, але і науковий інтерес. Окремі дослідження, присвячені вивченню громадської думки щодо діяльності поліції в Україні, свідчать про зростання стурбованості населення положенням правопорядку в регіонах, недовіри населення до поліції з приводу спроможності останніх вести боротьбу зі злочинністю, професійно надавати допомогу громадянам; про зростання потреби в демократизації зв'язку поліції із громадськістю.

Потреба у безперервному вдосконаленні системи підготовки особового складу поліції до виконання службових обов'язків, неповна реалізованість ними свого потенціалу в різних сферах службової діяльності зі всією гостротою ставлять питання вивчення професійного відбору, освіти, становлення і реалізації особистості у професії. Оскільки рівень довіри населення до такого соціального інституту, як поліція, є важливим показником легітимності та ефективності органів правопорядку, його вивчення не втрачає своєї актуальності і сьогодні.

Низка науковців одним з найбільш важливих завдань реформування називають сьогодні розвиток партнерських відносин між поліцією і населенням на засадах довіри, прозорості, взаєморозуміння та взаємодопомоги в боротьбі зі злочинністю. Досягнення цієї мети пов'язане з вирішенням низки складних проблем і неможливе без налагодження конструктивної взаємодії з різними групами громадськості на основі узгодження

позицій і взаємної участі у вирішенні правоохоронних завдань. Водночас ефективно використання потенціалу громадськості може бути досягнуте, з одного боку, внаслідок правильно організованої взаємодії на засадах закону, а з іншого – за допомогою зміцнення партнерських, шанобливих стосунків між правоохоронцями і громадянами, підвищення рівня довіри населення до поліції [10]. Рівень довіри населення до влади і до поліції як представника влади, зокрема, визначається двома основними факторами: по-перше, цілями, як МВС, їх відповідністю інтересам і очікуванням населення, його окремих соціальних і соціально-демографічних груп; по-друге, успішністю досягнення цілей, тобто ефективністю державного управління, наявністю конкретних, відчутних і зрозумілих пересічному громадянину результатів діяльності влади і, зокрема, поліції.

Низька оцінка ефективності діяльності поліції є складовою загальної кризи довіри суспільства до всіх інститутів влади. Серед основних чинників впливу на формування громадської думки про діяльність правоохоронних органів фахівці Національного інституту стратегічних досліджень визначають: по-перше, високий рівень корумпованості поліції; по-друге, діяльність поліції орієнтована здебільшого на захист вищих прошарків суспільства та власних відомчих інтересів, що не відповідає суспільному запиту; по-третє, низький рівень матеріально-технічного та фінансового забезпечення правоохоронних органів; по-четверте, в Україні, як і в інших державах пост-радянського простору, набув розповсюдження феномен корупційного «силового підприємництва» – використання службового становища з метою втілення власних бізнес проектів; по-п'яте, низька поінформованість населення щодо функцій поліції; по-шосте, представники поліції подекуди мають неадекватну підготовку; по-сьоме, низька якість роботи прес-служби МВС та ін. [11]. Громадська думка щодо діяльності правоохоронних органів є відображенням у масовій свідомості оціночних суджень, міркувань і поглядів на низку соціально важливих проблем, яке впливає на формування ціннісних орієнтирів суспільства. Без здійснення рішучих кроків у напрямі реформування МВС, поліція й надалі перебуватиме під тиском звинувачу-

чень з боку громадськості у неефективності. Публічна діяльність будь-яких органів державної влади України є одним з головних чинників популяризації діяльності урядових структур серед населення, створення їхнього позитивного іміджу, формування сприятливої громадської думки з метою утвердження власних позицій на засадах міжнародних та європейських стандартів і цінностей.

А. особистий досвід спілкування громадянина з працівниками поліції з питань, які доводилося вирішувати йому або членам його сім'ї (звернення, коли вони є потерпілими від правопорушень або злочинних посягань, свідками або обвинуваченими, з приводу отримання довідок або документів тощо), коли поведінка конкретного працівника поліції формує загальне враження громадянина про роботу та можливості всієї системи ОВС.

Б. досвід спілкування з працівниками поліції родичів, колег або знайомих, які своїми відгуками-враженнями про роботу міліції або підтверджують думку про роботу поліції, сформовану на підставі власного досвіду, або можуть вплинути на її зміну на краще чи на гірше.

В. інформація, отримувана із засобів масової комунікації (преса, телебачення, радіо, Інтернет), яка є різною за змістом (від невеликої кількості позитивної до такої, що значно переважає, негативної). Особливістю сприйняття зазначеної інформації є так званий фактор несуперечливості, коли нова порція інформації, як правило, буде відкинута як неправдива, якщо вона суперечить уже наявному знанню людини, сформованому на власному досвіді. У цьому контексті слушно зауважити, що незначна кількість позитивної інформації, яка подається у засобах масової інформації про роботу поліції, не може суттєво вплинути на уже сформовану в суспільстві загальну недовіру до поліції, оскільки негативні оцінки значно переважають позитивні відгуки про роботу органів внутрішніх справ України.

Серед характеристик довіри населення до поліції Т. Гаврилюк виокремила такі [3]:

1) «відставання» рівня довіри в часі – як правило, довіра є відображенням не сьогоденної роботи поліції, а тієї, що

була в минулому. Робота поліції, як і будь-якої іншої структури, зазнає постійних змін, зумовлених розвитком життя. Тому рівень довіри, який висловлюється на адресу міліції сьогодні, – це, фактично, оцінка її «вчорашньої» роботи;

2) «інерційність» рівня довіри – виявляється у випадках, коли, незважаючи на уже сформовану думку про роботу поліції та відповідні очікування, громадяни стикаються з іншою ситуацією. Водночас раніше сформована та закріплена у свідомості думка залишається домінантною, незважаючи на невідповідність між «сьогоднішніми» реальними подіями й очікуваннями. Прикладом «віддаленої інерційної довіри може слугувати позиція старших та літніх людей, які звикли довіряти поліції як державному та силовому органу, що здатний забезпечувати правопорядок, і таку позицію вони підтримують надалі, незважаючи на можливі не зовсім позитивні відгуки про її роботу нині. З іншого боку, негативні уявлення про роботу поліції, її причетність до прикриття кримінальних структур, що сформувались у недавньому минулому, негативно впливають на оцінку частини громадян її роботи, незважаючи на відсутність у них безпосередніх контактів із нею;

3) стійкість, «узвичаєність» рівня довіри – сформований негативний рівень довіри в суспільстві має здатність тривалий час залишатися без змін, оскільки, коли в більшості населення вже сформована негативна позиція про роботу поліції, то мала ймовірність виникнення у громадян бажання перевірити на особистому досвіді її правильність чи неправильність. Для зміни наявних негативних установок про роботу поліції необхідна критична маса протилежних факторів, які спростували б уже наявний негатив;

4) «авансованість» рівня довіри – незважаючи на загальний низький рівень довіри до поліції, громадяни, звертаючись до неї через різні життєві обставини, авансують їй більший рівень у розрахунку на якісне та своєчасне вирішення їхніх питань;

5) «дієвість» рівня довіри – саме довіра змушує людину діяти в умовах невизначеності, оскільки є тим чинником, покладаючись на який, особа розраховує на позитивний результат своєї діяльності.

Варто зазначити, що, визначаючи готовність громадян до взаємодії з міліцією, довіра не є визначальним фактором, який впливає на те, буде громадянин взаємодіяти з міліцією чи ні. Фактори наявності довіри до поліції та готовності особисто взяти участь у заходах із надання допомоги поліції не завжди збігаються, а в деяких випадках і не можуть збігатися. Така ситуація є цілком нормальною, оскільки кожна людина, свідомо оцінивши ситуацію та порівнявши можливі затрати часу та зусиль, ризики з важливістю отримуваного результату, робить відповідний висновок про доцільність таких дій зі свого боку. Взаємодія передбачає наявність спільної та значущої мети для суб'єктів взаємодії.

Однак у взаємодії поліції та громадян спільна мета полягає у гарантуванні безпечного життєвого простору, що є однаково значущим для кожного члена суспільства. Тому цілком логічно виникає питання про участь у досягненні цієї мети кожного із членів суспільства, наявність у конкретного громадянина відчуття приналежності до певної групи осіб, для яких отримуваний результат буде настільки важливим та на його досягнення будуть також спрямовані активні дії інших членів цієї групи. Спільна мета повинна бути об'єднуючим фактором, який групує людей, формує в них почуття приналежності до певної групи, почуття «ми».

Водночас необхідно враховувати, що на це відчуття впливають насамперед два чинники:

1) наскільки позитивно інші люди сприймають таку групу;

2) наскільки часто людина переживає радість через те, що вона є членом цієї групи, адже особа ніколи не буде приписувати себе до тих, хто сприймається іншими негативно [2, с. 205].

Тому наявність спільної мети для групи є доволі важливим фактором, який впливає на подальшу готовність до активних дій, спрямованих на її досягнення, і саме це є необхідною умовою ефективної співпраці міліції та населення.

Зважаючи на викладене, зазначимо, що довіра за своєю природою має подвійний характер, будучи одночасно як пере-

думовою, так і наслідком співпраці. Безперечно, є чимало випадків, коли співпраця через різні причини розпочинається між суб'єктами без наявної усвідомленої довіри, однак її присутність, хоча б часткова, є обов'язковою, якщо суб'єктів об'єднує спільна мета і вони разом докладають зусиль задля її досягнення.

У процесах взаємодії міліції з населенням довіра, навіть незначна, на нашу думку, є основою, яка сприятиме ефективнішому здійсненню взаємодії. Водночас, за умови досягнення обраної мети, взаємодія матиме два взаємозалежні результати: перший – очікуваний результат, другий – більший рівень довіри. Якщо кількість вдалих практик співпраці між поліцією та населенням буде зростати, зростатиме, відповідно, і рівень довіри до неї, що сприятиме її переходу в узвичаєну форму. Саме коли рівень довіри між громадянами та міліцією буде належним, це сприятиме переходу від співробітництва між поліцією та громадянами до формування між ними партнерських відносин.

Отже, можна вважати доведеним той факт, що низький рівень довіри громадян до поліції є ознакою дефіциту якості державних послуг, які надають державні службовці. За таких умов зростає роль соціального діалогу – ключового чинника розвитку ефективних соціально-трудова відносин у системі державного управління. Соціальний діалог акумулює потужний потенціал підвищення якості надання послуг державними службовцями та формування передумов для відновлення довіри до влади.

Неможливість влади подолати повну недовіру громадян щодо своїх дій призводить до кризи в суспільній свідомості та ставить під загрозу насамперед легітимність політичного режиму, що в процесі призведе до руйнації чинної політичної системи. Отже, будь-яка влада повинна прагнути підтримати високий рівень довіри своїх громадян до здійснюваних нею дій та реформ для довготривалого свого перебування на вершині політичного Олімпу.

Ставлення людини до поліції, довіра, готовність до співпраці з нею ґрунтуються на її уявленні про поліцію, тобто

на знанні. Знання людини, своєю чергою, є індивідуальними за власністю, але не за походженням. Більшість знань людина черпає не з власного досвіду, а від інших людей, безпосередньо або через ЗМІ, книги, фільми або якісь інші посередники в передачі інформації. Завдяки комунікації уявлення набувають риси не індивідуального, а соціально-психологічного явища, і деякі спільні уявлення (а відтак і довіра, що «зашита» в цих уявленнях) стають властивістю і, власне кажучи, продуктом громадян.

Одним із факторів, який визначає роль поліції в суспільстві, є рівень довіри до неї громадян. Довіра до поліції має двосторонній характер: з одного боку, вона є наслідком, який відображає ставлення населення до виконаної поліцією роботи, з другого – є фундаментом співпраці з населенням. Соціально-політична ситуація в країні відповідно вплинула на вибір групи досліджуваних.

Групою осіб, відібраною для проведення емпіричного дослідження, є громадяни України (мешканці Львівщини) опитані до подій на майдані (початок 2013 р.), під час подій на Майдані (грудень 2013 р. – лютий 2014 р.) та після подій на Майдані (січень–лютий 2015 р.).

Здійснивши якісний аналіз результатів дослідження довіри громадян до працівників поліції за авторською методикою з'ясовано, що фаховість, досвід та людський капітал найбільше впливають на довіру громадян під час оцінки роботи працівників органів внутрішніх справ (див. рис. 1).

Тобто громадяни вважають, що фаховість працівників поліції їх правосвідомість, в основі якої є спеціалізовані знання про правові норми і принципи та механізм правового регулювання, на яких повинні сформуватися певні правові погляди, правові переконання, правові ідеали, повага до закону, громадянська дисципліна і відповідальність, заснована на науковому світогляді.

Отже, правові знання слугують однією із необхідних умов, що забезпечують фахову активність співробітника поліції.

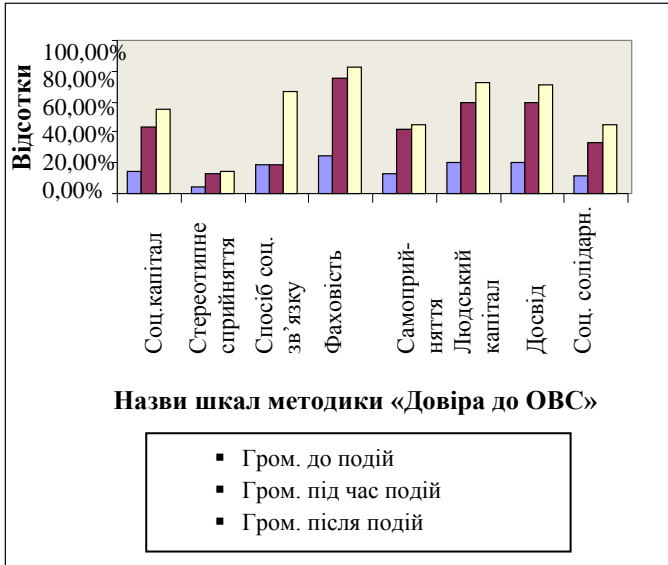


Рис. 1. Відсоткове співвідношення середніх значень відповідей громадян на питання авторської методики «Довіра до поліції»

Відношення до правотворчості з позиції розуміння ступеня фактичного втілення в нормах права принципів демократії, справедливості, доцільності, економічної обумовленості та адекватності – вихідна позиція для інших видів відношення співробітника поліції в сфері права, діяльності правоохоронних органів, поведінки навколишніх і своїй власній.

Позитивний досвід громадян у взаємодії з працівниками поліції чинить подальший вплив на бажання звертатись до працівників поліції та розраховувати на їх підтримку. Також важливим аспектом є досвід взаємодії рідних, близьких та друзів – які мають позитивний чи негативний досвід звернення до правоохоронців. Цей чинник, на думку досліджуваних, є важливим у створенні конструктивних відносин з працівниками поліції і сьогодні, і в майбутньому.

У сучасних умовах добробут населення і стабільність України залежать від ефективності функціонування державних органів влади, яка визначається насамперед рівнем розвитку

людського капіталу. Людина з відповідною освітою, кваліфікацією, навичками, досвідом забезпечує необхідні зміни, що є запорукою сталого розвитку України. Але для цього необхідно залучати інвестиції в освіту, науку, охорону життя та здоров'я, мобільність працівників, мотивацію праці, тобто у ті пріоритетні сфери життєдіяльності суспільства, де формується людський капітал, адже це інтелект, здоров'я, знання, якісна і продуктивна праця і якість життя. Ці важливі складові людського існування також впливають на довіру громадян до міліції.

Аналізуючи відсоткове співвідношення середніх значень значущості кожної із шкал методик у трьох підгрупах досліджуваних (x1 – громадяни до подій на Майдані, x2 – громадяни під час подій на Майдані, x3 – громадяни після подій на Майдані), можна сказати що відсоткове навантаження значущості усіх шкал методики значно змінилось порівняно до та після подій на майдані.

Відтак: соціальний капітал (x1 = 14,56%, x2 = 44,15%, x3 = 55,05%), стереотипність сприйняття (x1 = 4,5%, x2 = 13,61%, x3 = 13,91%), спосіб соціального зв'язку (x1 = 18,82%, x2 = 18,75%, x3 = 66,52%), фаховість (x1 = 24,99%, x2 = 74,94%, x3 = 83,02%), самоприйняття (x1 = 13,45%, x2 = 42,56%, x3 = 45,28%), людський капітал (x1 = 19,81%, x2 = 59,11%, x3 = 72,91%), досвід (x1 = 20,45%, x2 = 60,05%, x3 = 71,52%), соціальна солідарність (x1 = 11,07%, x2 = 33,36%, x3 = 45%).

Можна стверджувати, що така стрімка динаміка спричинена соціально-політичною ситуацією в період проведення дослідження, підвищеною тривожністю щодо антитерористичних заходів на Сході України, підвищенням цін та загалом «всеукраїнською депресією», пов'язаною з останніми подіями в державі.

За результатами кореляційного аналізу авторської методики «Довіра до ОВС» простежується обернений кореляційних зв'язок між способом соціального зв'язку та довірою до поліції соціальна дія, що виражає залежність і сумісність людей або груп. Це сукупність особливих залежностей одних соціальних суб'єктів від інших, їхні взаємні відносини, які об'єднують людей у відповідні соціальні спільності та свідчать про їхнє

колективне існування. Це поняття, що позначає будь-які соціокультурні обов'язки індивідів або груп індивідів стосовно один одного.

Прямі кореляційні зв'язки усіх шкал авторської методики з рівнем довіри до себе: соціальним капіталом ($r = 0,140$, $p < 0,01$); стереотипністю сприйняття ($r = 0,075$, $p < 0,01$); способом соціального зв'язку ($r = 0,076$, $p < 0,01$); фаховістю ($r = 0,076$, $p < 0,01$); самоприйняття ($r = 0,147$, $p < 0,01$); людським капіталом ($r = 0,128$, $p < 0,01$); соціальною солідарністю ($r = 0,138$, $p < 0,01$). Тобто що вищим є рівень самодовіри у громадян, то нижчими є показники довіри до працівників поліції. Потрібно пам'ятати, що індивідуальна особистості щодо ставлення до себе і до інших дає змогу сформувати певний тип довірливих (недовірливих) відносин до інших людей, адже довіра до себе це рефлексивний, суб'єктивний феномен особистості, що дозволяє людині зайняти певну ціннісну позицію у ставленні до самої себе, до світу, і відповідно до цієї позиції, будувати власну життєву стратегію. Наявність довіри до себе є важливою умовою суб'єктності особистості [10].

Також ми провели порівняльний аналіз за t-критерієм Стюдента в групі досліджуваних громадян до подій на майдані (x1), під час подій на майдані (x2) та після подій на майдані (x3). Найбільш вагомими чинниками впливу на рівень довіри громадян працівникам поліції є: стан здоров'я працівників поліції ($t = -0,837$ при $p < 0,004$; $x1 = 2,67$, $x3 = 3,80$); ксенофобські тенденції працівників поліції ($t = -7,118$ при $p < 0,003$; $x1 = 3,47$, $x2 = 3,60$); схильність до альтруїзму працівників поліції ($t = 1,121$ при $p < 0,005$; $x1 = 3,53$, $x2 = 3,35$); провокування громадян хабарництвом працівників поліції ($t = -3,437$ при $p < 0,000$; $x1 = 2,36$, $x2 = 2,94$); повага оточуючих ($t = -1,506$ при $p < 0,000$; $x1 = 2,46$, $x2 = 2,71$); готовність працівників поліції допомагати громадянам України ($t = 0,059$ при $p < 0,000$; $x1 = 2,70$, $x2 = 2,69$); негативний імідж працівників поліції ($t = -7,482$ при $p < 0,005$; $x1 = 3,15$, $x3 = 4,25$); дотримання конфіденційності працівниками поліції ($t = 1,400$ при $p < 0,001$; $x1 = 3,75$, $x2 = 3,53$); відповідність використовуваних методів обов'язкам працівників поліції ($t = -4,684$ при $p < 0,002$;

$x_1 = 3,45$, $x_3 = 4,14$); психологічна сумісність ($t = -4,684$ при $p < 0,002$; $x_1 = 2,91$, $x_3 = 3,65$); зовнішній вигляд працівників поліції ($t = -2,259$ при $p < 0,000$; $x_1 = 2,84$, $x_3 = 3,80$); психологічна сумісність ($t = -4,672$ при $p < 0,002$; $x_1 = 2,91$, $x_2 = 2,80$, $x_3 = 3,60$); чесність та відкритість під час взаємодії ($t = -,572$ при $p < 0,002$; $x_1 = 3,61$, $x_2 = 3,61$, $x_3 = 4,22$); забезпечення постійного правопорядку в суспільстві ($t = -7,306$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,23$, $x_3 = 4,34$); злагодженість виконання обов'язків органами (СБУ, ДПСУ, ЗСУ, ГПУ, прокуратури та ін.) ($t = 0-5,145$ при $p < 0,002$; $x_1 = 3,61$, $x_3 = 4,31$); інтелектуальний саморозвиток працівників поліції ($t = ,030$ при $p < 0,001$; $x_1 = 2,98$, $x_3 = 3,68$); охайність і привабливість працівників поліції ($t = 1,185$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,04$, $x_3 = 3,71$); відсутність страху встановлювати і підтримувати необхідні зв'язки з працівниками поліції ($t = -,651$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,23$, $x_2 = 3,11$, $x_3 = 4,02$); реклама позитивного образу працівників поліції у ЗМІ та соціальних проектах ($t = -,521$ при $p < 0,003$; $x_1 = 3,12$, $x_2 = 3,07$); соціальні контакти між працівниками поліції та громадянами ($t = 1,721$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,24$, $x_2 = 3,36$, $x_3 = 3,80$); інформативність соціальних дій працівників поліції ($t = -5,048$ при $p < 0,001$; $x_1 = 3,07$, $x_3 = 3,85$); комунікативні навички працівників поліції ($t = -4,815$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,49$, $x_3 = 4,14$); всебічний саморозвиток особистості ($t = -3,397$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,39$, $x_3 = 3,91$); ознайомленість громадян з обов'язками працівників різних структур поліції ($t = -2,660$ при $p < 0,004$; $x_1 = 3,38$, $x_3 = 3,77$); співпраця між працівниками поліції та громадянами ($t = -2,764$ при $p < 0,000$; $x_1 = 3,68$, $x_3 = 3,08$). Також отриманий високий рівень значущості за шкалами «Спосіб соціального зв'язку» ($t = -6,060$ при $p < 0,000$; $x_1 = 40,17$, $x_3 = 46,57$); «Людський капітал» ($t = ,209$ при $p < 0,001$; $x_1 = 42,20$, $x_2 = 41,97$).

Факторний аналіз, який проводився з використанням методу головних компонент і ортогональним обертанням осей Varimax. Рішення про кількість факторів ухвалювалось на основі діаграми «Кам'яного насипу» і власних значень. В результаті аналізу було прийняте трьохфакторне рішення, як найбільш раціональне і таке, що узгоджується із загальною концепцією статистичної обробки даних.

Виокремлені 3 фактори описують 85,1% дисперсії і формують такі факторні групи (див. рис. 2).

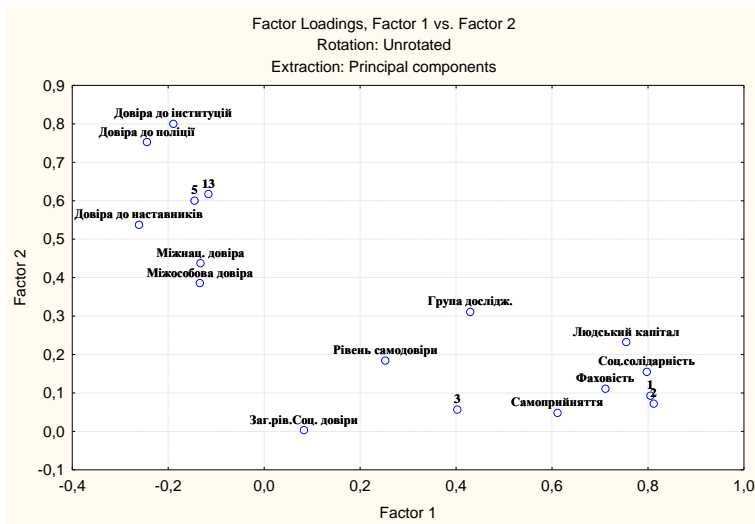


Рис. 2. Результати мультифакторного аналізу розподілу шкал методики «Довіра до поліції», «Довіра» (І. Семків), «Довіра до себе» (Астаніна), «Рівень соціальної довіри» (Роттер) та питання анкети № 5, № 13: проекція на площину підфакторів «соціальний капітал», «ставлення до поліції» та «міжособова довіра»

Фактор 1. Соціальний капітал. До першого фактора увійшло 6 шкал, а саме: соціальний капітал (0,805), спосіб соціального зв'язку (0,811), фаховість (0,711), самоприйняття (0,611), людський капітал (0,754), соціальна солідарність (0,797). Цей фактор пояснює 40,4% дисперсії даних. Було ухвалено рішення назвати цей фактор «соціальний капітал», оскільки сюди ввійшли шкали, які певним чином пов'язані із соціальним капіталом, на думку А. Татарко та Н. Лебедевої структурними компонентами соціального капіталу є: довіра, соціальна згуртованість, позитивна і «сильна» громадська ідентичність, взаємна толерантність, наші показники вкладаються в ці межі, врахо-

вуючи те, що ми розглядаємо соціальний капітал на макрорівні. Щодо фаховості, то її теж можна віднести до соціального капіталу, оскільки сьогодні особливо актуальними є такі якості працівника, як його професійна підготовка та його психологічні якості. В сучасних високих технологіях уже недостатньо просто освіти. Тепер хороший працівник повинен хотіти застосувати усі свої навички, любити свою справу. Від працівника щораз більше чекають не формального виконання своїх обов'язків, а творчого підходу до справи [2].

Фактор II. Ставлення до поліції. До другого фактора увійшло 5 шкал, а саме: довіра до інституцій (0,800), довіра до наставників (0,537), довіра до поліції (0,752), питання № 5 «Як, на Ваш погляд, поліція справляється зі своїми головними завданнями?» (0,600), питання № 13 «Чи Ви довіряєте Вашим місцевим органам поліції?» (0,617). Цей фактор пояснює 28,9% дисперсії даних. Оскільки 4 із 5 запитань стосувались довіри до поліції, вирішено назвати цей фактор «Ставлення до поліції».

Фактор III. Міжособова довіра. До третього фактора увійшло 2 шкали, а саме: міжособова довіра (0,627), довіра до наставників (0,550). Цей фактор пояснює 16,6% дисперсії даних.

Оскільки ми визначаємо довіру як суб'єкт-суб'єктну взаємодію, то визначаючи готовність громадян до взаємодії з поліцією, варто сказати, довіра не є визначальним фактором, який впливає на те, буде громадянин взаємодіяти з поліцією чи ні. Фактори наявності довіри до поліції та готовності особисто взяти участь у заходах із надання допомоги поліції не завжди збігаються, а в деяких випадках і не можуть збігатися. Така ситуація є цілком нормальною, оскільки кожна людина, свідомо оцінивши ситуацію та порівнявши можливі затрати часу та зусиль, можливі ризики з важливістю отриманого результату, робить відповідний висновок про доцільність таких дій зі свого боку. Взаємодія передбачає наявність спільної та значущої мети для суб'єктів взаємодії. Однак у взаємодії поліції та громадян спільна мета полягає в гарантуванні безпечного життєвого простору, що є однаково значущим для кожного члена суспільства. Тому цілком логічно виникає запитання про

участь у досягненні цієї мети кожного із членів суспільства, наявність у конкретного громадянина відчуття приналежності до певної групи осіб, для яких отримуваний результат буде таким же важливим та на його досягнення будуть також спрямовані активні дії інших членів цієї групи. Спільна мета має бути об'єднуючим фактором, який групує людей, формує в них почуття приналежності до певної групи, почуття «ми».

Згідно з результатами нашого дослідження на це відчуття впливають такі фактори: соціальний капітал, міжособова довіра громадян, ставлення до поліції, особистісні уявлення і характеристики громадян щодо працівників поліції.

Для з'ясування уявлень громадян Львівщини про поліцію досліджуваним було запропоновано оцінити професійні та особистісні якості, що притаманні співробітникам поліції Львівського регіону. Для визначення ступеня характерності працівникам місцевої поліції основних професійних та особистісних якостей було запропоновано оцінити ці показники в такому порядку: 1 – характерно повною мірою, 2 – характерно деякою мірою, 3 – не характерно, 4 – важко відповісти.

Унаслідок проведеного якісного аналізу отриманих результатів в групі досліджуваних громадян до подій на Майдані (n = 213), громадян під час подій на Майдані (n = 70) та громадян після подій на Майдані (n = 71) були отримані середні показники, наведені у таблиці 1.

Аналізуючи середні значення характерності професійних та особистісних рис працівникам поліції до подій на Майдані та під час подій та після подій на Майдані – простежується певний зсув на користь людських якостей, а саме: чуйність, людяність, справедливість, освіченість, сміливість, працьовитість – ці риси позитивно позиціонували місцеві органи поліції під час подій на майдані у Львівському регіоні.

Приємно констатувати, що в групі досліджуваних громадян після подій на Майдані, середні показники по характеристикам які мають негативний зміст як професійно значущі – зменшились: використання службового становища для особистого збагачення (x1 = 1,74, x2 = 1,87, x3 = 1,71); хабарництво, користолюбство (x1 = 1,84, x2 = 1,97, x3 = 1,57); всюдозволеність (x1 = 1,99, x2 = 1,88, x3 = 1,65).

**Середні показники уявлень громадян
про якості міліціонера**

Професійні та особистісні якості	1. «Якою мірою характерні Вашій місцевій поліції наступні якості?»		
	середні показники		
	для громадян до подій на Майдані (x1)	для громадян під час подій на Майдані (x2)	для громадян після подій на Майдані (x3)
1. Використання службового становища для особистого збагачення	1,74	1,87	1,71
2. Хабарництво, користолюбство	1,84	1,97	1,57
3. Вседозволеність	1,99	1,88	1,65
4. Грубість, нахабність	2,14	1,89	1,88
5. Окозамилювання, небажання виконувати свої обов'язки	2,34	2,14	1,85
6. Професіоналізм	2,44	2,43	2,51
7. Працьовитість	2,46	2,53	2,51
8. Неправда, обман	2,38	2,23	1,94
9. Цинізм	2,46	2,28	2,17
10. Сміливість	2,48	2,5	2,65
11. Неуважність, неорганізованість	2,55	2,28	2,17
12. Освіченість, культура	2,3	2,42	2,45
13. Оперативність	2,3	2,42	2,25
14. Організованість	2,42	2,42	2,2
15. Чесність, порядність	2,68	2,67	2,68
16. Пияцтво	2,56	2,4	2,8
17. Справедливість	2,53	2,7	2,65
18. Чуйність, людяність	2,64	2,71	2,74
19. Садизм, застосування незаконного насильства	2,71	2,4	2,62
20. Бажання допомогти «простим людям»	2,84	2,78	3,05

На нашу думку, це може бути пов'язано з нейтральною позицією місцевих правоохоронних органів щодо подій на Майдані, що декларувалась через місцеві засоби масової інформації в період опитування (грудень 2013 р. – середина лютого 2014 р.), якщо б ці питання ставились після 20 лютого 2014 р., коли відбувався масовий розстріл мирних протестантів на Грушевського – очевидно, показники були б іншими.

Підвищення середніх показників щодо таких характеристик, як використання службового становища для особистого збагачення, хабарництва, користолюбство – це відображення негативного досвіду громадян та «авторитету» поліції, який формувался протягом років.

Зниження середніх показників (у громадян під час подій): всездозволеності, нахабності, небажання виконувати свої обов'язки, обману, цинізму, неорганізованості, пияцтва, застосування незаконного насильства – свідчить про те, що на момент проведення дослідження громадяни відчували себе незахищеними, а працівники поліції – були поставлені в умови залежності та підпорядкування наказам керівної влади, психологічно ж протестуючи проти цих наказів, та максимально дотримуючись службової етики, щоб хоч якось виправдати свої дії в очах громадськості. Адже найбільшу кількість заяв на звільнення правоохоронців було написано в період з січня до березня 2014 року.

Також результати дослідження показали, що серед респондентів, які, на думку респондентів, найбільш властиві працівникам поліції, переважають негативні, що підтверджуються і кореляційним аналізом. Зокрема 68% респондентів назвали як повною або деякою мірою притаманні місцевій поліції такі якості, як використання службового становища для особистого збагачення; 65% – хабарництва та користолюбство; 63% опитаних вважають, що місцевій поліції повною або деякою мірою притаманні грубість та нахабність; 57% респондентів повною або деякою мірою вважають, що поліція займається «окозамилуванням» та не бажає виконувати свої обов'язки.

Що стосується бачення громадян та працівників органів внутрішніх справ особистих якостей працівника МВС та їх значущості, то вони наведені у таблиці 2.

**Відсотковий розподіл відповідей громадян на питання:
«Якими якостями має володіти міліціонер,
щоб Ви йому довіряли?»**

Професійні та особистісні якості	2. «Якими якостями повинен володіти міліціонер для того, щоб Ви йому довіряли?»			
	громадяни до подій на Майдані (%)	громадяни під час подій на Майдані (%)	міліціонери під час подій на Майдані (%)	громадяни після подій на Майдані (%)
1	2	3	4	5
1. Законслухняний	84	82	76	81
2. Доброзичливий	70	61	73	61
3. Комунікабельний	59	64	70	63
4. Справедливий	89	90	84	92
5. Ввічливий	70	71	80	93
6. Надійний	72	62	82	61
7. Професіонал	87	84	77	88
8. Вміє висловити свою думку	53	58	76	58
9. Розумний	67	73	79	73
10. Щирий	55	56	62	56
11. Охайний	57	57	82	38
12. Ставиться до людей так, як би хотів щоб ставились до нього	70	72	70	72
13. Гуманний, людяний	67	76	70	76
14. Має почуття гумору	30	22	46	19
15. Фізично підготовлений	55	54	73	54
16. Культурний	58	58	75	58
17. Лояльний	50	52	58	52
18. Тверезий, без шкідливих звичок	77	74	59	74
19. Виконавчий	73	80	67	88
20. Врівноважений	76	83	75	83
21. Стриманий	64	77	73	77
22. Не бере хабарів	70	79	74	79

<i>Продовження таблиці 2</i>				
1	2	3	4	5
23. Чесний	78	80	75	89
24. Вміє вислухати	62	70	75	70
25. Має авторитет серед колег	49	45	71	45
26. Відповідальний	86	92	78	89
27. Принциповий	46	54	60	53
28. Вмотивований	56	63	66	63
29. Завзятий	45	53	64	52
30. Духовний	43	46	49	49
31. Дотримується принципу приватності	51	63	57	85

Відтак представлені у таблиці 2 результати відсоткового навантаження у чотирьох підгрупах досліджуваних: громадян до подій на Майдані (n = 213), громадян під час подій на Майдані (n = 71), працівників органів внутрішніх справ (n = 89), громадян після подій на Майдані (n = 70) щодо виокремлених якостей, свідчать, що понад 80% громадян зазначили, що найбільш характерними якостями довіри до міліціонера є: законослухняність, справедливість, професіоналізм, виконавчість, врівноваженість, чесність, відповідальність. Менш важливими якостями працівника поліції, що претендує на довіру громадянської (менше 50% громадян) є: наявність почуття гумору, авторитет серед колег, принциповість, завзятість, духовність.

Що стосується думки самих працівників поліції, то понад 80% вважає найбільш значущими такі якості: справедливість, ввічливість, надійність та охайність, а почуття гумору (46%) та духовність (49%) – отримали найменше відсоткове навантаження.

Респондентам було надано можливість оцінити виконання місцевою міліцією своїх головних завдань (див. рис. 3). Громадяни до подій на Майдані: 2% – вважали, що поліція добре справляється зі своїми обов'язками; 7% – радше добре, ніж погано; 14% – вагались у відповіді; 15% – радше погано ніж

добре; 9% – погано. Громадяни під час подій на Майдані: добре – 4%; радше добре ніж погано – 9%; важко відповісти – 34%; радше погано ніж добре – 53%; погано – 20%. Міліціонери, опитані під час подій на Майдані, дали такі оцінки: добре – 8%, радше добре ніж погано – 64%; важко відповісти – 19%; радше погано ніж добре – 18%; погано – 3%. Громадяни після подій на Майдані: добре – 0%; радше добре ніж погано – 0%; важко відповісти – 43%; радше погано ніж добре – 26%; погано – 31%.



Рис. 3. Відсотковий розподіл відповідей респондентів на питання: «Як, на Ваш погляд, поліція справляється зі своїми головними завданнями?»

Як бачимо на рисунку 3 простежується динаміка змін у судженнях респондентів. Відтак громадяни під час подій на майдані більше схилились до негативних оцінок діяльності поліції, проте серед них було 4% респондентів, які добре оцінювали успішність виконання поліцією покладених на неї завдань, а вже після подій на майдані цей відсоток респондентів знизився до 0%, і значна кількість громадян ще до кінця не визначилась зі своїми оцінками та відповідями, адже

сьогодні у поліції відбуваються глобальні реформації, тому надія довіри «жевреї» у соціальной свідомості громадян.

Рівень довіри до місцевої поліції був також вимірний за п'ятибальною шкалою з позначками: «цілком довіряю»; «радше довіряю»; «важко сказати, довіряю чи ні»; «радше не довіряю»; «зовсім не довіряю» (табл. 3).

Таблиця 3

**Відсотковий розподіл відповідей на питання
«Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам міліції?»**

Оцінка	Громадяни до подій на Майдані (%)	Громадяни під час подій на Майдані (%)	Міліціонери під час подій на Майдані (%)	Громадяни після подій на Майдані (%)
Цілком довіряю	4,69	6	8,7	0
Радше довіряю	15	19,8	71,9	0
Важко сказати, довіряю чи ні	6,3	47,4	21,4	61,1
Радше не довіряю	7	75,3	20	36,7
Зовсім не довіряю	4,18	27,7	3,7	44,8

Отже, відсоткове співвідношення відповідей опитаних громадян (табл. 3) свідчить про те, що сьогодні значний відсоток громадян (61%) вагається в своїй довірі до поліції, але значно зріс і рівень цілковитої недовіри (45%) порівняно з опитаними до (4%) і під час (28%) громадянами.

Що ж стосується поліціантів, то це питання не зовсім толерантне щодо їхнього професійного спрямування, проте вони не відмовились давати на нього відповідь і їхнє відсоткове співвідношення показників довіри є значно вищими порівняно з громадянами (див. табл. 3). Відтак цілком довіряє місцевим органам поліції 9% опитаних поліціантів; радше довіряють 72%; вагаються у своїй довірі 21%; радше не довіряють 20%; зовсім не довіряють 4%. На нашу думку, в поясненні цих результатів існує професійна ідентичність поліціантів, адже це складне утворення, в якому традиційно виокремлюють

три компоненти: когнітивний (знання особливостей своєї групи та усвідомлення себе її членом), ціннісний (оцінка своєї групи і ставлення до членства в ній) та емоційний (оцінка своєї групи і ставлення до членства в ній) та емоційний (прийняття чи ні своєї групи). Г. Андреева зазначає, що професійна ідентичність займає особливе місце в структурі соціальної ідентичності особистості.

Розвиток професійної ідентичності передбачає постійну спрямованість на професійне зростання, гнучкість в ухваленні рішень. Ідентичність припускає усвідомлену увагу до питання «Хто Я?», яке супроводжує людину протягом усього її життя й від якого багато що залежить у професійній діяльності [11]. Статус професійної ідентичності значною мірою, на думку О. Єрмолаєвої, залежить від цінності професії в суспільній свідомості і тієї ролі, яку вона виконує в конкретному суспільстві [12].

Для аналізу уявлень громадян про поліцію ми провели кореляційний аналіз між питаннями, що стосуються особистісних характеристик поліцейських та їх професійності, а саме [9]: «Якою мірою характерні Вашій місцевій поліції такі якості?»; «Якими якостями повинен володіти поліцейський для того, щоб Ви йому довіряли?»; «Як, на Ваш погляд, поліція справляється зі своїми головними завданнями?»; «Чи, загалом кажучи, Ви довіряєте (недовіряєте) поліції?»; «Оцініть, будь-ласка, успішність виконання поліцією покладених на неї завдань?»; «Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам поліції?».

Кореляційний аналіз між питанням – 1 («Якою мірою характерні Вашій місцевій поліції наступні якості?»), 9 («Чи, загалом кажучи, Ви довіряєте (недовіряєте) поліції?»), 13 («Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам поліції?»), 5 («Як на Ваш погляд, поліція справляється зі своїми головними завданнями?») показав такі зв'язки: *довіра до поліції як правоохоронної структури* прямо корелює з професіоналізмом ($r = 0,353$, $p < 0,01$), працьовитістю ($r = 0,306$, $p < 0,01$), сміливістю ($r = 0,309$, $p < 0,01$), оперативністю ($r = 0,272$, $p < 0,01$), організованість ($r = 0,268$, $p < 0,01$), чесність, порядність ($r = 0,279$, $p < 0,01$), справедливістю ($r = 0,307$, $p < 0,01$), чуйність

($r = 0,278$, $p < 0,01$), бажанням допомогти «простим людям» ($r = 0,299$, $p < 0,01$), освіченістю ($r = 0,337$, $p < 0,01$). Обернені кореляційні зв'язки з: використання службового становища для особистого збагачення ($r = -0,141$, $p < 0,01$), хабарництвом ($r = -0,100$, $p < 0,05$), оказамілюванням, небажанням виконувати свої обов'язки ($r = -0,101$, $p < 0,05$), цинізмом ($r = -0,118$, $p < 0,05$), неорганізованість ($r = -0,109$, $p < 0,05$), пияцтво ($r = -0,179$, $p < 0,01$).

Довіра місцевим органам поліції (13) прямо корелює з професіоналізмом ($r = 0,436$, $p < 0,01$), працьовитістю ($r = 0,408$, $p < 0,01$), сміливістю ($r = 0,379$, $p < 0,01$), освіченістю ($r = 0,377$, $p < 0,01$), оперативністю ($r = 0,341$, $p < 0,01$), організованістю ($r = 0,336$, $p < 0,01$), чесністю ($r = 0,382$, $p < 0,01$), справедливістю ($r = 0,387$, $p < 0,01$), чуйністю ($r = 0,417$, $p < 0,01$), бажанням допомогти «простим людям» ($r = 0,453$, $p < 0,01$). Обернені кореляційні зв'язки з: всездозволеністю ($r = -0,403$, $p < 0,01$), використанням службового становища для особистого збагачення ($r = -0,312$, $p < 0,01$), хабарництвом ($r = -0,311$, $p < 0,01$), грубістю (нахабністю) ($r = -0,428$, $p < 0,01$), оказамілюванням, небажанням виконувати свої обов'язки ($r = -0,374$, $p < 0,01$), неправдою (обманом) ($r = -0,380$, $p < 0,01$), цинізмом ($r = -0,368$, $p < 0,01$), неорганізованістю ($r = 0,279$, $p < 0,01$), пияцтвом ($r = 0,217$, $p < 0,01$), садизмом ($r = -0,275$, $p < 0,01$). Схематично образ реального працівника поліції в очах громадськості має такий вигляд (див. табл. 4):

Отже, аналізуючи уявлення громадян про якості поліціанта, можна скласти схему реального його образу в очах громадськості: використовує службове становище задля особистого збагачення, характерне хабарництво та користолобство, цинізм, обман, небажання виконувати свої обов'язки, відчуває всездозволеність, грубий у висловленнях та нахабний в поведінці, незаконно застосовує насильство, пиячить.

Позитивно корелює з довірою до поліції професіоналізм, працьовитість, сміливість, освіченість, оперативність, організованість, культурність, чесність та порядність, справедливість, чуйність, людяність та бажання допомагати звичайним людям.

Якості, бажані та характерні поліції, на думку громадян

<p>На довіру громадян працівникам поліції позитивно впливає:</p> <ul style="list-style-type: none"> – професіоналізм; – справедливість; – бажанням допомогти «простим людям»; – освіченість; – працьовитість; – чуйність; – чесність; – сміливість. 	<p>Місцевим органам поліції характерно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – використання службового становище задля особистого збагачення; – характерне хабарництво; – цинізм; – обман, користолюбство; – небажання виконувати свої обов'язки; – відчуття всездозволеності; – грубість у висловленнях та нахабність в поведінці; – незаконне застосування насильства; – пияцтво.
---	--

Кореляційний аналіз між питанням – 2 («Якими якостями повинен володіти поліціант для того, щоб Ви йому довіряли?»), 9 («Чи, загалом кажучи, Ви довіряєте (недовіряєте) поліції?») та 13 («Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам поліції?») засвідчив такі зв'язки: надійність ($r = 0,127, p < 0,01$), охайність ($r = 0,133, p < 0,01$), вміння вислухати ($r = 0,129, p < 0,01$), законслухняність ($r = 0,101, p < 0,05$), доброзичливість ($r = 0,101, p < 0,05$), фізична підготовленість ($r = 0,110, p < 0,05$), надійність ($r = -0,104 < 0,05$), врівноваженість ($r = 0,101, p < 0,05$), відповідальність ($r = -0,121, p < 0,05$), дотримання принципу приватності ($r = -0,143, p < 0,01$).

На жаль, майже не характерними для львівської поліції особистісними якостями респонденти називають чесність, порядність, справедливість, чуйність та людяність. Серед запропонованого переліку позитивних якостей найменш притаманне місцевій поліції бажання допомагати простим людям. Останній факт свідчить про те, що які б інші позитивні якості

не мав працівник поліції, уявлення про нього, як про такого, що наживається за рахунок проблем простих людей, використовуючи своє службове становище, унеможлиблює взаємодію населення з місцевими органами поліції.

Кореляційний аналіз між питаннями – 5 («Як, на Ваш погляд, поліція справляється зі своїми головними завданнями?») та 9 («Чи, загалом кажучи, Ви довіряєте (недовіряєте) поліції?») показав прямий кореляційний зв'язок ($r = 0,338$, $p < 0,01$) – зрозуміло, що від рівня громадської довіри залежатиме думка про те чи справляється поліція зі своїми завданнями. З 13 питанням цей зв'язок є ще більшим («Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам поліції?») ($r = 0,587$, $p < 0,01$).

Кореляційний аналіз між питаннями – 12 («Оцініть, будь-ласка, успішність виконання поліцією покладених на неї завдань»), 9 («Чи, загалом кажучи, Ви довіряєте (недовіряєте) поліції?») та 13 («Чи довіряєте Ви Вашим місцевим органам поліції?») показав такі зв'язки: надання допомоги громадянам під час аварій, катастроф, стихійних лих ($r = -0,203$, $p < 0,01$); охорона громадського порядку ($r = -0,284$, $p < 0,01$); безпека дорожнього руху ($r = -0,232$, $p < 0,01$); боротьба з легкими і середньої тяжкості злочинами проти громадян (побої, кишенькові крадіжки, хуліганство точно) ($r = -0,288$, $p < 0,01$); захист Вас і Вашого майна (швидке і своєчасне реагування на виклики або звернення за допомогою, припинення злочинних дій) ($r = -0,227$, $p < 0,01$); боротьба з тяжкими злочинами проти громадян, життя і здоров'я особи (грабежі, розбій, убивство) ($r = -0,175$, $p < 0,01$); профілактична робота з попередження злочинів: робота з населенням загалом і з групами ризику (важкими підлітками, алкоголіками, наркоманами, особами, які раніше скоїли злочини) ($r = -0,198$, $p < 0,01$); боротьба із злочинами в економічній сфері ($r = -0,189$, $p < 0,01$); боротьба з організованою злочинністю ($r = -,209$, $p < 0,01$); боротьба з корупцією і хабарництвом ($r = -,161$, $p < 0,01$). Отже, на думку громадян, поліція справляється зі своїми головними завданнями, проте дають негативну оцінку успішності виконання нею професійних завдань. А також багато респондентів вказували на «жагу влади» працівників ОВС, тобто часто трапляються

працівники поліції різних рівнів, що намагаються показати, що саме вони працівники поліції і що влада знаходиться в їхніх руках. Багато хто зазначали негативний досвід спілкування з поліцією рідних і знайомих людей, що дав підстави для формування особистого світогляду інших.

Довіра людини до поліції визначається синтезом власного та колективного досвіду взаємодії з працівниками поліції та уявленні про неї. Вивчаючи думки респондентів про поліцію, ми можемо проаналізувати сформований феномен свідомості – цілісне уявлення про поліцію, у якому синтезовано власний досвід респондента, розповіді близького та далекого оточення, інформацію із ЗМІ, фільмів, книг, анекдотів, байок тощо. Важливим є те, що уявлення складається «цеглина до цеглини» з інформації, яка не суперечить одна одній. Якщо нова інформація суперечить тому, що людина вже знає, вона найчастіше відкидається як неправдива, тобто спрацьовує феномен первинної інформації.

Знання того, як люди ставляться до працівників поліції, якою бачать особистість поліцейського, його професіоналізм, як уявляють собі роботу поліції, мотивацію працівників поліції до чесного виконання своїх обов'язків, до співробітництва з громадянами – уся ця інформація допомагає правильно сформувати образ, визначити форми майбутньої співпраці поліції з громадськістю, нейтралізувати побоювання населення, прибрати перешкоди, які містяться в уявленнях громадян про поліцію, надати рекомендації щодо можливих шляхів вдосконалення організації співробітництва поліції з населенням і, врешті-решт, побудувати корисні для обох сторін усталені партнерські відносини між поліцією та громадянами України.

Ставлення людини до поліції, довіра, готовність до співпраці з нею ґрунтуються на її уявленні про поліцію, тобто на знанні. Знання людини, своєю чергою, є індивідуальними за власністю, але не за походженням. Більшість знань людина черпає не з власного досвіду, а від інших людей, безпосередньо або через ЗМІ, книги, фільми або якісь інші посередники в переданні інформації. Завдяки комунікації уявлення набувають риси не індивідуального, а соціально-психологічного явища,

і деякі спільні уявлення (а відтак і довіра, що «зашита» в цих уявленнях) стають властивістю і, власне, продуктом громадян (рис. 4).

Знання того, як люди ставляться до працівників поліції, якою бачать особистість поліціанта, його професіоналізм, як уявляють собі роботу поліції, мотивацію працівників поліції до чесного виконання своїх обов'язків, до співробітництва з населенням – уся ця інформація допомагає правильно визначити цілі майбутнього співробітництва поліції з населенням, нейтралізувати побоювання населення, прибрати перешкоди, бар'єри, які містяться в уявленнях населення про поліцію.

Як було зазначено, більшість громадян не мали контактів із поліцією протягом останнього року. Однак кожний опитаний має своє уявлення про те, наскільки добре працює поліція, які вона має недоліки, й своє ставлення до неї. Саме із цих переконань і ставлень складається те середовище, у якому щодня доводиться працювати співробітникам поліції. Отже, від переконань і уявлень громадян залежить і те, якою мірою працівник поліції може розраховувати на допомогу суспільства, а також наскільки адекватно будуть оцінені його зусилля. Довіра є відображенням не сьогоденної роботи поліції, а тієї, що була в минулому. Робота поліції, як і будь-якої іншої структури, зазнає постійних змін, зумовлених розвитком життя. Тому рівень довіри, який висловлюється щодо поліції сьогодні, – це, фактично, оцінка її «вчорашньої» роботи.

Важливим аспектом в уявленнях громадян є і певна «інерційність» довіри, що виявляється у випадках, коли, незважаючи на уже сформовану думку про роботу поліції та відповідні очікування, громадяни стикаються з іншою ситуацією. Водночас раніше сформована та закріплена у свідомості думка залишається домінантною, незважаючи на невідповідність між «сьогоднішніми» реальними подіями й очікуваннями.

Віковий аспект, теж існує, адже позиція старших та літніх людей, які звикли довіряти поліції як державному та силовому органу, що здатний забезпечувати правопорядок, і таку позицію вони підтримують надалі, незважаючи на можливі не зовсім позитивні відгуки про її роботу нині. З іншого боку, негативні

уявлення про роботу поліції, її причетність до прикриття кримінальних структур, що сформувались у недавньому минулому, негативно впливають на оцінку частини громадян її роботи, незважаючи на відсутність у них безпосередніх контактів із нею.

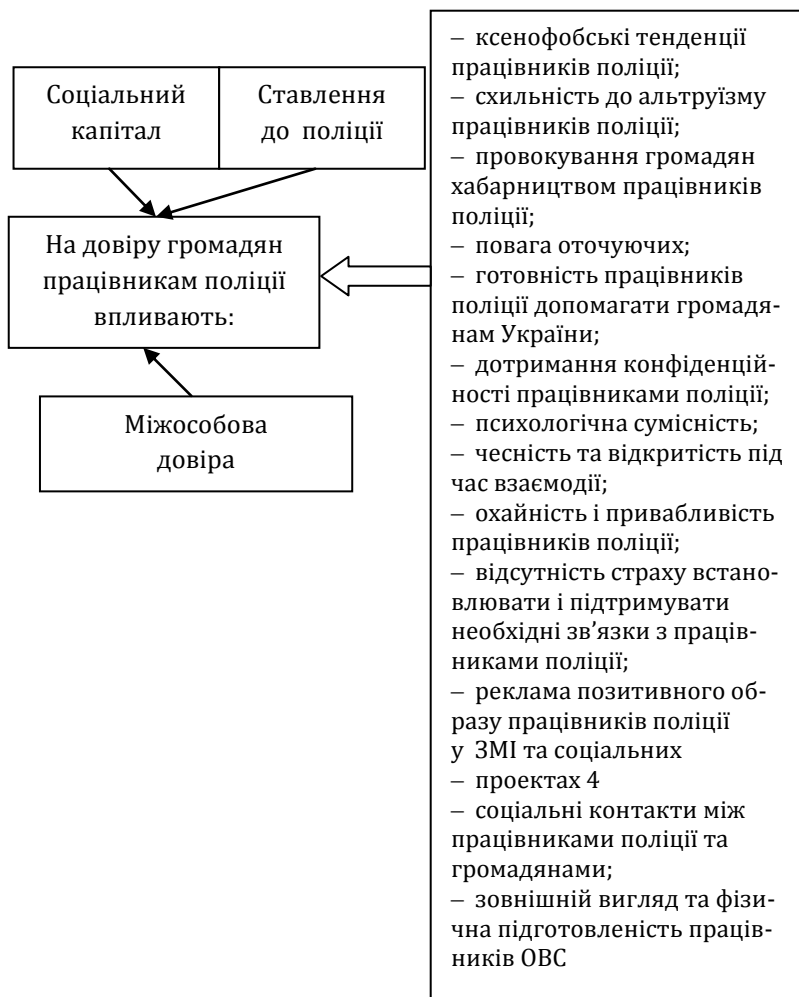


Рис. 4. Уявлення громадян щодо довіри до працівників поліції

Варто пам'ятати і про стійкість довіри – сформований негативний рівень довіри в суспільстві має здатність тривалий час залишатися без змін, оскільки, коли в більшості населення вже сформована негативна позиція про роботу поліції, то мала ймовірність виникнення у громадян бажання перевірити на особистому досвіді її правильність чи неправильність. Для зміни наявних негативних установок про роботу поліції необхідна критична маса протилежних чинників, які спростували б уже наявний негатив.

Соціально-психологічні уявлення мають одночасно відповідати декільком критеріям. По-перше, вони мають бути більш-менш правдиві, давати людині правильні підказки, чого чекати. По-друге, вони мають бути психологічно комфортні, тобто людині має бути приємно так думати. По-третє, людині важливо мати схожі уявлення з людьми з свого соціального оточення, щоб бути «своїм». Саме тому деякі люди підсвідомо можуть відступати від «правдивого» образу задля психологічного комфорту, якихось самовиправдань або приналежності до якоїсь соціальної групи.

Вивчаючи думки респондентів про поліцію, можемо проаналізувати феномен свідомості – цілісне уявлення про поліцію, у якому синтезовано власний досвід респондента, розповіді близького та далекого оточення, інформацію із ЗМІ, фільмів, книг, анекдотів, байок тощо [13].

Отже, довіра людини до поліції визначається синтезом власного та групового досвіду взаємодії з працівниками поліції в уявленні про неї. Саме довіра змушує людину діяти в умовах невизначеності, оскільки є тим чинником, покладаючись на який, особа розраховує на позитивний результат своєї діяльності. Відтак за результатами порівняльного аналізу найбільш вагомими чинниками, які впливають на довіру громадян працівникам поліції, є: ксенофобські тенденції працівників; схильність до альтруїзму працівників; провокування громадян хабарництвом працівників; повага оточуючих; готовність працівників поліції допомагати громадянам України; дотримання конфіденційності працівниками поліції; психологічна сумісність; чесність та відкритість під час взаємодії; охайність і при-

вабливість працівників поліції; відсутність страху встановлювати і підтримувати необхідні зв'язки з працівниками поліції; реклама позитивного образу працівників поліції у ЗМІ та соціальних проектах; соціальні контакти між працівниками поліції та громадянами. Саме ці якості мають демонструвати працівники поліції, спілкуючись з представниками громади, незважаючи на те, ким вони є – потерпілий, свідок, підозрюваний, звинувачуваний або просто мешканець дільниці. На цьому також треба акцентувати під час висвітлення у ЗМІ діяльності поліції.

Водночас у соціальних уявленнях про працівників поліції та поліцію як організацію у львівському регіоні досі домінують негативні характеристики, оцінки та очікування. Генератором негативних уявлень є відсутність очікуваних громадськістю результатів роботи поліції, як суттєвого зменшення хабарництва і корупції, організованої злочинності, злочинів в економічній сфері.

Сприяє негативним уявленням і оцінкам також неналежна профілактична робота з населенням загалом та з групами ризику. Багато з того, за що населення погано розцінює роботу поліції (наприклад, відсутність значного зменшення хабарництва і корупції), залежить не тільки від роботи органів внутрішніх справ. Саме тому відомчим науковцям-соціологам треба постійно стежити, на яких критеріях сьогодні ґрунтується оцінка міліції, і своєчасно корегувати громадську думку, розвінчуючи омани і формуючи виважені судження.

Отже, можна зробити висновок, що в громадян сформувалося стійке негативне уявлення про поліцію та її працівників. Причому ця думка практично не залежить від наявності контактів із працівниками поліції. Відношення до поліції відрізняється в економічно активних і пасивних груп. Так, економічно активне населення більш поінформоване про діяльність поліції, специфіку її роботи, права і обов'язки і оцінює роботу поліції більш об'єктивно. Відношення до поліції залежить також від рівня довіри до цього соціального інституту, тобто уявлень про його можливості, основні характеристики працівників поліції.

3.4. Особливості застосування механізмів психозахисту майбутніми працівниками поліції в умовах конструктивної взаємодії

У контексті кардинальних змін суспільної свідомості в нашій державі відбуваються складні трансформаційні процеси, які призводять до виникнення численних соціально-психологічних парадоксів та їх особистісних модифікацій. Реальними є психологічні розлади міжособистісних взаємин, причиною яких доволі часто є труднощі взаєморозуміння, брак толерантності, надмірний рівень агресивності та конфліктності. Значна кількість людей у кризових ситуаціях обирає найтиповішою тактикою поведінки активне задіяння психологічного захисту. Психозахист особистості розглядається як спеціальна регулятивна система стабілізації, що спрямована на усунення або зведення до мінімуму почуття тривоги, пов'язаного з усвідомленням конфлікту. Основна функція психологічного захисту виявляється у відмежуванні сфери свідомості від негативних, травматичних переживань.

Трансформації сучасної поліції та цивілізаційна інтеграція не лише в терміни, але й у нову змістово-функціональну діяльність, потребує вироблення психологічного інструментарію, спроможного полегшити процеси перекодування працівників поліції у нові реалії.

На підставі теоретико-емпіричних пошуків і реальної апробації нами була розроблена розвивальна програма формування оптимального психозахисту в процесі позитивного особистісного самоприйняття, яка ґрунтувалася на генетично-психологічних підходах.

Програма включала цикл тренінгових заходів, елементи індивідуальної роботи, діагностичний блок, сконструйовані відповідно до ієрархічного становлення інструментально-експресивного, смислового і екзистенційного рівнів психозахистного самоприйняття особистості майбутнього працівника поліції.

Також програма включала психолого-педагогічні умови, що моделюють систему групових тренінгових вправ у вільний час від навчання і роботи, й індивідуальні консультації для учасників Т-групи. Звичайно, вирішення поставлених завдань припускало розробку і впровадження теоретичного блоку розвивальної програми, націленого на підвищення обізнаності майбутніх працівників поліції у сфері самосвідомості та психологічного захисту особистості.

Відбувалося інтенсивне ознайомлення та зорієнтування учасників Т-групи у типових процесах вироблення адекватної самооцінки, творення багатоаспектного й конгруентного образу Я, цілісної та гармонійної Я-концепції, доцільного й успішно застосування арсеналу психозахисних механізмів.

Окремим ракурсом готовності майбутніх працівників поліції до конструктивної взаємодії є розкриття особливостей їхньої психозахисної поведінки у процесі адаптації до навчання в університеті.

У складних процесах адаптації до довкілля особистість часто мислить стереотипно, послуговуючись запозиченими оцінками інших людей, однак такі уявлення дуже часто виявляються неадекватними, що пояснюється властивістю стереотипів містити неповну представленість суттєвих ознак. Будучи відносно стійкими, стереотипи можуть бути детерміновані статевими, віковими, статусними, етнічними та іншими особливостями. Звідси й перепади самооцінки і самоприйняття, які потребують висвітлення та врахування насамперед об'єктивного, семантично достовірного підґрунтя. Усе це може не лише гальмувати або спонукати активність адаптації, але й бути однією з безпосередніх причин ймовірної дезадаптованості молодій людині, яка тільки вступила до університету й розпочала власне екзистенційне самоствердження. Необережний і несприятливий вплив на психологію студента, який зникає, пристосовується, ототожнюється до навчання в університеті внутрішніх справ, що може викликати тривожність, нерішучість, невротичну реакцію-спалах, загострений вербальний самозахист і негативно вплинути на становлення самоакцептивної атрибуції. Незалежні зовнішні змінні (острах великого

міста, соціально-вікова невпевненість у парадигмі «мешканець села – мешканець міста», комунікативні проблеми тощо), а також недозовані емоційно інтервентні впливи інших людей (наприклад, старшокурсників, викладачів) можуть негайно провокувати застосування різноманітних механізмів і форм особистісного психозахисту. Така розлога й багатокомпонентна соціально-психологічна реальність може не лише гальмувати або спонукати психозахисну активність особистості упродовж адаптації, але й бути основним поясненням її опору чи нонконформізму, ейфорії чи фрустрованості, зірковості чи аутсайдерства.

Різнобічне вивчення психозахисту як потужного неусвідомлюваного механізму регуляції поведінки й діяльності людини здійснено в дослідженнях Ф. Бассіна, О. Богомолова, Ф. Василюка, Л. Вассермана, В. Ветюгова, Н. Грановської, Р. Гребеннікова, О. Доценко, Є. Карпенка, С. Ключникова, О. Романової, Л. Субботіної, Г. Тарта, В. Штроо, Т. Яценко та ін. Усталеною науковою традицією є розгляд психозахисних механізмів як компенсаторно-притосувальних способів регуляції особистості в загальній структурі її психічної адаптації до мікро- і макродовкілля. Загалом дія захисних механізмів виявляється в несвідомому (або усвідомленому) перетворенні суб'єктивно значущої інформації з метою зниження нервово-психічної напруги, підтримки інтрапсихічної стійкості й опірності стресам або іншим втручанням у психопростір особистості, тому одним із найважливіших їхніх функціональних призначень є запобігання дезорганізації психічної діяльності [2; 3; 4; 7].

Проблемогенний спектр психозахисту особистості є одним з найактуальніших у практико-орієнтованих дослідженнях, а різні аспекти його вивчення відображені у працях Б. Братуса, К. Горні, Д. Леонтьєва, С. Максименка, А. Маслоу, Ф. Перлза, К. Роджерса, Е. Фромма, Т. Яценко та ін. Різнобічне вивчення психологічного захисту як важливого неусвідомлюваного механізму регуляції поведінки й діяльності людини здійснено у низці досліджень (Р. Грановська, Л. Субботіна, О. Чумакова, R. Plutchik, H. Kellermann та ін.) [4; 7; 9].

Як відомо, психологічний захист у феноменологічному вимірі вперше детально був презентований у 1894 році й опи-

саний З. Фройдом як примат несвідомого, інстинктивного, зазвичай сексуального першопочатку, який внаслідок зіткнення із захисними механізмами свідомого Я (внутрішньою цензурою) піддається різноманітним перетворенням – витісненню, сублімації тощо. Постульовано, що типова, загальна риса форм психологічного захисту особистості – це неусвідомлюваність, а зовнішні вияви вторгнення захисних механізмів у нормальне психічне життя людини доволі різноманітні та виявляються у змінах самої поведінки і в її інтерпретаціях. Отримавши неприємну інформацію, людина може негайно знизити її значущість (за типом «не дуже й хотілось»), або змінити рівень своїх домагань внаслідок усвідомлення неможливості їх реалізації, або витіснити із розгляду факти, пов'язані з діями, які вона не хоче виконувати. З цього приводу З. Фройд писав, що в теорії психоаналізу ми, не вагаючись, припускаємо, що напрям розумових дій автоматично регулюється принципами задоволення. Тобто, ми вважаємо, що перебіг цих подій постійно запускається напруженням незадоволення і він отримує такого напружання, остаточний вихід якого збігається із зменшенням цього напруження або виробленням задоволення [8].

Вочевидь, аналізуючи складні й доволі часто болісні, невпевнені, тривожні, ригідні та ін. процеси адаптації сучасного студента до навчання в університеті, потрібно говорити про загальну феноменологію захисної поведінки. У фундаментальному доробку Ф. Перлза, що ґрунтується на синтетичному перетині психоаналітичних і гештальтпсихологічних положень, захисна активність людини розглядається як обов'язкове врахування її еволюційно-біологічного коріння, стверджуючи, що вона виникає на підставі сприйняття і розпізнавання небезпеки та необхідності безпосереднього контакту з джерелом цієї небезпеки. Водночас людина переживає небезпеку всередині себе, насамперед тоді, коли одна з частин власної особистості викликає ворожі почуття. У таких випадках психологічний захист спрямовується і проти небажаних думок, почуттів і відчуттів із середини, і проти нового знання зовні. Вчений писав: «Усе, що погрожує цілісній особистості або одній з її частин, сприймається як небезпека, як щось вороже, що повинно бути

знищено. При цьому джерело небезпеки можна або зруйнувати, або постаратися уникнути його». Отож, численні загрози, які часто переживаються студентами-адаптантами (велике незнайоме місто, орієнтаційно-топографічна безпорадність, туга за полишеною домівкою, батьками, друзями, матеріальні острахи, інформаційно-когнітивне перенасичення на заняттях тощо), мимовільно стимулюють інтенсивніше й частіше застосування ними механізмів психозахисту.

Дефініційний зміст основного поняття доволі складний і поліваріантний, зокрема «Психологічний словник» вміщує термін «психологічну захищеність», що визначається як відносно стійке позитивне емоційне переживання й усвідомлення індивідом можливості задоволення своїх основних потреб та забезпеченості власних прав у будь-якій, навіть несприятливій ситуації, за виникнення обставин, які можуть блокувати або утруднювати їх реалізацію. Психологічна захищеність виявляється в почутті приналежності до групи, адекватній самооцінці, реалістичному рівні домагань, схильності до надситуативної активності, адекватній атрибуції відповідальності, відсутності підвищеної тривожності, неврозів, страхів тощо. Звичайно, роль психологічної захищеності у процесі адаптації до чогось/когось є дуже істотною, адже потрібна нейтралізація численних реальних або уявних бар'єрів з метою налагодження взаєморозуміння та співпраці [6].

Як зазначає Р. Грановська, психологічний захист гальмує політ творчої фантазії, роботу інтуїції та є істотним бар'єром, який звужує, затуляє і (чи) спотворює повноцінне сприйняття і переживання світу і пристосування до нього. Захист трактується як організація пасток і перетворювач небезпечної та тривожної для особистості інформації. Найбільш небезпечна інформація не сприймається вже на рівні сприйняття, менш небезпечна сприймається, але потім спотворюється, трансформується в «легкоперетравлювану» для людини. Однак зазначається і позитивна роль захисту, який оберігає свідомість від інформації, що може зруйнувати цілеспрямоване мислення, тобто таке, яке налаштоване на вирішення проблеми відповідно до картини відображеної ситуації. У цьому сенсі захисна

техніка розглядається як система стабілізації особистості, яка спрямована на усунення або мінімізацію негативних емоцій, тривоги, що виникає під час узгодження наявної картини світу і ситуації з новою та несподіваною інформацією [4].

Розглядаючи окреслену проблематику кризь призму психогенези, О. Чумакова констатує, що психологічний захист особистості може бути описаний як вироблена в процесі розвитку і властива будь-якій людині стратегія несвідомого спотворення афектних і когнітивних аспектів тих ситуацій, які несуть загрозу картині світу, що склалася. Дослідницею на підставі різновекторних теоретико-емпіричних студій наголошується, що за умови гнучкості та помірної експлуатації *психологічний захист має виключно адаптивне значення (курсив наш – О.Ф.)* [9].

У структурно-рівневій моделі психологічного захисту (за Л. Субботіною) є ієрархічний принцип. Психозахист розглядається як багаторівнева структура ієрархічного типу, утворена комплексом підсвідомих захисних механізмів, психічних функцій і особистісних властивостей. Таке розуміння психологічного захисту, як інтегрованої системи, на відміну від традиційних уявлень про незалежність окремих механізмів психологічного захисту, істотно розширило пояснювальні можливості цієї категорії. Згідно з поглядами Л. Субботіної, психологічний захист має рівневу організацію, інтегрований до загальної структури психіки і включає такі рівні: метасистемний (захисна спрямованість особистості), системний (власне психологічний захист), рівень окремих підсистем або субсистемний рівень (комплекси, діади захисних механізмів), компонентний рівень (елементна структура механізмів захисту, окремі механізми). Психозахист пропонується розглядати як специфічну функціональну систему діяльності, основними властивостями якої є формування адаптаційних форм поведінки (*підкреслення наше – О.Ф.*) та інтегральна регуляція діяльності людини [7].

На думку Н. Калініної, психозахист є індивідуальним неповторним комплексом різних за своєю природою і функціям захисних реакцій, інтеграційне злиття яких формує індивідуальний захисний стиль. Пропонується новий підхід до проблеми психозахисту, який дає змогу здолати існуючу в цей

момент двоїстість переконань щодо феномену психологічного захисту. Сутність такої амбівалентності полягає в тому, що зауважено паралельне існування психоаналітичних концепцій і теорій, які не розділяють психоаналітичних поглядів на особистість, проте використовують психоаналітичну термінологію. Тому постулюється теза інтеграції знань про психологічний захист у ширший контекст досліджень особистості й індивідуальності та виведення цієї категорії за межі психоаналітичних і неопсихоаналітичних переконань. Захисні реакції, використовувані суб'єктом, презентують особистісні диспозиції, не мають дискретного характеру і не можуть бути описані через поняття частотності їх актуалізації. Тому реалізація захисного стилю є окремим випадком функціонування глобальніших стратегіальних життєвих підходів суб'єкта. Цікавими є твердження Н. Калініної про існування основних психозахисних патернів: патерн «соціальності», що реалізовує адаптивну функцію захисту у сфері соціальної адаптації; патерн «надситуативності», що визначає тенденцію до глибиннішого опрацювання проблеми, ніж того вимагає зовнішня ситуація; патерн «включеності-невключеності» як визначальний вибір активної або пасивної позиції в захисній поведінці та патерн «пошуку можливостей», що відповідає за адаптацію як використання можливостей актуальної ситуації [5].

З погляду О. Власової, психологічний захист є поведінкою (усвідомленою та неусвідомленою), яка сприяє усуненню психологічного дискомфорту і відтак підвищує резистентність особистості до деструктивних чинників життєіснування. Тракткування психозахисту з позицій системного підходу дає змогу презентувати його як регулятивну систему, діючу в ситуації внутрішнього або зовнішнього конфлікту, яка включає підсистеми стабілізації та подолання. Якщо перша з названих підсистем об'єднує дефензивні механізми, спрямовані на реалізацію гомеостатичних тенденцій особистості, а їх функцією є «відгороджування» сфери свідомості від психотравмуючої інформації, то друга – система подолання, представлена когнітивними й експресивними копінг-механізмами, а також поведінковими копінг-стратегіями, в яких реалізуються гомеоретичні (само-

розвивальні) тенденції особистості. Будучи усвідомлюваними, вони спрямовані на зміну психотравмуючої ситуації. У контексті гештальт-схематичного аналізу психологічного захисту особистості дослідниця розглядає дефензивні механізми і копінг-стратегії в їх єдності, які в процесі переживань людиною тих або інших життєвих подій поперемінно виконують роль фігури і фону. Людина адекватна довкіллю тільки в тому разі, якщо гештальт не порушений і працюють обидві системи [1].

З метою вивчення *континуального взаємозв'язку механізмів психологічного захисту й адаптації (як успішної професійної ідентифікації, а отже й спроможності до конструктивної взаємодії)* нами за допомогою пакету валідних методик було здійснено емпіричне дослідження на гетерогенній вибірці студентів Львівського державного університету внутрішніх справ ($n = 92$).

Структура емпіричного дослідження вибудовувалася згідно з концептуальними положеннями генетичної психології про те, що перенесення характеристик, які прийняті для опису наукового методу як такого – структурованість, цілеспрямованість, відтворюваність, надійність, результативність у площину конкретно-наукової сфери досліджуваної дійсності (у нашому випадку – психозахист і адаптація особистості), потребує їхньої специфікації, яка б відповідала реаліям певної галузі пізнання. З урахуванням таких положень методичні засади експерименту обирались як творчі й дослідницькі тактики і стратегії, що охоплювали динамічну єдність об'єкта вивчення, звичайно, з урахуванням специфіки сучасного студента й особливостей його адаптації до університету із «силовим», поліційним профілем фахової підготовки, до того ж в трансформаційних умовах латентної війни та реальних бойових дій на сході держави. Ключовим завданням було встановлення закономірностей у рангуванні та наданні переваг певним механізмам психозахисту.

Безперечно, *сублімація* (31%) як переведення енергії інстинктивного, сексуального або агресивного імпульсу на соціально корисні й поцінювані цілі (мистецтво, літературу, науку, релігію, винахідництво тощо) обирається студентами ключовим механізмом психозахисту, який, загалом, прискорює адаптацію.

Механізм *витіснення* (пригнічення, репресія) (22%) як процес усунення й видалення із свідомості тих імпульсів, ідей, уявлень, потягів, інстинктів і емоцій, які несумісні з настановленнями особистості, доволі часто застосовується сучасними студентами. Відомо, що коли витісняється якась певна ідея, то супровідний афект у вигляді конкретної емоції чи синтезу психоемоційних реакцій не зникає, а своєрідним чином переноситься й перемарковується на іншу ідею, яка є у свідомості. Однак якщо витісняється афект, то у свідомості зберігається домінуюча ідея, що пов'язується з іншим, часто протилежним афектом. Прикладом подібного є амбівалентні зміщення, внаслідок яких, наприклад, кохання замінюється ненавистю, жорстка ревнивість поступається місцем милому розчуленню тощо. Витіснення як психологічний феномен може містити синтез інших захисних механізмів (наприклад, раціоналізацію, проєкцію, символізацію, конверсію та ін.) і виявляється у свідомому/несвідомому забуванні, ігноруванні очевидних фактів неправильної поведінки або симптомів хвороби.

Одним із найпоширеніших механізмів утвердження почуття власної гідності та ліквідації почуття невпевненості та провини обирається сучасними студентами *раціоналізація* (12%) як своєрідне помилкове «логічне» пояснення власних дій, зумовлених здебільшого неусвідомленими спонуканнями. Чітко зауважується екстра- та імпульсивність характерологічних особливостей таких молодих людей, тому вони демонструють постійний потяг до самовиправдання, пошук причин і мотивів своїх не завжди схвальних учинків у зовнішньому середовищі, обставинах життя, звинуваченнях доволішніх людей та інших чинників, іноді навіть «потоїбічного» характеру («чортівня якась», «лихий попутав», «біс його знає»). Типовими прикладами демонстративного вияву раціоналізації є пояснення студентами з незадовільними успіхами в навчанні власних академічних невдач через апеляцію до абстрактної норми «вчуся так, як усі», або способи самовиправдання через пошук максимально переконливих і правдоподібних доказів зовнішньої зумовленості їхніх переживань і неадекватних вчинків (відсутність мотивації, стипендії, загальна пасивність

студентства і викладачів, складні й нестерпні умови академічного побуту (некомфортні гуртожитки, холодні аудиторії, відсутність достатньої кількості українськомовних фахових книжок тощо)).

Нами констатовані випадки застосування психозахисного механізму *інтелектуального настановлення* (9%), суть якого зводиться до зарахування себе студентом у стресовій ситуації в статус безпристрасного спостерігача, який піддає все, що відбувається, суто інтелектуальному аналізу. Таким механізмом блокується емоційне тло конфліктної ситуації, вона стає менш травматичною та болісною. Хоча від класичної раціоналізації інтелектуальне настановлення відрізняється відносною об'єктивністю аналізу, все ж його надто часто застосування призводить лише до пасивного розумування і не сприяє виходу із кризової ситуації.

Варто зазначити, що активно задіюється й механізм *заперечення (відмова)* (8%), за допомогою якого свідомо непереносимі думки, бажання, факти і вчинки заперечуються шляхом безсвідомої відмови від них. Реальне стає ніби неіснуючим, або видозмінюється до невпізнання й трансформується так, що перстає бути вкрай неприємним або болючим у переживаннях і спогадах. Заперечення є близьким до механізму раціоналізації, а сам термін «відмова» не включає свідомі спроби заперечення або свідомий обман.

Доволі частим є застосування психозахисного механізму *проекції* (6%) як приписування іншим людям власних намірів, імпульсів, ідей, афектів. Так звана класична проекція передбачає, що негативні риси витісняються і самим суб'єктом не усвідомлюються, наприклад, студент, що зловживає пивом категорично заперечує наявність нездоланного адиктивного потягу до цього напою лише в себе і приписує його більшості здорових молодих людей («його п'ють навіть спортсмени й дівчата»).

У разі раціоналістичної проекції студент усвідомлює негативні риси своєї особистості, але приписує їх більшості людей і відтак утихомирює ймовірні негативні афекти й гармонізує самоприйняття.

Мартирізація (5%) – психологічний механізм, за допомогою якого людина сягає бажаних результатів шляхом драматизації ситуації, плачу, стогонів, припадків, викликання жалості та співчуття в оточення, «працюючи на публіку». Одним з прикладів крайніх випадків виявів мартирізації є так званий вдаваний суїцид. Окремі елементи мартирізації (правда, без суїцидологічного забарвлення) були констатовані нами у студентів-першокурсників, які задіявали цей механізм насамперед з адаптаційною метою або як елемент істероїдного самоствердження в ситуації аутсайдерства (статусного, емоційного, інтелектуального, фізичного, комунікативно-перцептивного та ін.).

Випадків психозахисного залучення *символізації* (4%) як механізму задоволення підсвідомих тенденцій і бажань у символічній формі (у вигляді сновидінь, обмовок, галюцинацій, помилок у письмі тощо) нами зафіксовано відносно мало, тобто символізація, що «перетворює думки в зорові образи» (за З. Фройдом), сучасним студентством використовується здебільшого ситуативно й спонтанно.

Іншим «полюсом» частотності задіяння психозахисних механізмів були:

а) *компенсація* (3%) як заміщення реально існуючої або уявної фізичної чи психічної неповноцінності за допомогою соціально корисної або деструктивної діяльності з метою досягнення соціальної престижності і самоповаги. Оскільки компенсація ґрунтується на прагненні до заміщення невдач в якійсь сфері діяльності завдяки успіху в іншій, то типовими студентськими стратегіями були спортивні й мистецькі здобутки (когнітивніші хлопці й дівчата – самореалізаційний вектор) і «амурні» перемоги (явні чи здебільшого придумані – гедоністичний вектор виправдання);

б) *гіперкомпенсація* як прагнення до досягнення успіху в тій ділянці, яка досі була найважчою та нездоланною (наприклад, прагнення переконати інших і глибока впевненість у своїй винятковій фахово-інтелектуальній обдарованості, яка недооцінена викладачами). Конверсія, опір, конформізм, ідентифікація, перенесення та інші психозахисні механізми в діагностованих вибірках виявилися неістотно.

Розроблений нами і запропонований майбутнім працівникам поліції – студентам університету внутрішніх справ – інтенсивний спецкурс «*Оптимістична генеза усвідомленого самоприйняття і потенціалів психологічного захисту*» був розрахований на 21 годину та відбувався у формі лекційно-практичних занять. Метою спецкурсу було ознайомлення студентів з теоретичними і практичними підходами до визначення феноменів самоприйняття і психологічного захисту, а також їхнє переростання у психозахисне самоприйняття, основним завданням якого є адекватне й позитивне прийняття особистістю себе як успішної та захищеної людини.

Процесуально все це відбувалося як спільна побудова психологом і студентами університету внутрішніх справ програми оптимальних стратегій і тактик, спрямованих на визначення власних життєвих цілей та усвідомлення ролі і значення механізмів психологічного захисту, сприяючих або перешкоджаючих успішному прийняттю себе, самоствердженню та самореалізації.

Важлива роль відводилася виробленню в курсантів здатностей до самопрогнозування та подальшої реалізації запланованих подій власного життя, до методів самодопомоги і самопідтримки.

У процесі досягнення майбутніми поліцейськими успішного психозахисного самоприйняття потрібні вміння усвідомлювати власні дії, спокійно і дистанційовано шукати варіанти виходу із кризової чи загрозливої ситуації. Ефективний психозахист потребує усвідомленості дій, спокійного й розсудливого оцінювання ситуації та навіть певної психологічної холодності і відчуженості.

Такі основні моноемоції (гнів, обурення, страх, радість, злість, здивування тощо) повинні бути підготовлені до когнітивно контрольованого застосування ще до того, як будуть зроблені конкретні дії з психозахисту. Звичайно, якщо емоції через спонтанність їхнього вияву та з урахуванням вікової специфіки студентів (юнацький максималізм) важко стримувати, то потрібно навчити їх трансформувати, наприклад, перевівши злість у сарказм, а радість – в іронію.

Успішному психозахисту посприяє короткочасне дистанціювання себе від усіх проблем завдяки задіянню «ефекту гелікоптера» – піднятися над кризовою чи проблемною ситуацією, відмежуватися від неї, щоб реальніше й неупередженіше її побачити.

Студентів потрібно навчити виробляти в собі вміння критично оцінювати чужі ідеї, заклики та їхню поведінку щодо них. В основу досягнення власне розвивально-формульованого ефекту програми було покладено спеціально розроблений соціально-психологічний тренінг, спрямований на оптимізацію адекватності психозахисного самоприйняття майбутніх працівників поліції.

Комунікативно-функціональна сутність соціально-психологічного тренінгу ґрунтується на таких принципах: «тут і тепер» – розмова про те, що відбувається в групі в кожен конкретний момент; виключення загальних, абстрактних міркувань; «персоніфікація висловлювань» – відмова від знеособлених суджень типу «як правило, ми думаємо», «деякі тут вважають» та ін., заміна їх адресними: «я вважаю», «я думаю»; акцентування мови почуттів – уникання оцінкових суджень, їх заміна описом власних емоційних станів (не «ти мене образив», а «я почуваюся ображеним, коли ти...»); активність – включеність в інтенсивну міжособистісну взаємодію кожного з членів групи, дослідницька позиція учасників; довірливе спілкування – відвертість, відкрите вираження емоцій і почуттів; конфіденційність – рекомендація не виносити зміст спілкування, яке розвивається в процесі тренінгу, за межі групи.

Структура тренінгу: тренінг складався з таких основних фаз: 1) вступ; 2) ціннісні погляди й настановлення сторін; 3) висвітлення власних побажань і очікувань усіх учасників; 4) вирішення проблеми (збір і розвиток шляхів вирішення); 5) перехід до практичних дій; 6) підведення підсумків.

Основні етапи тренінгу: 1) аналіз ситуації та взаємин; 2) визначення проблеми; 3) розігрів як зняття ймовірних бар'єрів); 4) зняття реальних перешкод; 5) пошук шляхів і способів рішення; 6) ухвала рішення; 7) укладення угоди; 8) прояснення та інтерпретація ситуації, підбиття підсумків.

Комплектування груп – учасниками Т-групи були студенти – люди юнацького віку. Чисельність групи – за кількісними параметрами найоптимальнішими були групи з 10–12 осіб. Віковий і статевий склад – гетерогенні Т-групи комплектувалися зі студентів. Режим роботи групи – організаційно тренінгові заняття перебігали в «пом'якшеному» режимі, тобто під час роботи групи ніхто з учасників не мав права її покинути, однак неістотні запізнення чи некатегоричні відмови виконувати певні завдання жорстко не оцінювалися.

Групова динаміка враховувала такі елементи: мета групи, норми групи, структура групи і проблема лідерства, згуртованість групи, фази розвитку групи. Загальна тривалість соціально-психологічного тренінгу – 125 годин.

Ключові завдання соціально-психологічного тренінгу зводилися до: вироблення адекватного позитивного самоствавлення і самоприйняття; розвитку рефлексії як основної умови регуляції самоприйняття студентів; підвищення рівня адекватного психозахисного самоприйняття; подолання сумнівів і невпевненості у можливості власного особистісного зростання й саморозвитку; зниження рівня особистісної (самооцінної, міжособистісної, академічної, соціальної та ін.) тривожності; вироблення конструктивних стратегій, тактик і технік психоемоційної стійкості; кількісного і якісного розширення репертуару форм самовираження особистості на підставі набуття впевненого психозахисного самоприйняття; розвитку спроможності до саморегуляції психоемоційної стійкості й опірності (захисності) завдяки усвідомленню власних емоційних станів.

Реалізація програми була спрямована на вирішення низки завдань, згрупованих відповідно до перелічених рівнів (інструментально-експресивного, смислового і екзистенційного).

Перша група включала психолого-педагогічні завдання, вирішення яких сприяє розвитку інструментальних умінь студентів: розвинути у юнаків і юнок адекватне розуміння себе і скоректувати самоствавлення; розвинути соціальні комунікативно-перцептивні навички, виховати стильові характеристики просоціально-самоактуалізаційної поведінки; навчити майбутніх працівників поліції використовувати адекватні

механізми психозахисту, копінг-стратегії, що сприяють нейтралізації травмогенних чинників.

До другої групи входили завдання, пов'язані з удосконаленням і переструктуруванням смислової сфери студентів: культивування у молодих людей позитивних і оптимістичних сенсожиттєвих орієнтирів і вартостей, що включають насамперед такий понятійно-функціональний ланцюг: задоволеність життям, самореалізація в різних векторах життєдіяльності (комунікація, спорт, мистецтво тощо), ціннісне ставлення до власного психофізичного здоров'я; надання психолого-педагогічної допомоги в осмисленні особистістю глибинної суті своїх проблем, а також вироблення вмій і навичок їхнього психозахисного секціювання (подрібнення); сформувати у студентів університету внутрішніх справ механізми когнітивно-аналітичного оцінювання психотравмуючих ситуацій, а не лише емоційно-реагуючих технік і практик.

Третя група включала серію психолого-педагогічних завдань, вирішення яких (з урахуванням завдань двох попередніх рівнів) сприяло переходу студентів на екзистенційний рівень усвідомлення необхідності особистісної саморегуляції в процесі застосування механізмів психозахисту упродовж самоприйняття: виховати у них як майбутніх «слуг закону» усвідомлення наявності в собі особистісного потенціалу, що може протистояти формуванню механізмів амбівалентності, невпевненості, тривожності, надмірного пристосування чи нонконформізму тощо; виховання у студентів прагнень знаходити такі основні вектори власного життя і діяльності, в яких вони зможуть якомога повніше реалізувати себе і загартувати в собі уміння справлятися з труднощами і на емоційному, і на когнітивному рівнях, а отже, й забезпечення тим самим розвитку в них соціально налаштованих тактик і стратегій позитивного й захищеного самоприйняття.

На підставі аналітичних узагальнень нами виокремлено два основні напрями у трактуванні змістово-функціональної суті психологічного захисту:

1) психозахист є нормальним, повсякденно працюючим механізмом людської свідомості, що здатний запобігти дезор-

ганізації поведінки, яка настає не лише при зіткненні свідомого і несвідомого, але й у випадку протиборства між цілком усвідомлюваними настановленнями, а також має величезне значення для зняття психоемоційної напруги в душевному житті людини (Ф. Бассін, Б. Зейгарник, А. Налчаджян, О. Соколова, В. М'ягер та ін.);

2) психологічний захист є однозначно непродуктивним, шкідливим засобом вирішення внутрішнього або зовнішнього конфлікту й обмежує оптимальний розвиток особистості, її власну активність, персоналізацію, якісний вихід на новий рівень регуляції та взаємодії зі світом (Ф. Василюк, Е. Кіршбаум, В. Роттенберг, І. Стойков, В. Ташликов та ін.).

Загалом розуміння психологічного захисту особистості можна звести до таких положень: 1) психозахист – психічна діяльність, спрямована на спонтанну мимовільну ліквідацію наслідків психічної травми; 2) способи переробки інформації в мозку, які блокують загрозову інформацію; 3) механізм адаптивної перебудови сприймання й оцінки, коли особистість не може адекватно оцінити почуття занепокоєння, зумовлене внутрішнім або зовнішнім конфліктом, і не може впоратися зі стресом; 4) психозахист є лише фільтром свідомості; 5) способи репрезентації спотвореного сенсу; 6) пасивно-оборонні форми реагування в патогенній або екстремальній життєвій ситуації; 7) механізми, що підтримують цілісність свідомості; 8) динаміка системи настановлень особистості при конфлікті цінностей чи настановлень; 9) механізм компенсації психічної (і/або фізичної) недостатності тощо.

Психозахисні механізми ніби оберігають усвідомлення особистістю різних негативних емоційних переживань, сприяють збереженню психологічного гомеостазу, стабільності, вирішенню внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів та виявляються на несвідомому, підсвідомому й усвідомленому рівнях.

Психозахист є потужним симбіозом найрізноманітніших засобів та механізмів оборони власного Я, що є еволюційно набутими упродовж онтогенезу й забезпечують «конгруентність» із широким природним і соціальним довкіллям.

Здебільшого вирізняють такі механізми психозахисту: витіснення, проекція, заміщення, заперечення, раціоналізація, регресія, компенсація, реактивне утворення.

Упродовж онтогенезу особистості психологічний захист спочатку розвивається як засіб інтрапсихічної адаптації та може призводити до зовнішньої соціально-психологічної адаптації або дезадаптації залежно від гнучкості й інтенсивності використовуваних механізмів. Принциповою особливістю розвитку психологічного захисту в дитячому і зрілому віці є наявність або відсутність у захисній стратегії окремих механізмів, а інтенсивність їхнього використання.

Ми вважаємо, що якраз відчуття і переживання студентом успішності власної адаптації до навчання в університеті та вироблення певного оптимуму психозахисних механізмів (у конгломераті з конструктами копінг-тактик і копінг-стратегій як усвідомленим психологічним захистом) дають йому змогу здійснювати адекватну і просоціальну активність у процесах міжособистісної взаємодії, академічної мобільності та фахового вдосконалення.

Нами виявлена специфіка функціонування психологічного захисту в період студентської юності, досліджена статева і навчально-професійна специфіка застосування механізмів психологічного захисту, розроблена певна типологізація адаптаційно-психозахисної поведінки студентів, зокрема: психозахист, орієнтований здебільшого на зовнішнє середовище (мегаполіс, значущі інші тощо) і захист, орієнтований на внутрішній спосіб реагування на психотравмуючу інформацію (інтрапунітивні характерологічні ознаки і реакції).

Важливу роль виконують емоційні й комунікативні особливості, що зумовлюють активізацію механізмів психологічного захисту в студентів, зокрема упродовж задіяння адаптаційних зусиль.

Провідна модальність психозахисту формує інтегральну спрямованість дій щодо власного Я і відтак визначає найближчі пріоритети особистісного розвитку. Позитивне інтегральне самоприйняття, що ґрунтується на адекватних моделях самоусвідомлення і механізмах психозахисту, свідчить про надійну

загальну психологічну захищеність внутрішнього світу людини та її високу адаптивність.

Також це призводить до розуміння особистістю на рівні когнітивного осмислення та позитивного емоційного переживання можливостей задоволення своїх основних потреб та забезпечення власних прав у повсякденній чи екстремальній (адаптаційно/деадаптаційній) життєвій ситуації.

Роль свідомості та самосвідомості у цих процесах переоцінити важко, адже якраз вони мають вирішальне значення в осмисленні та застосуванні когнітивних психозахисних механізмів насамперед з метою успішної адаптації до мікро- і макросоціуму.

Забезпечення процесу оптимального розвитку позитивного психозахисного самоприйняття включало самоспостереження і саморегуляцію та відбувалося за допомогою культивування таких традиційних методів: самопізнання, самооцінка, самопорівняння, самозобов'язання, самопереконавання, самонавіювання, самовправляння, самопримус, самонаказ, самозвіт, самоконтроль, самозаохочення, самопокарання, тобто всіх тих, які зорієнтовані на досягнення майбутніми працівниками поліції уявлень про власну самість.

Оптимальне застосування механізмів психозахисту, вироблення навичок конструктивної комунікації посприяє налагодженню активного і плідного спілкування працівників поліції з населенням, яке соціально готове сприймати нову поліцію як нову генерацію з інноваційними підходами до вирішення всіх нагальних (кримінальних, цивільних, господарсько-правових та ін.) проблем і справ.

Сучасне вітчизняне трансформаційне суспільство, якому загрожують політичні, екологічні, економічні, воєнні та інші чинники, висуває підвищені вимоги до стресостійкості людини у поліцейській формі, адже розбалансованість і нестабільність у соціальній, економічній і політичній сферах, збільшення агресивно насиченої інформації, зміна звичних ментальних стереотипів поведінки значно зменшують психологічну стійкість особистості до деструктивних впливів, зумовлюють загострену необхідність у психозахисній поведінці та впливають на її са-

мосвідомість, зокрема позитивне самоприйняття та успішне спілкування.

Адекватне і вміле застосування психозахисних механізмів своєрідно оберігає усвідомлення майбутнім працівником поліції різних негативних (кризових, конфліктних, агресивних, життєнебезпечних та ін.) емоційних переживань, сприяє збереженню психологічного гомеостазу, стабільності, вирішенню основних (екзистенційних і побутових) конфліктів та виявляється на несвідомому, підсвідомому й усвідомленому рівнях.

3.5. Психолого-педагогічні та організаційно-правові чинники спільної діяльності навчальних закладів і поліції у профілактичній та правоосвітній роботі

В умовах зростання безробіття, матеріальної незахищеності населення, занепаду виробництва в державі викликає занепокоєння стан злочинності у молодіжному середовищі. Питома вага молоді (у віці до 30 років), засудженої за окремі види злочинів, становить понад 46% у країні [6, с. 470]. Молодь щораз частіше вчиняє тяжкі злочини: вбивства, тілесні ушкодження, зґвалтування, крадіжки, грабежі, розбої, вимагання, хуліганство, угони та ін. Різко зросла злочинність, пов'язана з наркотичними засобами.

Відтак особливої актуальності набуває розробка педагогічної системи профілактики правопорушень, правове навчання і виховання молоді.

В останні роки проблеми правового виховання висвітлювалися у працях таких науковців: Б. Андрусишина, Г. Васяновича, О. Ганзенка, В. Головченка, М. Городиського, Г. Дегтярьової, В. Загревої, Я. Кічука, В. Котюка, С. Легуші, Л. Мацук, М. Неліпа, М. Подберезького, О. Пометун, О. Скакун, С. Сливки, О. Удалової, Н. Ткачової, Є. Аедика, М. Аїцули, М. Цимбалюка, В.Чернея, М. Штангрета та ін. Зокрема М. Подберезький, М. Городиський та Л. Мацук розглядають проблеми

формування правової культури студентів вищих навчальних закладів, Є. Федик та Я. Кічук досліджують формування правової культури студентів-юристів і студентів педагогічних коледжів, М. Фіцула, В. Головченко, М. Неліп, О. Пометун, В. Загрева та Б. Андрусишин вивчають педагогічні умови формування правової культури учнів ЗНЗ та ін. Проблеми правового виховання молоді у вищих навчальних закладах є недостатньо дослідженими, зокрема досі не вивчено питання інтеграції правовиховних впливів навчання, позааудиторних заходів, діяльності громадських організацій, правоохоронних та судових органів, органів місцевого самоврядування тощо.

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» [2]. Отже, взаємодія органів освіти з правоохоронними органами, насамперед з органами поліції, зокрема з органами місцевої поліції у правовиховній, профілактичній роботі була і залишається актуальною проблемою.

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

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

Проведення правового виховання серед неповнолітніх передбачено й Законом України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей». Згідно з цим документом під профілактичною діяльністю ми розуміємо сукупність заходів державних органів і служб, спеціальних установ для дітей, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, трудових колективів, окремих громадян, спрямованих на виявлення та усунення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів та інших правопорушень, а також здійснення позитивного впливу на осіб зі стійкою асоціальною поведінкою з метою недопущення з їх боку протиправних дій [2]. Беручи до уваги недавно прийнятий Закон України «Про національну поліцію», в якому у ст. 23 зазначено, що «Поліція відповідно до покладених на неї завдань: 1) здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень; 2) виявляє причини та умови, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, вживає у межах своєї компетенції заходів для їх усунення» [3], можна впевнено стверджувати, що попередження правопорушень визначено як одне з основних завдань поліції, а однією з основних функцій є профілактична. У профілактичній роботі з молоддю поліція має співпрацювати зі службами у справах дітей місцевих державних адміністрацій, органами освіти та самоврядування, а також іншими зацікавленими установами та організаціями.

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

«Вокзал», «Правопорядок», «Урок» тощо, метою яких є виявлення та соціальна адаптація неповнолітніх, які займаються бродяжництвом, жебракуванням, вчиняють правопорушення та злочини. Показовими у сенсі аналізу взаємодії поліції та навчальних закладів у правовиховній і профілактичній роботі є бачення самих працівників правоохоронних органів. Нами відвідано 13 підрозділів Національної поліції у Львівській області, за допомогою анкет було опитано 110 співробітників (рис. 1). Абсолютно всі учасники співбесід висловили переконання, що взаємодія навчальних закладів та правоохоронних структур у правовиховній, профілактичній роботі є необхідною. На їхню думку, якісна взаємодія, по-перше, сприяє профілактиці правопорушень та злочинів серед молоді, по-друге, призводить до зростання активності студентів щодо вивчення права та чинного законодавства. А також така робота сприяє розслідуванню та розкриттю злочинів. Проте, за свідченнями опитаних, спільні заходи працівників поліції та педколективів проводяться рідко. Також для співробітників поліції є більш практикованими рейди з виявлення підліткової злочинності, операції «Урок», подекуди – бесіди, зазвичай з порушниками, на тему уже вчиненого злочину. Тобто це здебільшого не педагогічні, а оперативні заходи «Дні правових знань» правоохоронців згідно з результатами опитування рідко проводяться за участі.



Рис. 1. Кількісний і якісний склад опитаних працівників поліції

Більшість опитаних працівників поліції, які закріплені за певними навчальними закладами чи профтехучилищами, стверджують, що при навчальних закладах Ради профілактики правопорушень, до яких мали би залучатись працівники поліції, часто функціонують без їхньої участі.

Низька якість практичної взаємодії правоохоронців та навчальних закладів у правовиховній та профілактичній діяльності зумовлюється здебільшого тим, що працівники поліції обмежені в часі, більшість із них не адаптовані до просвітницької діяльності та не мають досвіду такої роботи. Освітняни, тим часом, самі рідко виявляють ініціативу, мало звертаються до такої моделі роботи. Відтак аналіз практики взаємодії навчальних закладів та поліції свідчить, що їх співпраця відбувається на доволі низькому рівні.

Сьогодні здійснено реформування органів внутрішніх справ (на зразок європейських структур), створюються нові підрозділи, зокрема і у сфері профілактики правопорушень, передбачається налагодження тісної співпраці поліції з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, населенням і громадськими формуваннями у зміцненні правопорядку та законності. Є надія, що прийнятий новий Закон України «Про національну поліцію» надасть можливість, і у правовій, і в організаційній площині, активізувати спільні дії органів поліції і навчальних закладів у правовиховній і профілактичній роботі.

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

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

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

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

- *принцип плановості* відображається у діагностиці, моделюванні, прогнозуванні шляхів управління процесом взаємодії ВНЗ й поліції у профілактичній роботі серед студентів, зокрема у вивченні мотивації діяльності суб'єктів взаємодії;

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

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

- *принцип наступності та перспективності*. Подальше підвищення ефективності управління процесом правового виховання повинно ґрунтуватися 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 поліції, мотивації, контролю над запровадженням та функціонуванням моделі системної взаємодії ВНЗ та органів поліції тощо).

Педагогічним колективам ВНЗ доцільно організовувати взаємодію із місцевими органами поліції за напрямками (рис. 2).

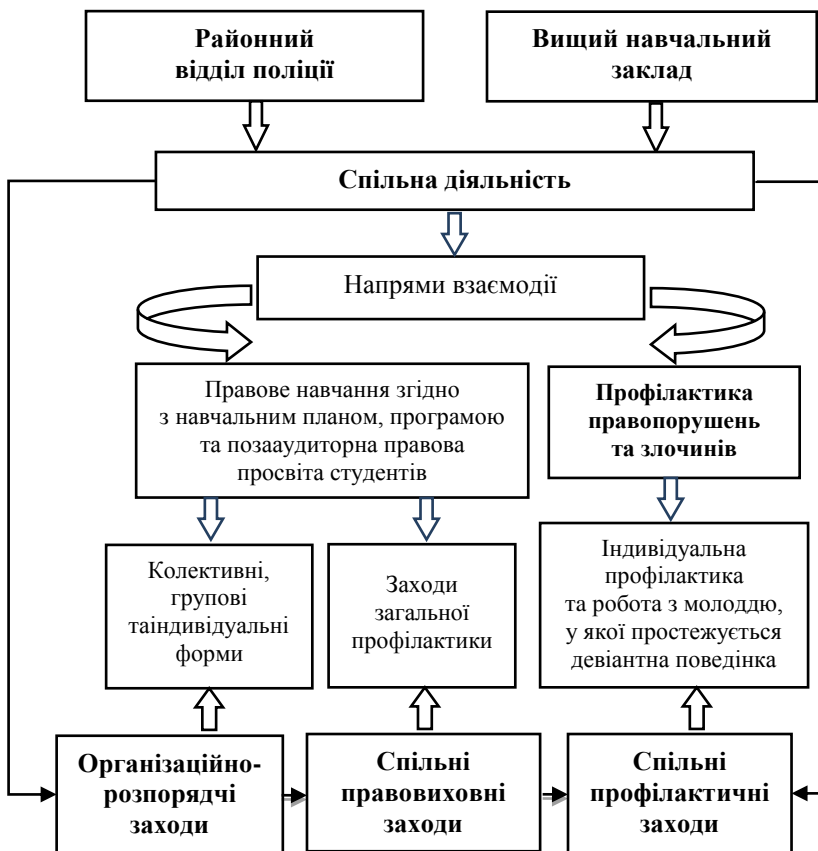


Рис. 2. Напрями і форми взаємодії навчальних закладів і поліції у правовиховній та профілактичній роботі

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

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

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

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

Під час дослідження проводилося анкетування педагогічних працівників та правоохоронців на предмет їх спільної діяльності у правоосвітній роботі (було опитано 74 педагогічних працівників та 110 правоохоронців), здійснено аналіз відповідей.

На запитання: «Яким формам взаємодії поліції 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 ухвалювати рішення правового характеру.

З огляду на сказане, ми пропонуємо модель спільної діяльності поліції і навчальних закладів у правовій просвіті молоді (рис. 3).

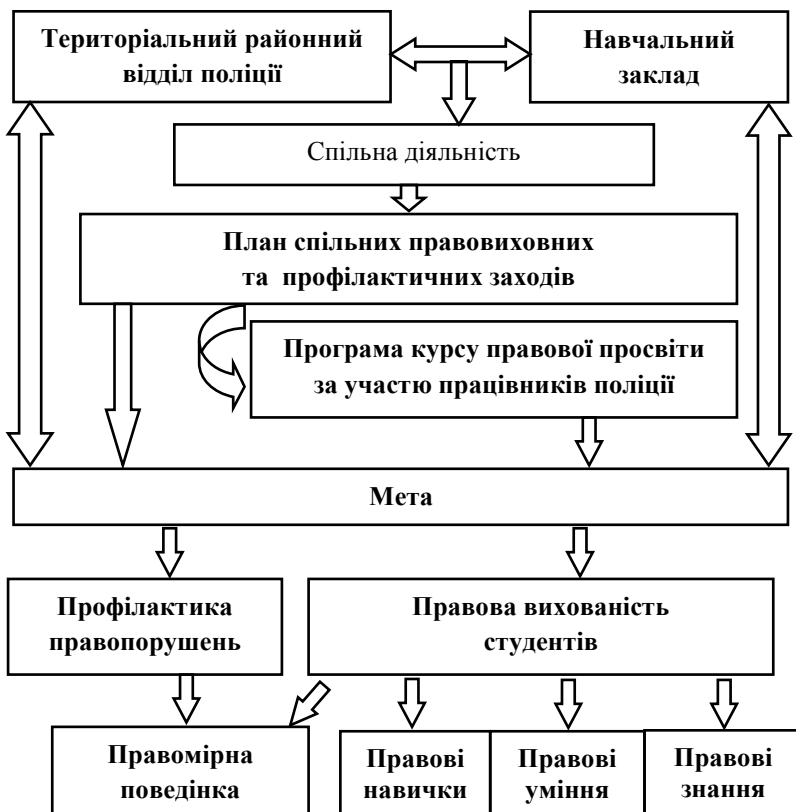


Рис. 3. Модель взаємодії НЗ і районного відділу поліції у правовиховній, профілактичній роботі

На нашу думку, впровадження цієї моделі у практичну діяльність покращить якість правової освіти студентської молоді, що, своєю чергою, має підвищити рівень правомірної поведінки юнаків та дівчат, тобто активізувати профілактичну функцію права.

Запропонована модель при її практичному впровадженні виконуватиме такі функції:

- когнітивну (доведення до відома студентів та їх батьків основних положень чинного законодавства та галузей

права, міжнародних і державних стандартів щодо захисту прав людини тощо);

- діагностичну (виявлення реального стану правової освіченості молоді, причин та факторів відхилень у їх поведінці);

- вихову (реабілітуючу) (за допомогою педагогічних методів: лекції, бесіди, пояснення, дискусії, розповіді та ін. і прийомів виховання: натяку, розвінчання, пробудження тривоги, довіри, моральної підтримки, попередження відбувається подолання негативних поглядів, правового нігілізму, девіантної поведінки);

- координуючу (координація зусиль структурних підрозділів місцевих відділів поліції та навчальних закладів у здійсненні правової соціалізації студентів, попередженні подоланні негативних виявів у їх поведінці);

- прогностичну (на основі спостережень, опитування, анкетування, вивчення думки педагогічних працівників та студентів, виявлення прогалин у правовій освіченості юнаків та дівчат та асоціальних відхилень у їх поведінці, здійснюється розроблення комплексу просвітницько-превентивних заходів);

Засоби правового виховання запропонованої моделі:

- усне слово, методичні посібники, підручники, наочність;

- план залучення працівників поліції районного відділу до проведення заходів із правової просвіти та профілактики правопорушень у навчальному закладі;

- програма курсу правової просвіти студентів у позаурочний час за безпосередньою участю працівників поліції;

- нормативно-правові акти, законодавство України (закони України, постанови кабінету Міністрів, постанови Верховної Ради України, Укази Президента України та інші підзаконні нормативно-правові акти);

- кодекси України та інша юридична література (підручники, посібники за галузями права (конституційне, кримінальне, адміністративне, цивільне, сімейне, житлове, митне, цивільно-процесуальне, кримінальне процесуальне та ін.);

- матеріали преси про правові явища України та їх роз'яснення (журнали: «Офіційний вісник України», «Відомості Верховної Ради України», «Право України», «Поліція України»; газети: «Іменем закону», «Урядовий кур'єр»);

- радіорубрики на правові теми, телевідеотехніка (демонстрація відеофільмів, перегляд телепередач «Судові справи», «Свідок», «Закон є закон», «Закон і порядок», «Телевізійний патруль» тощо);

- електронні Інтернет-ресурси;

- стінгазети на юридичну тематику.

Отже, якість і результативність правової просвіти молоді у навчальних закладах можна підвищити, вдаючись до позаурочних правових заходів за безпосередньої участі працівників поліції (місцевий районний відділ поліції). У процесі здійснення правових роботи працівникам поліції, на нашу думку, бажано детально розглянути правові питання, пов'язані з їх правоохоронною діяльністю. Низка юнаків та дівчат, як свідчать наші опитування, не знають ні нормативних актів, що регулюють діяльність правоохоронних органів, ні їх прав та обов'язків. Більшості студентам невідомий процесуальний порядок звернення до органів поліції, відомчий порядок реагування працівників поліції у разі отримання заяв від громадян. А це, своєю чергою, впливає на те, що більшість юнаків і дівчат стає потенційною жертвою правопорушення через незнання та невміння процесуально здійснити свій захист своєчасним зверненням до правоохоронних органів. Під час визначення змісту правової просвіти педагогам-виховникам, а також працівникам поліції, що залучаються до правових заходів у навчальних закладах, бажано надавати знання таких правових положень, які допоможуть молодій людині правильно обрати лінію поведінки в житті й діяльності, сформулювати погляди і переконання правомірної поведінки.

Нами з метою конкретизації змісту правової просвіти молоді у закладах освіти за умови залучення до правових заходів працівників поліції було проведено експертне опитування, яке проводилось у такій послідовності: формулювання мети, встановлення орієнтовного переліку питань, підбір

групи експертів, проведення опитування, аналіз отриманих результатів, висновки.

Для визначення прогностичної моделі правової освіченості юнаків і дівчат було опитано 30 спеціалістів. Серед них були досвідчені педагоги, працівники поліції, науковці (рис. 4).

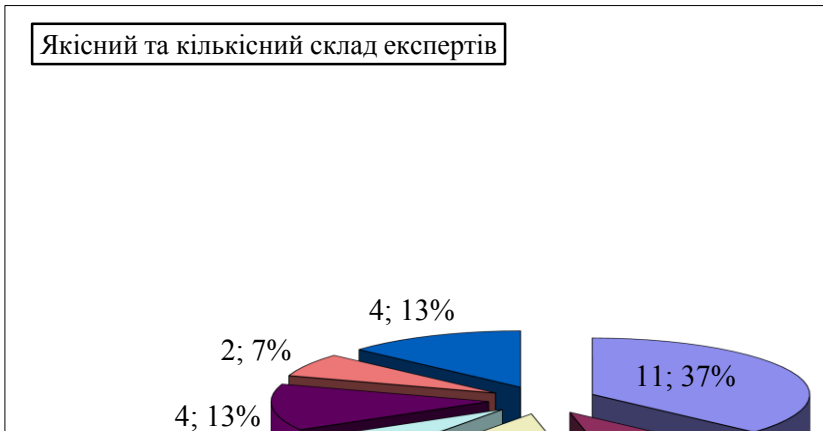


Рис. 4. Склад експертів

Експертам було запропоновано опитувальний лист з переліком можливих правових знань і вмінь студентів. Їм необхідно було оцінити значення кожного критерію за чотирибальною шкалою: 0 балів, якщо цей критерій зайвий; 1 бал – є не надто суттєвим; 2 бали – бажаний; 3 бали – визначальний. Експерти могли також додати до запропонованого переліку свої варіанти критеріїв правової освіченості.

На основі аналізу теоретичних положень юридичної і педагогічної літератури, а також враховуючи результати експертного опитування, ми дійшли висновку, що зміст правової просвіти має передбачати ознайомлення молодих людей насамперед, із основними положеннями конституційного, адміністративного, цивільного, цивільно-процесуального, сімейного, кримінального, кримінально-процесуального, кримінально-виконавчого, трудового права і законодавства та ін. Знання цих галузей права необхідні і фахівцю, і будь-якому

громадянину України для здійснення своїх прав і обов'язків та правомірного проживання у державі. До правоосвітнього процесу у навчальних закладах із співробітників районного відділу поліції бажано залучати досвідчених працівників, які мають юридичну освіту і володіють педагогічними методами навчання і виховання. До них ми відносимо інспекторів превентивної діяльності, працівників кримінальної поліції, працівників слідчого відділу (відділення), працівників кримінальної поліції у справах дітей (КПСД), працівників організаційно-аналітичного відділення, працівників кадрового забезпечення, працівників штабу, працівників сектору охорони громадського порядку, юриста тощо. Адже саме ці працівники виконують основну роботу у розкритті злочинів, мають практичні навички правильного застосування правових норм та процесуального оформлення різних юридичних документів, володіють певними правовими знаннями та правоохоронним досвідом.

Під час розробки тематичного плану курсу правової освіти юнаків та дівчат у позаурочний час за безпосередньою участю працівників поліції необхідно, за погодженням з місцевими районними відділами поліції, визначити реальну кількість годин спільних правоосвітніх заходів на рік (на місяць, на квартал), та визначити, з яких служб залучати працівників поліції (враховуючи тематику правової освіти).

Останнім часом молоддю щораз частіше вчиняються такі тяжкі злочини, як хуліганство, зґвалтування, вимагання, розбій, нанесення тяжких тілесних ушкоджень, вбивство та ін. Спілкуючись з юнаками та дівчатами працівники поліції, на наш погляд, повинні насамперед, розкрити юридичний аналіз цих суспільно небезпечних діянь і назвати обставини, які обтяжують кримінальну відповідальність за ці злочини.

Беручи участь у правовиховних заходах, працівники поліції мають ознайомлювати молодих людей з основними положеннями Закону України «Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори».

Юнакам та дівчатам необхідно пояснити, що до компетенції органів поліції входить проведення досудового слідства в злочинах у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних

речовин, їх аналогів або прекурсорів. До найбільш розповсюджених наркотичних засобів та психотропних речовин, які є в Україні, належать «опій», «кокаїн», «крек», «героїн», «макова солома» («кокнар», «сіно»), «кодеїн», «анаша» або «план», молочковий сік головок недозрілого маку «ханка», «гашиш» («красный ливанец», «черный афганец»), «марихуана» чи «канабіс», барбітурати (барбаміл, фенобарбітал, амітал, нембутал, секонал) та інші. Серед сильнодіючих засобів токсикомани вживають лікарські препарати, що належать до снодійної або заспокійливої групи – клофелін, реланіум, нозепам, реладорм та ін. Великої популярності серед молоді набуває знеболюючий медичний препарат «трамадол», вживання якого у значних дозах викликає ейфоричну дію та звикання до препарату. Бажано, щоб працівники поліції, спілкуючись з молодими людьми, доводили до них положення статей 307–320 кримінального кодексу України, які встановлюють відповідальність за вчинення злочинів у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів. Зокрема необхідно розглянути статтю 307 ККУ України, за якою передбачена кримінальна відповідальність за «Незаконне виробництво, виготовлення, придбання, зберігання, перевезення, пересилання чи збут наркотичних засобів, психотропних речовин або їх аналогів». Юнаки та дівчата мають знати, що відповідно до ч. 4 зазначеної статті, особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона добровільно здала наркотичні засоби, психотропні речовини або їх аналоги і вказала джерело їх придбання або сприяла розкриттю злочинів, пов'язаних з незаконним обігом цих засобів та речовин. Також особа звільняється від кримінальної відповідальності, коли вона добровільно звернулася до лікувального закладу і розпочала лікування від наркоманії (ст. 309 ККУ).

Водночас студенти повинні знати, що працівники правоохоронних органів, незважаючи на їх посадовий статус, в окремих випадках у разі перевищення владних повноважень також притягуються до кримінальної відповідальності. Відтак за вчинення посадового суспільно-небезпечного діяння, передбаче-

ного ст. 371 ККУ «Завідомо незаконні затримання, привід, арешт або тримання під вартою», ст. 373 ККУ «Примушування давати показання шляхом незаконних дій особи, яка проводить дізнання або досудове слідство», ст. 372 ККУ «Притягнення завідомо невинного до кримінальної відповідальності», ст. 374 ККУ «Порушення права на захист», ст. 368 ККУ «Одержання хабара» несуть кримінальну відповідальність. До відома студентів необхідно довести зміст ст. 387 КК України, яка передбачає кримінальну відповідальність судді, прокурора, слідчого або дізнавача, оперативного працівника за розголошення даних досудового слідства або дізнання.

Отже, молоді люди мають знати, що працівники правоохоронних органів, судді за зловживання своїми службовими обов'язками в певних випадках можуть притягуватись до кримінальної відповідальності. Розкриваючи зміст цих статей, працівник поліції має надати інформацію про порядок звернення зі скаргою до відповідних органів на незаконні дії правоохоронців, що може позитивно вплинути на комунікаційні стосунки, підвищити інтерес та рівень довіри до поліцейського тощо.

На нашу думку, поліцейський, що здійснює правову просвіту, має давати належну морально-правову оцінку негативним учинкам, розкривати принцип невідворотності відповідальності за скоєне, аналізувати причини скоєння злочину. Необхідно зауважити на наслідки таких діянь і розкривати суть юридичної відповідальності, чи то адміністративної, чи кримінальної, і як вона може вплинути на подальшу долю та перспективу людини, яка вчинила правопорушення.

Отже, зміст правовиховних заходів за участю працівників поліції зводиться до поглибленого вивчення юнаками та дівчатами основних положень Конституційного законодавства України, галузевих норм права, насамперед цивільного, цивільно-процесуального, адміністративного, сімейного, кримінального, кримінально-процесуального, ознайомлення молодих людей з повноваженнями і завданнями судових та правоохоронних органів, основними завданнями, обов'язками і правами поліції, умовами проходження служби в поліції,

міжнародними і національними стандартами та механізмами захисту прав і свобод людини, законодавчими актами з урегулювання охорони дитинства, соціального становлення і розвитку молоді в Україні, з попередження домашнього насильства тощо.

Що стосується форм правової просвіти студентів, то, розглядаючи це поняття у взаємозв'язку з поліцією, найчастіше під цією дефініцією розуміємо зовнішній вираз організаційної діяльності, змісту правовиховних та профілактичних заходів, за допомогою яких працівники поліції та педагоги, інші учасники правовиховного процесу проводять роботу щодо виховання у цієї категорії населення поваги до правових актів України та інших правових норм, а також допомагають формуванню у них належного рівня правової компетентності, правосвідомості та правової культури, а також підвищують їх соціально-правову активність.

Необхідно зазначити, що нові соціально-економічні умови держави мають суттєво впливати на розвиток педагогіки і психології як науки. Педагогічна наука вимагає (на подолання недоліків традиційного виховання) нових підходів – напрям педагогічного мислення і практичної діяльності, мета якого – демократизація й гуманізація педагогічного процесу.

Педагогіка співробітництва набуває популярності в сучасній європейській освіті. Для педагогів, які практикують педагогіку співробітництва, характерне доброзичливе ставлення до студентів, прагнення адекватно оцінити їхні можливості, збагнути мотиви поведінки, стимулювати творчість, особисте зростання, здатність підтримувати сприятливий морально-психологічний клімат у навчальній групі.

Для нашого дослідження акцентування на педагогіці цього типу важливе тому, що залучення до роботи з правового виховання працівників поліції є прогресивною ланкою освіти і вимагає новітніх технологій. Якщо працівник поліції бере участь у лекціях, педагогічних іграх, приходиться до студентів у позаурочний час для участі у вечорі запитань та відповідей, то його взаємодія з молодими людьми має формуватися на діалозі, а не диктатурі, на співробітництві, а не на

підкоренні, викликаючи інтерес, повагу, активну підтримку таких заходів у вихованців.

Викладач, а надто правоохоронець, який працює зі студентами, має право на вибір моделі організації заняття. Зокрема можуть проводитися змагання, семінари, звіти, тести, вікторини, уроки-конференції, уроки-інтерв'ю, бінарні заняття, ігри, дискусії, інтерактивні лекції, уроки-суди та багато ін. На таких заняттях правоохоронець непомітно коригує діяльність молодих людей, спрямовує їх в бажане русло, а головне роблять вони самі [5, с. 225].

На нашу думку, виховна робота працівників поліції має бути спрямована лише на поглиблення правових знань задля успішного навчання студентів, а насамперед на надання їм юридичної та психологічної допомоги з метою подолання труднощів у житті сучасної молоді 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). Отже, будь-які форми взаємодії в процесі правового виховання для досягнення оптимальної мети мають здійснюватися у межах якогось напрямку роботи. Розглянемо основні форми (види) правоосвітньої діяльності, які можуть використовувати працівники поліції у закладах освіти.

Лекція. Успіх лекції, визначається найперше особистими якостями лектора. Під час читання лекції працівник поліції має бути готовим до гострих запитань, а надто, сам провокувати їх, не оминати, не боятися їх. Тому правоохоронцю-лектору слід удосконалювати навички ораторського мистецтва юриста. Як свідчить практика, багатьом працівникам поліції притаманна скованість, зацикленість на власних професійних питаннях, збудженість та агресивність. Дуже тривожним є той факт, що в непоодиноких випадках у співробітників поліції не тільки сформувався, але й домінує симптом «загнаності у клітку», домінуючою є фізична агресія (вказало 68% респондентів). Такий стан спостерігається внаслідок негативного впливу

професійного середовища, постійної протидії людей, з якими вони працюють, особливо це стосується працівників патрульної служби поліції карного розшуку. Зрозуміло, що для роботи зі студентами мають залучатися досвідчені й авторитетні правоохоронці.

Вивчення досвіду свідчить, що ті працівники поліції, які враховують педагогічні чинники, застосовують педагогічну майстерність, досягають великих успіхів [7, с. 239].

Зокрема, якщо говоримо про лектора, йдеться про майстерність слова. Уміло знайдений тон, правильне акцентування, виразна дикція – все це відображається на процесі обговорення правових питань, на психологічному стані учасників бесіди. Правоохоронець має бути скромним, уважним, коректним. Зрозуміло, що студенти мають різні емоції, часто виявляють критику до почутого, явно виражають свій скептицизм, лектор нерідко може почути і насмішки у свій бік. Тут потрібно володіти врівноваженістю і толерантністю до юного покоління.

Якщо під час лекції працівник поліції може лише дотично вислуховувати думки студентів, спілкуватися з ними, то для більш насиченої співпраці обирають форму *бесіди*. Це форма інтерактивного спілкування, яка дає змогу одночасно порушувати багато тем, плавно переходити від однієї проблеми до іншої, залежно від думок студентів, того, що їх найбільш хвилює. Теми бесід з правової тематики і методика їх проведення заздалегідь обговорюються. Проводячи бесіди на правові теми, працівники поліції мають пов'язати їх зміст з поведінкою молодих людей.

З цією метою використовується практичні приклади, що відбулись у службовій діяльності працівників поліції, матеріал з життя студентів, кримінальна хроніка тощо. Потрібно враховувати, що молодь вже має певний досвід поведінки. Розмова зі студентами має розпочинатися не з нотацій, не з абстрактних закликів дотримуватися правопорядку. Їм варто запропонувати критично подумати над тим, ким кожен вони є. Хтось причетний до розбитих літтарів, до викрадення мобільних телефонів, автомобіля, до крадіжки тощо, а хтось просто був свідком хуліганства і не спинив порушника, кожен

винен по-своєму. Потім працівник поліції може починати обговорювати питання плану бесіди.

У процесі дослідження нами зауважено, що працівники поліції під час проведення бесіди мали значну перевагу перед звичайним викладачем права. Його знання криміногенної ситуації, стереотипів психологічної поведінки правопорушника, механізмів вчинення та розкриття злочинів, правильної кваліфікації їх, кримінально-процесуальних положень суттєво впливали на якість правовиховного заходу.

Бесіда є найефективнішою формою роботи з проблемною молоддю. Тому і теми бесід необхідно підбирати, зважаючи на їх поведінку, життєву орієнтацію, відхилення від норм моралі. Водночас слід пам'ятати, що (як свідчить опитування) найчастіше молоді люди скоюють такі правопорушення: крадіжки (вказало 56 респондентів); хуліганство (31); вживання алкоголю (48) тощо.

Своєрідним різновидом бесіди є *дискусія*, (від лат. *discussio* – розгляд, дослідження), це ніби її «гостріша» форма. Це жваве спілкування з лектором – правоохоронцем – людиною, яка знає ситуацію в населеному пункті та готова відповісти на запитання студентів; один із найефективніших методів переконання. Цим способом досягається більш високий ступінь самостійності суджень юнаків та дівчат, їх активності під час дискусії. Основною функцією дискусії є формування правових переконань шляхом суперечок, і між собою, і з працівником поліції. Підбирати теми дискусії слід з тих соціально-правових, політичних, економічних, ринкових, морально-етичних чи інших питань, які викликають у свідомості та поглядах людей суперечки, тобто дискусійні за змістом питання, які ще не утвердились у поглядах молодого покоління. Дослідженням підтверджено, що дискусія вчить молоду людину самостійно оцінювати ті чи інші судження, відстоювати свої погляди, аргументувати їх, допомагає виявити настрої вихованців, їх внутрішній світ, формувати критичне ставлення до правопорушників, до чужих нашому суспільству ідей, принципів. Користь дискусії, на думку 75% опитаних, у тому, що змагаються протилежні погляди, учасники дискусії

взаємно обмінюються новими знаннями в галузі права та чинного законодавства. Проведення дискусії дає позитивні наслідки за таких умов: студенти мають знання з цієї проблематики; є різні погляди щодо дискусійної проблеми; суспільна значущість обговорюваної проблеми. Отже, основні вимоги до організації дискусії можна визначити так: продумана підготовка, добір конкретних питань, попереднє повідомлення про його проведення, встановлення довіри у колективі, тактовне виправлення хибних думок. На закінчення дискусії працівник поліції має зробити категоричний обґрунтований висновок.

Розширити кругозір, отримати нові знання та враження дає можливість проведення студентських наукових *конференцій*. Працівники поліції можуть закріплюватись науковими керівниками студентських наукових робіт. Темі конференцій мають бути проблемними і актуальними, пов'язані з удосконаленням чинного законодавства, соціально-правовими реаліями життя. Конференцію необхідно завчасно планувати, розподіляти питання між студентами. У проведенні конференції мають брати участь працівники правоохоронних органів, викладачі та науковці, відомі правознавці, авторитетні адвокати, юристи. На конференції мають виступати як студенти, так і працівники поліції, педагогічні працівники тощо. Студенти завчасно мають вибрати для себе цікаву тему, яка цікава для молоді цього навчального закладу чи регіону.

Популярною формою спільної правовиховної діяльності є участь працівників поліції у проведенні *вечорів запитань та відповідей, тематичних вечорів*. На таких вечорах використовують різні методи і засоби впливу на особистість. Тематика вечорів може бути різноманітною. Вечір може бути присвячений одній темі.

Наприклад, трудовому чи сімейному законодавству. Інколи доцільно готувати кілька тематичних вечорів, присвячених якійсь важливій правовій проблемі. Наприклад, на вечорі запитань і відповідей «Поговоримо про закони» працівниками поліції під час нашого експерименту розкривались такі питання: «Для чого суспільству потрібні закони?», «Як ство-

рюються закони?», «Як забезпечується дотримання законів?», «У якому відношенні перебуває закон з іншими нормативними актами?», «Чим викликається необхідність удосконалення законів?» тощо.

Залучення працівників поліції до *ігрових форм* правового виховання сприяють закріпленню набутих правових знань. Гра – це репетиція визначених норм спілкування, майбутньої діяльності, що допомагає відтворювати моделі життєвих ситуацій і дає можливість «програти» конкретну ситуацію, краще зрозуміти варіанти поведінки людини.

Під час опитування педагогічних працівників виявлено, що рольові, ділові ігри за участю працівників поліції у більшості навчальних закладів не проводяться (вказало 81% респондентів), лише 19% респондентів вказали, що практикують такі форми. Ігрові форми правового виховання дають змогу студентам застосовувати на практиці правові знання, виробляти на їх основі правові навички, уміння ухвалювати правильні рішення в конкретних життєвих ситуаціях, імітують реальність із призначенням ролей учасникам і надання їм можливості діяти. Прикладом може бути гра «Слідчі», яку ми практикували у процесі дослідження і до якої залучали працівників слідчих підрозділів поліції. Перед організацією заходу студентів ознайомлювали з правами та обов'язками основних підрозділів поліції, слідчого відділення. Гра проводилась методом малих активних груп.

Студентам пропонувалось заздалегідь підготувати кілька запитань і завдань з певної кримінальної справи. Перша група – слідчі – ставили запитання або давали завдання; друга – свідки – відповідали на них; третя – експерти (працівники поліції) – виявляли помилки у діях і рішеннях перших двох груп. Після кожного туру команди мінялися ролями.

Вагома роль у підвищенні ефективності правового виховання належить інноваційним методам навчально-виховного впливу, серед яких великі можливості мають *мультимедійні засоби*. За їх допомогою повсякденна робота поліції з'являється у навчальній аудиторії. Використовуючи відеоматеріали працівник поліції може демонструвати відеофільми,

які стосуються захисту прав людини, захисту особи від нападу злочинця тощо.

Проведення *тренінгів* з правової тематики набуває широкої популярності. Тренінг – це форма навчання, що спирається на досвід особистості, а також допускає, що присутні на тренінгу учасники з отриманням нової інформації мають можливість відразу ж використовувати її на практиці, формуючи нові навички.

Тренінгові форми навчання ґрунтуються на методиці участі. Під час тренінгу використовуються різноманітні методи навчання, а саме: мозковий штурм; робота в малих групах та міні-групах (по 3–4 особи) і робота в парах; міні-лекції; рольові (ділові) ігри, обговорення.

Отже, управління діяльністю навчального закладу, спрямоване на соціальну адаптацію, становлення та розвиток студентської молоді – процес складний і динамічний. Він охоплює визначення мети і завдань, вивчення і всебічний аналіз існуючого рівня організації та ефективності виховної роботи, особливо в позанавчальний час, пошук шляхів удосконалення системи такої роботи, забезпечення та ефективного використання необхідних засобів, зокрема матеріальних, координацію зусиль усього колективу навчального закладу, управлінського персоналу, із залученням спеціалістів необхідного профілю з інших установ та організацій, в тому числі з органів поліції.

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

Отже, в основі профілактики правопопушень є виховна функція. Від професійних умінь працівників поліції знайти підхід до кожного потенційного чи реального правопорушника, виявити мотиви його поведінки, сильні й слабкі сторони його особистості, особливості його поведінки – залежить вибір адекватних способів психолого-педагогічного впливу. Водночас правове виховання студентів ВНЗ визначено як соціально-

управлінську діяльність суб'єктів виховання, насамперед педколективів вишів і працівників поліції, що здійснюється в умовах взаємодії та координації їхньої діяльності, спрямовану на формування в молоді ВНЗ системи правових знань, переконань і установок, правового мислення, правових умінь і навичок, що забезпечують стабільність правомірної поведінки і соціально-правової активності молоді людини, додержання і правильного використання нею діючих у державі правових норм.

Організація взаємодії органів поліції з навчальними закладами у здійсненні профілактичної діяльності, у правовому навчанні та вихованні має спиратися на принципи науковості, системності, плановості, регульованості та координації, раціонального використання персоналу, наступності та перспективності.

Партнерські відносини ВНЗ і органів внутрішніх справ у правовому вихованні студентської молоді повинні здійснюватися за наявності таких умов:

1) **організаційно-педагогічні умови** (підготовка та затвердження організаційно-розпорядчих документів: наказів, розпоряджень, положень; проведення спільних нарад, круглих столів з обговорення проблемних питань; узгодження змісту правовиховних впливів, напрямів і форм спільної правовиховної діяльності ВНЗ та районного відділу поліції);

2) **дидактичні умови** (визначення змісту правового навчання і виховання студентів ВНЗ у позааудиторний час, методів, форм і засобів проведення запланованих правовиховних заходів; розширення інформаційного змісту спільних правовиховних заходів);

3) **методичні умови** (розробка та впровадження плану спільних правовиховних заходів ВНЗ та ОВС, робочої програми курсу правового виховання у позааудиторний час, взаємне методичне консультування суб'єктів правового виховання з особливостей проведення конкретних правовиховних заходів);

4) **психологічні умови** (адаптація працівників поліції до роботи у навчальному закладі; сприйняття та рівень довіри до працівника поліції з боку педагогічного персоналу та сту-

дентів; використання засобів спілкування (жести, міміка, якість голосу, його діапазон, тональність та ін.), правильне формулювання думки, грамотне її висловлення в процесі безпосереднього спілкування; вплив на свідомість, почуття і волю молодих людей за допомогою переконання, навіювання (спілкування, роз'яснення та докази правильності того чи іншого положення, погляду, вчинку тощо); завойовування довіри людей; наполегливість, витримка, тактовність; уміння слухати, вміння долати психологічні бар'єри у спілкуванні; великий запас поведінкових реакцій, який дає змогу обрати поведінку, відповідну ситуації спілкування та ін.); суворе дотримання вимог правових і моральних норм, культури спілкування тощо.



**Розділ
IV**

**ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНІВ ЯК ЧИННИК ВЗАЄМОДІЇ
ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ**

**4.1. Професійна деформація
працівників правоохоронних органів:
історіографія та феноменологія**

Об'єктивний перебіг соціальних процесів зумовив новий історичний етап розвитку України – етап кардинальних політичних, економічних, правових та соціально-психологічних змін. Вкрай актуальною є потреба опрацювання загальних основ розвитку державності, суть яких окреслено у ст. 5 Конституції України: «Носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. Народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування» [1]. Саме тому виявилось необхідним створити такі державні органи, які б діяли не лише в інтересах держави, а й найперше в інтересах громадян України. Створення оновлених органів внутрішніх справ, на думку С. Петкова, котрі діють на основі законодавства суверенної держави, втілення досягнень науки у практичну діяльність, вміння ефективно працювати в кризових ситуаціях – це проблеми, які потребують сьогодні негайного вирішення [2].

Реформування системи МВС України, розширення процесу її інтеграції у цивілізоване співтовариство правоохоронних органів зумовлює необхідність нових оцінок проблеми професійної деформації працівників правоохоронних органів, нових підходів до її вирішення. Аналіз проблеми професійної деформації в історичному контексті розвитку системи наукового

знання, як зрештою і аналіз будь-якого іншого соціального явища, неможливий поза визначенням феномену глобалізації як актуалізуючого поля універсального процесу соціальних змін, правомірно окресленого нині як категорія соціальної трансформації. Щодо системи та процесу пізнання вплив глобалізації достатньо суттєвий, оскільки вона впливає насамперед на сутність методології – суб'єктивну дослідницьку позицію. Проблема виникнення і розвитку сучасних різновидів професійної деформації працівників правоохоронних органів не обмежується правовим та психологічним аналізом. Важливою є зміна параметрів самого соціального простору і аналіз системних чинників, які його визначають.

Своєрідність професійної діяльності працівників правоохоронних органів полягає в тому, що виконання ними посадових обов'язків здійснюється в ситуаціях з непередбачуваним результатом, з граничними психічними, фізичними перевантаженнями та ризиком, пов'язана з підвищеною відповідальністю працівників за свої вчинки, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, доволі часто вимагає рішучих дій тощо. Ці специфічні особливості діяльності спричиняють значний вплив на особистісні характеристики працівників правоохоронних органів і можуть призвести до розвитку професійної деформації. У найбільш загальному вигляді наслідком цього феномену можуть бути такі вияви девіантної поведінки працівників правоохоронних органів, які призводять до негативного соціального оцінювання, не збігаються з професійною етикою, спотворюють очікуваний позитивний імідж працівника.

Не слід вважати, що професійна деформація працівників правоохоронних органів – це явище сьогодення. Вона існувала завжди – в різних формах, детермінуючись різними чинниками, діючи в різних політичних та соціально-економічних умовах. Саме тому проблемі професійної деформації в середовищі працівників правоохоронних органів, а також теоретичному обґрунтуванню її витоків присвячена низка праць О. Бандурки, В. Беда, С. Безносова, М. Варія, Д. Гарольда, Д. Гріна, Ю. Голика, Є. Додіна, А. Дулова, М. Ібрагімова, К. Злоказова, С. Кабанова,

В. Кікотя, Л. Колодкіна, М. Корольчука, М. Костицького, Р. Кузнецова, В. Крайнюка, Х. Лангерока, К. Леонгарда, І. Максимова, Н. Матюхіної, В. Медведєва, Н. Москвіна, В. Оксамитного, В. Олійникова, О. Остапенко, В. Плішкіна, В. Плетнікова, В. Погрібної, М. Савчина, О. Синявської, А. Сімковіча, Б. Съєдіна, В. Столбового, О. Столяренко, А. Сухова, С. Раїнкіна, О. Ратінова, В. Робозерова, А. Роші, Л. Терновського, Ю. Тихомирова, А. Ша-тохіна, А. Шестак та ін. Висновки вчених, правові та соціально-психологічні наслідки цього явища, його руйнівний характер як щодо окремих працівників, так і для правоохоронних органів загалом, зумовлюють необхідність створення дієвої системи попередження професійної деформації та запровадження корекційних заходів на кожному етапі її виникнення і подальшого розвитку.

Професійна деформація працівників правоохоронних органів – це явище, яке реально існує та завдає величезної шкоди правоохоронній діяльності, виключаючи з виконання службових обов'язків тих працівників, котрі зазнали її руйнівного впливу. Щодо джерел розвитку деформації, то єдиної загально-визнаної позиції у науковій літературі не існує. На думку автора фундаментального наукового дослідження В. Медведєва, професійна деформація сучасних міліціонерів – це реальна й подеколи неминуча данина, котру «сплачує» людина за високий рівень домагань, пристрасне захоплення своєю діяльністю. Вчений дійшов висновку, що професійна деформація є комплексом своєрідних, взаємопов'язаних змін окремих якостей і особистості загалом, що виникають внаслідок виконання правоохоронних функцій. Водночас спостерігаються відмінності в інтенсивності впливу специфіки діяльності на розвиток професійної деформації у різних службах. Зокрема найбільш інтенсивний негативний вплив спостерігається в карному розшуку, середній ступінь інтенсивності – в патрульно-постовій службі і слідстві, а низький ступінь інтенсивності – в паспортній і кадровій службах [3].

Не можна не погодитися з професором В. Кікотем, який зазначає: «...професійна деформація особистості працівників правоохоронних органів – це зміни в негативний бік професій-

них та особистих якостей деяких працівників під впливом умов і досвіду професійної діяльності. Вона виявляється у професійно-моральній, професійно-інтелектуальній, емоційно-вольовій, і як, похідна, в сфері професійної діяльності». До причин, які призводять до виникнення професійної деформації В. Кікоть відносить: по-перше, деякі особливості правоохоронної діяльності, відносини з різноманітними категоріями людей під час її здійснення; по-друге, низький моральний рівень населення на обслуговуваній ділянці, вплив кримінального бізнесу, корупції, постійні службові контакти з кримінальним світом та асоціальними особистостями; по-третє, неефективне управління, нестабільність, невизначеність, непоінформованість, професійна неспроможність, недостатнє матеріально-технічне забезпечення працівників правоохоронних органів; по-четверте, конфліктні стосунки у процесі професійної діяльності; по-п'яте, особисті якості працівника, які не взяли до уваги кадрові апарати під час прийому його на службу, або які змінилися під час неї [4].

Цікавим є підхід А. Буданова, який розглядає професійну деформацію у працівників правоохоронних органів у професійно-моральній, інтелектуальній і емоційно-вольовій сферах, а також у професійних діях. Чільне місце в працях А. Буданова займає розгляд трьох основних груп факторів, які спричиняють професійну деформацію: факторів, обумовлених специфікою професійної діяльності, факторів особистісного характеру і факторів соціально-психологічного характеру [5].

Як зазначає професор М. Савчин, фактором особистісної деформації є зміни у психоемоційній сфері. Найбільш поширеними змінами функціонування цієї сфери у працівників міліції є недостатньо компенсована тривога, знижений фон настрою, негативне ставлення до життя, емоційний дискомфорт і фрустрація потреби у соціальному визнанні, любові і самореалізації. Доволі часто працівникам поліції притаманний підвищений рівень тривожності, репресивності. Негативно позначаються на службовій діяльності та впливають на стереотип професійної поведінки дисфункційні наслідки емоційного вигорання. Відтак домінуючими симптомами фази резистенції є неадекватне

вибіркове емоційне реагування і редукція професійних обов'язків. Безумовно, це підтвердження професійної деформації, що виявляється в зменшенні вимогливості до себе, до виконання своїх службових обов'язків [6].

Деякі дослідники вважають, що професійна деформація є результатом невідповідності людини суспільній професійній нормі, формування жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності [7].

Найбільш вагомим фактором, який сприяє розвитку професійної деформації, на думку К. Злоказова, В. Кузнецова, В. Плетнікова є організація, умови і досвід професійної діяльності працівників правоохоронних органів, а також засвоєння ними професійної ролі. Так, на думку російських дослідників, до особистісних причин, які сприяють виникненню професійної деформації, варто віднести «недостатній рівень професійних здібностей, недоліки позитивної мотивації стосовно діяльності; особливості перебігу професійних та вікових криз; неадекватну самооцінку і розуміння соціальної значущості власних професійних функцій» [8].

Цікавою, але недостатньо аргументованою є позиція, яка пов'язує будь-яке відхилення від правомірної поведінки з деформацією. В. Оксамитний, характеризуючи маргінальну поведінку, вирізняє чотири типи деформації: соціальну [9], соціально-моральну, соціально-морально-правову і суто протиправну. Перша становить порушення вимог вікових соціальних ролей, друга – порушення рольових приписів і моральних норм поведінки. Третя виявляється в порушенні правових норм, четверта – в численних правопорушеннях (зокрема адміністративних і кримінальних).

О. Ратінов вважав, що деформація в суспільній свідомості слугує соціально-психологічним джерелом злочинності [10]. На думку В. Кудрявцева, остаточне значення має «деформація соціальних цінностей і уявлень про них». Хоча загалом соціальні деформації – це складний, багатоплановий процес, який має напівпричинну обумовленість. В. Кудрявцев вважає, що поняття деформації можна застосовувати, з одного боку, до явищ

суспільного життя, соціальних інститутів, а з іншої – до особистості, її стилю життя, внутрішнього світу [11].

Професійна деформація починається з негативних змін у професійній діяльності та у поведінці, тобто на соціально-психологічному рівні. Таку ж думку висловлює низка авторів, одноставно пов'язуючи професійну деформацію з негативними змінами соціально-психологічної структури особистості [12; 13; 14; 15]. До цього висновку доходять і деякі зарубіжні психологи. Зокрема Л. Терновскі вважає, що професійна деформація особистості – це триваючий в часовому континуумі мультисегментний процес нехтувань (порушень) ментальних формацій особистості, що детермінують чисельні діяльнісні трансформації у професійній діяльності [16]. Деформація професійного ества, на думку Д. Гріна, етимологічно полягає у вузькому етико-моральному сприйнятті, дискурсивному спрямуванні на стереотипні цілевказівники, інтернальні щодо його професійного світосприйняття, що виявляється у опозиціонуванні останнього щодо сформованих суспільством аксіом діяльності (у конфронтаційному сприйнятті останніх) [17]. Професійна деформованість насамперед розпочинає виявлятися в самій особистості, потім через її поведінку відображається у службовій діяльності та ближньому оточенні. Відтак Х. Лангерок вважає, що професійна деформація є феноменом тривалого відтворення факторів конкретної професії, що формує індивідуально-резонативний процес гіперболізації значущості діяльності індивіда в соціальній сфері до котрої він асимільований [18]. Особливості особистості та діяльності такого працівника виявляються по-різному і в багатьох поєднаннях; іноді гіпертрофований розвиток окремих рис може призвести до професійної непридатності цього працівника, до порушення ним закону чи аморальних дій. Отже, розвиток професійної деформації може негативно впливати на мотивацію службової поведінки працівників міліції.

Наявність негативних чинників професійної діяльності призводить до збільшення невдоволеності собою, внутрішньої напруги, до почуття душевного дискомфорту та невпевненості у собі. Подовженість дії негативних робочих ситуацій тільки

закріплює ці психічні стани, які можуть перетворитися в стійкі якості особистості. На думку О. Синявської, «...zareєстрована динаміка випадків надзвичайних подій, внаслідок яких працівники правоохоронних органів загинули чи отримали поранення, дозволяє вважати, що загальна тенденція до збільшення надзвичайних подій з фізичними наслідками, що виявляється вже після трьох років роботи в ОВС (аналогічна zareєстрованій у дослідженнях попередніх років) певним чином пов'язана з феноменом професійної деформації. На виникнення професійної деформації впливає низка негативних чинників:

- юридичних (недосконалість законодавства, нечітке урегулювання оперативної роботи, недосконалість юридичних гарантій, що захищають працівників від протизаконних наказів і вказівок тощо);

- економічних (відсутність чітких економічних стимулів, зрівнялівка в оплаті, відсутність належної матеріально-технічної бази тощо);

- організаційних (невірний відбір та розстановка персоналу, слабкий контроль з боку керівництва, недостатні заходи по підвищенню кваліфікації працівників, їх професійної майстерності тощо);

- інтелектуальних (низький рівень професійних знань, недостатній рівень професійної культури, недоліки у вихованні та самовихованні підлеглих тощо);

- соціально-психологічних (грубість та неврівноваженість керівників, надмірна самовпевненість, кар'єризм, низький самоконтроль тощо).

Все це призводить до відкритої (видимої) професійної деформації: бездушне, нелюдське ставлення до правопорушників, злочинців, затриманих, підозрюваних; переконаність у вседозволеності; нехтуванні нормами професійної етики; надмірна підозрілість, звинувачувальний уклін; використання незаконних методів у боротьбі зі злочинністю, керування хибним принципом «мета виправдовує засоби»; зловживання спиртними напоями; некультурність мови, зловживання жаргоном злочинного світу; неакуратність, неохайний зовнішній вигляд тощо; та до прихованої (невидимої) професійної дефор-

мації: зловживання службовим станом в процесі роботи, переважання корисливих цілей над державними, суспільними; аморальність в побуті, моральне зубожіння працівника; хибне розуміння інтересів служби, невірне розуміння службового престижу; приховування злочинів; хабарництво; зрощування із злочинним середовищем тощо» [19].

Результати досліджень надали можливість Н. Матюхіній стверджувати, що професійна деформація реально існує серед персоналу правоохоронних органів із всіма негативними наслідками цього явища. Значною мірою її наявність, на думку науковця, пов'язана із:

- особливостями професійної діяльності працівників, яким часто необхідно діяти в екстремальних ситуаціях, в умовах дефіциту часу;
- впливом злочинної моралі;
- формуванням стереотипів поведінки, типів реакцій, які в подальшому можуть призвести до аморальних вчинків, викривленню особистісних якостей.

На думку Н. Матюхіної, «...одним із поширених проявів професійної деформації є вживання алкоголю на службі і поза нею. Що стосується працівників органів внутрішніх справ, то до названих вище проблем слід додати ще одну – це деформований вплив на мораль оточуючих. Працівники правоохоронних органів є представниками влади і саме тому наслідки пияцтва та алкоголізму серед них мають ще більш обтяжуючий характер як для них безпосередньо, так і для правоохоронних органів і суспільства в цілому» [20].

О. Бандурка, розмірковуючи над причинами виникнення професійної деформації працівників поліції, зазначає, що «Працівники поліції піддаються безупинному впливу негативних моральних факторів, які виявляються в поведінці правопорушників, злочинців та інших осіб, з якими їм доводиться мати справу в процесі службової діяльності. Тут загрозливою є можливість «звикнути» до зла, стати вкрай підозрілим, душевно зачерствіти, що може у кінцевому рахунку призвести до професійної деформації (перекручування), до чого, в першу чергу, схильні працівники міліції, які не отримали необхідного

морального виховання, не володіють у достатній мірі загальною правовою культурою, у яких відсутні або слабко виражені позитивні морально-професійні якості. Усвідомлення працівником міліції своєї влади призводить до того, що він без потреби використовує засоби примусу, вважаючи, що пояснювати, аргументувати що-небудь громадянам, коректно з ними поводитися – означає применшувати свій авторитет представника влади. Специфіка діяльності працівників правоохоронних органів така, що їм доводиться мати справу з негативними сторонами життя, піддаватися впливу чужої їм моралі, працювати в екстремальних умовах з великим морально-психологічним і фізичним навантаженням. Це інколи призводить до професійної деформації окремих працівників, яка виступає, по суті і моральною деформацією» [21].

В. Кулініченко, В. Столбовий вважають, що професійна деформація – явище, яке об'єктивно існує, супроводжує людину у її професійній діяльності. На думку вчених, проблема професійної деформації існувала з моменту виникнення радянської міліції і до тепер, саме як негативна альтернатива, яка закладена в механізмі професійної діяльності міліції, що превалює конфліктними ситуаціями. Автори до характерних ознак професійної деформації працівників правоохоронних органів відносять: порушення законності, зловживання владними повноваженнями, формально-бездушне ставлення до потреб громадян, фальсифікацію документів, отримання доказів нечесним і неправомірним шляхом (шантаж, примус, наклеп), nereєстрацію заяв громадян про злочини тощо [22].

Трансформація бюрократичного ставлення державного службовця до професійних обов'язків у корупційне потребує, як вважає П. Кабанов, його психологічної готовності до порушення закону і конфлікту інтересів. Наслідком неврегульованості численних конфліктів інтересів у повсякденній діяльності державних службовців є те, що поступово у них починають домінувати групові професійні мотиваційні стереотипи, значну частку яких становлять «корисливі» мотиви. Ці пріоритети, які в подальшому призводять до професійної деформації, стимулюють службовців до використання службового становища для

вузькогрупового й індивідуального збагачення, провокування масового поширення хабарництва, конфронтації з нормами моралі та закону [23].

О. Шатохін професійну деформацію працівників поліції характеризує такими ознаками: «знеособлювання» працівників правоохоронних органів, соціальне утриманство і пасивність, загострення відчуття ворожого ставлення до себе з боку населення, оцінка власної професії як непрестижної, відносини конкуренції, антипатія до представників інших служб поліції [24]. Аналогічної думки щодо природи професійної деформації притримується й Д. Харольд, який вважає, що професійна деформація є тенденцією сприймати навколишнє виключно з боку певної професії, без врахування подальших перспектив [25].

Аналізуючи механізм зловживання і протиправної поведінки осіб, покликаних охороняти закон, А. Шестак наводить такі ознаки професійної деформації: приписки у звітності за результатами діяльності, орієнтування на відмову в порушенні кримінальної справи, пошук компрометуючих матеріалів стосовно невинного чи постраждалого, тиску на нього, «умовляння взяти на себе» усі звинувачення і інші зареєстровані злочини, установка на допустимість використання незаконних чи аморальних дій щодо громадян в оперативних цілях; застосування фізичного насильства відносно заарештованих, осіб під вартою, «гонитва» за формальними показниками діяльності [26].

Серйозна проблема морально і психологічно «дефектної» поведінки правоохоронців полягає у тому, що зневажання нормами права, яке не спричинило на певному етапі шкідливих наслідків, навпаки, надають суб'єкту певний виграш, «спроможність з часом ставати шаблоном, стереотипом поведінки і сприйматися в подальшому автоматично, навіть в ситуації, яка загрожує самому суб'єкту», – пише С. Раїнкін [27].

В. Робозеров як одну з ознак професійної деформації працівників правоохоронних органів наводить феномен соціально-психологічної суб'єктивної переоцінки працівниками своєї соціальної ролі. Він зазначає, що «...це призводить до того, що працівник міліції вважає свою службу «самою видатною», свої службові функції «самими важливими», діяльність інших служб

зазвичай недооцінюється. Безумовно зазначене може також слугувати причиною професійної деформації особистості, її спрямованості тощо [28].

В. Олійников, зазначаючи специфічні особливості міліцейської праці, виокремлює такі ознаки їх професійної деформації: «працівнику міліції доводиться мати справу найчастіше з особливим контингентом людей, які порушують закон. І тут не припустимі крайнощі по відношенню до них... це надмірна підозра, прискіпливість, недовіра до любої винної людини. При такому підході досить легко уявити, що переважна більшість населення – це потенційні правопорушники. Спостерігається перенесення їх негативного відношення до злочинців на правослухняних громадян. Почуття неприязні, ворожості, підозрливості може перерости в агресивність, жорстокість як властивість особистості» [29].

А. Роша зазначає такі ознаки професійної деформації працівників міліції: своєрідна фрустрація – невдоволеність змістом своєї праці; консерватизм, несприйняття нових форм і методів служби; байдужість і черствість щодо потерпілих, зниження уважності до злочинів, під час яких потерпілими є особи, які знаходилися в стані сп'яніння чи самі були ініціаторами ексцесу; прагнення нав'язати потерпілим сумнів в доцільності звернення за допомогою в міліцію; настанова на байдуже сприйняття злочинів; укриття злочинів від обліку та інші порушення законності; призупинення в розвитку особистості, емоційне притуплення, зменшення кількості інтересів, одноманітність дозвілля; зниження продуктивності діяльності; сприйняття життя тільки крізь призму своєї професії; відсутність природних емоцій щодо злочинців; використання в мові «блатного» жаргону, мови злочинців; байдужість до «рядових», типових злочинів; виникнення кругової поруки в колективах поліції стосовно порушників закону; надмірна прагматична установка щодо вирішення спеціальних завдань; зниження рівня самооцінки щодо можливостей просування по службі у вузьких спеціалістів; конфлікти з населенням; підвищення конфліктності всередині колективу; негативна поведінка; пияцтво; непорозуміння у сім'ї; стреси; хвороби; приниження

людської гідності осіб, які звернулися в міліцію за допомогою; гіпертрофоване почуття корпоративності; протиставлення, опозиція до громадян – «ми» і «вони»; бюрократичні спотворювання; безпринципний захист «честі мундиру», коли негативні вчинки сприймаються схвально, якщо вони вчинені своїми працівниками [30].

Л. Колодкін до ознак професійної деформації працівників поліції відносить: «хизування» службовим станом, владою; хибне сприйняття того, що правоохоронцям дозволено усе, що забороняється іншим; впевненість у можливості залишитися не викритим; зневажливе ставлення до службової дисципліни [31].

«...Всі порушення закону, які вчинені працівниками під час виконання ними службових обов'язків по охороні громадського порядку і боротьбі зі злочинністю», на думку В. Деева, є ознаками професійної деформації працівників правоохоронних органів [32].

Наведені погляди вчених – правознавців та психологів, дають можливість дійти висновку, що найбільш поширені чинники, що спричиняють деформацію особистості і, як наслідок, її девіантну поведінку, традиційно поділяють на об'єктивні і суб'єктивні [33–38], називаючи їх причинами. На нашу думку, цього недостатньо і це не цілком правильно. По-перше, причини – це те, що існує в соціальній реальності, а їх відображення у свідомості окремого індивіда чи групи людей з подальшим перетворенням соціальної реальності – умови; по-друге – причини можуть бути як безпосередніми, так і опосередкованими, тобто впливати на особистість через мікросередовище. Отже, опосередкованими причинами професійної деформації взагалі та працівників міліції зокрема слід вважати соціально-економічний, політичний, правовий, психологічний стан суспільства; безпосередніми – ті, що стосуються виключно професійної діяльності, а саме:

1) зміст, організація, умови діяльності взагалі та процедура виконання конкретних службових завдань. Не вдаючись до детальної характеристики правоохоронної діяльності [39], зазначимо, що їй притаманні такі психологічні особливості, як

творчий характер вирішуваних професійних завдань та їх значна інтелектуальна і емоційна насиченість, дефіцит часу, вплив на особистість особливо сильних подразників та домінування негативних емоцій при недоліку позитивних, підвищена відповідальність за ухвалені рішення та необхідність невідкладного вжиття конкретних заходів, наявність правової регламентації діяльності та владних повноважень, наявність елементів небезпеки і ризику, багатоплановість службових ситуацій, неможливість чіткого планування й прогнозування результатів. До зазначеного можна додати недостатнє фінансування та оперативнотехнічне забезпечення, що не відповідає складності вирішуваних завдань, громіздку і недосконалу систему звітності, наявні недоліки в організації та управлінні діяльністю підрозділів, несприятливі побутові умови значної кількості працівників, помилки в підборі та розстановці кадрів [40–42];

2) особливості об'єкта службового інтересу, насамперед осіб, що порушують моральні та правові норми: «Для таких людей типовими є психологічні бар'єри щодо працівників правоохоронних органів, агресивність, намагання здійснити протидію в прихованій або явній формі, спровокувати на протиправні дії» [43–46];

3) особливості найближчого соціального оточення працівника. Найперше, це службовий колектив загалом, колеги, з якими він найчастіше спілкується під час виконання оперативно-службових завдань. Найближче службове оточення може здійснювати позитивний компенсуючий вплив або, навпаки, поглиблювати професійну деформацію [47–49]. Згідно з проведеними дослідженнями [50–52], найбільше піддаються деформуючому впливу працівники установ виконання покарань, карного розшуку, дільничні інспектори міліції, тобто ті, хто під час виконання службових обов'язків часто й інтенсивно спілкуються зі злочинним світом.

Проблема професійної деформації викликає стурбованість не лише у науковців, а й найперше, у Міністерства внутрішніх справ України, що відображається у відомчих нормативно-правових актах. «...Вимоги Міністерства щодо повного виключення з практики роботи органів та підрозділів фактів

необґрунтованих затримань та арештів, незаконного притягнення громадян до адміністративної та кримінальної відповідальності, інших проявів порушення закону виконується незадовільно. Через професійну неспроможність, черствість та байдужість до людей, моральну розбещеність окремих працівників продовжують мати місце непоодинокі випадки рукоприкладства, знущання та тортур над особою, що підозрюється або обвинувачується. Про це свідчать і порушені з початку року стосовно працівників міліції 34 кримінальні справи. Серед них 17 (50%) справ порушено за нанесення тілесних ушкоджень громадянам, 7 – за фальсифікацію матеріалів проти особи, 4 – за незаконний обшук, 3 – за зґвалтування та 2 – за розбійний напад.

Аналіз наявної інформації та перевірки на місцях свідчать, що порушення законності, як правило, є наслідком моральної і професійної деформації окремих працівників, відсутності дієвого механізму контролю та вимогливості з боку деяких керівників, низького рівня організації виховної роботи, морально-психологічної підготовки та навчання особового складу» [53].

«...Зловживання службовим становищем і перевищення влади, укриття злочинців, не реагування на звернення громадян, хабарництво, пияцтво та інші аморальні вчинки, а то й зрада інтересам служби, компрометують систему МВС, викликають сумнів у населення щодо спроможності правоохоронних органів забезпечити в державі належний порядок та законність» [54].

Наприклад, значний обсяг проблем, пов'язаних з забезпеченням прав і свобод громадян в адміністративній діяльності поліції пов'язаний з провадженням справ про адміністративні правопорушення. Відтак упродовж п'ятиріччя за адміністративні правопорушення затримано 29 млн 520 тис. осіб, щодо яких складено 31 млн 969 тис. протоколів; із числа працездатного та старшого працездатного постійного населення за 5 років до адміністративної відповідальності притягнуто 74,3% [55]. Намагання досягнути високих результатів призводять до виявів «...у повсякденній діяльності працівників правоохоронних органів таких ганебних явищ, як перевищення владних

повноважень, зрада службових інтересів, цинічне паплюження прав і законних інтересів громадян, ігнорування вимог статутів та наказів...» [56].

Отже, незважаючи на давність перманентних спроб дослідити феномен професійної деформації, це явище досі повністю не досліджене і саме тому становить наукову та практичну зацікавленість. Узагальнення наявного наукового досвіду досліджень феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів, здійснених і вітчизняними, і зарубіжними вченими, а також нормативної бази МВС України, привели авторів до висновку, що самостійно і комплексно ця вкрай актуальна проблема в науці досі не була предметом вивчення та узагальнення. Фундаментальні дослідження, що втілились в численних концепціях, призвели до розуміння того, що сьогодні не існує єдиного підходу щодо вивчення феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів як складного соціально-психологічного і правового явища, існують концептуальні різночитання самого поняття «професійна деформація працівників правоохоронних органів» та чинників, що її спричиняють. На наш погляд, професійна деформація – це не обов'язковий, але реально можливий наслідок процесу формування і професійного розвитку працівника поліції. З погляду соціальної заданості – це артефакт, «зворотній бік» процесу формування і розвитку професіонала. З боку особистості – це певна «данина», що сплачується за високий рівень домагань, захоплення діяльністю. Не можна не погодитися з професором С. Безносовим, який зазначає, що проблема професійної деформації майже зовсім не вивчена, хоча викликає значний інтерес і в теоретичному, і в прикладному плані [57]. Теоретична розробка дієвого механізму правового регулювання протидії професійній деформації на основі комплексного і системного підходів, вироблення правових заходів попередження та корекції її виявів, впровадження у практичну діяльність правоохоронних органів єдиної концепції протидії професійній деформації є вкрай необхідною й сприятиме підвищенню ефективності діяльності працівників правоохоронних органів.

4.2. Теоретико-правові засади дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів

Проблема вивчення і превенції професійної деформації особистості працівників правоохоронних органів висвітлена у багатьох наукових розвідках. Аналіз цих досліджень дає змогу констатувати існування декількох напрямів дослідження цієї проблеми.

Один із них полягає в тому, що як головна причина виникнення професійної деформації розглядається вплив специфіки професійної діяльності при довготривалому професійному стажі (Д. Котов, Г. Шиханцов, 1976).

У межах іншого підходу основною причиною професійної деформації є невідповідність індивідуально-психологічних характеристик особистості рівню вимог, які пред'являє до неї професійна діяльність (В. Васильєв, 1976).

Відрізняються погляди науковців щодо того, що професійна деформація – це результат взаємного впливу службової діяльності й індивідуальних особливостей особистості (А. Буданов, Г. Романович, В. Батюк та ін.).

Серед найдієвіших чинників цього явища називають організацію, умови і досвід професійної діяльності (А. Буданов; Л. Корнеєва; А. Маркова; А. Панкін), засвоєння і прийняття професійної ролі та дій, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків (М. Некрасова).

До особистісних причин ці автори відносять недостатній рівень розвитку професійних здібностей і відсутність творчого моменту в діяльності, особливостей перебігу професійних і вікових криз (Л. Корнеєва; А. Маркова), неправильне порозуміння соціальної значущості своїх соціальних функцій (М. Некрасова), неправильно зрозумілий зміст професійної ролі і розбіжність між її суб'єктивним розумінням і соціальними очікуваннями оточуючих (А. Свеницький), негативний досвід чи спотворене усвідомлення професійного досвіду працівником (А. Буданов).

Водночас низка вчених наголошує на ролі процесу соціалізації особистості (А. Буданов; Г. Романович, В. Батюк), значення соціально-психологічної атмосфери (Б. Новіков; А. Панкін), в яких виникає освоєння і здійснення професійної діяльності як детермінанти, котра сприяє виникненню чи, навпаки, подоланню професійної деформації.

Важливим є підхід В. Медведева, який розуміє професійну деформацію як комплекс своєрідних, взаємопов'язаних змін окремих якостей і особистості загалом, які виникають внаслідок виконання правоохоронних функцій. Водночас спостерігаються відмінності в інтенсивності впливу специфіки діяльності на розвиток професійної деформації в різних службах. Зокрема найбільш інтенсивний вплив виявляється в карному розшуку, середній ступінь інтенсивності – в патрульно-постовій службі і слідстві, а низький ступінь інтенсивності – в паспортній і кадровій службах.

Цікавим є підхід А. Буданова, який розглядає професійну деформацію у працівників правоохоронних органів у професійно-моральній, інтелектуальній і емоційно-вольовій сферах, а також у професійних діях [58].

У професійно-моральній сфері деформація виявляється у втраті адекватної уяви про суспільний і моральний зміст професійної діяльності, формуванні відчуття її безперспективності, в притупленні професійного обов'язку, зростанні егоцентризму і егоїзму. Як наслідок – формальний підхід до служби чи використання професійної діяльності для досягнення особистих егоїстичних цілей.

В інтелектуальній сфері – неспроможність самостійного мислення і ухвалення рішень, втрата спроможності до самостійного навчання і професійного розвитку; труднощі з прийняттям рішення в нестандартній ситуації, схильність до стереотипного мислення і догматизму, завищена оцінка своїх знань і здібностей; зменшення загального обсягу знань, які використовуються під час вирішення професійних завдань; розвиток некритичного ставлення до особистої думки і оцінці вчиненого; перебільшена увага до персонального професійного досвіду.

В емоційній сфері – «загальна згрубілість особистості», обмеження і зубожіння емоційно-психологічної сфери особистості, послаблення здібностей контролювати і регулювати свої емоції і почуття; розвиток відчуття емоційної невірності, підвищення рівня конфліктності (зовнішньої і внутрішньої), послаблення вольових якостей і здібностей до свідомого самоконтролю. До цього часто докладається стан хронічної втоми і депресії.

Чільне місце в працях А. Буданова займає розгляд трьох основних груп факторів, які спричиняють професійну деформацію: факторів, обумовлених специфікою професійної діяльності, факторів особистісного характеру і факторів соціально-психологічного характеру.

Професійна деформованість насамперед розпочинає виявлятися в самій особистості, потім через її поведінку відображається на службовій діяльності та ближньому оточенні. Особливості особистості та діяльність такого працівника виявляються по-різному і в багатьох поєднаннях, іноді гіпертрофований розвиток окремих рис може призвести до професійної непридатності цього працівника, до порушення ним закону чи аморальних дій. Отже, розвиток професійної деформації може негативно впливати на мотивацію службової поведінки співробітників правоохоронних органів.

Найчастіше наслідком розвитку професійної деформації можуть бути такі поведінкові вияви, які спричиняють негативні оцінки оточуючих і не збігаються з професійною етикою.

Аналіз наукової літератури і результати дослідження дали змогу класифікувати фактори, які тією чи іншою мірою спричиняють вплив на процес професіоналізації та розвиток професійної деформації особистості правоохоронців. Загалом же в системній детермінації розвитку особистості вирізняють: індивідуальні властивості людини – як передумова розвитку особистості; соціально-історично зумовлений спосіб життя – як джерело розвитку особистості; професійна діяльність – як підвалини життєдіяльності особистості в системі суспільних відносин. Застосовуючи цей підхід до вивчення детермінант професійної деформації, можна визначити низку факторів

«впливу» на досліджуваний феномен. Йдеться про об'єктивні передумови розвитку професійної деформації особистості співробітників органів внутрішніх справ, які впливають на процес професіоналізації.

Нами було проведено дослідження 860 працівників правоохоронних органів різних рівнів професіоналізму. Одним із завдань цього дослідження було виявлення основних груп факторів, які зумовлюють розвиток професійної деформації співробітників правоохоронних. Для отримання необхідної в цьому контексті інформації, за допомогою методик «Я як професіонал», «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації», «Самооцінка емоційного стану», методики дослідження вольової саморегуляції (тест-опитувальник А. Зверкова та Е. Ейдмана), інтерв'ю, вивчення і обліку суспільної думки про роботу міліції, і спираючись на результати досліджень з цієї проблеми, виявлено, що основними факторами, які впливають на розвиток професійної деформації особистості, є фактори соціально-економічного, ідеологічного, соціально-психологічного, фізіологічного характеру, а також фактори, які зумовлені специфікою правоохоронної діяльності та особистісними властивостями працівників. Вплив цих факторів на розвиток професійної деформації співробітників правоохоронних органів, а також на процес професіоналізації особового складу не викликає сумнівів.

Проблема деформації, як стверджує професор В. Медведєв, не належить до пріоритетних напрямів психологічного аналізу і тому не підлягала поглибленому спеціальному розглядові [59]. Водночас як психологічний феномен вона включена до сфери окремих розвідок, пов'язаних з особистістю і здійснюваною нею професійною діяльністю [60; 61]. Розробка проблем особистості має принципове теоретико-методологічне значення для вирішення цілого спектра конкретних завдань суспільної практики. Головне місце займає аналіз процесу формування і розвитку особистості, включаючи і його зворотний бік – деформацію особистості. Деформація загалом і її професійна зумовленість не можуть продуктивно розглядатися поза контекстом розвитку соціопсихологічного детермінізму,

формування соціалізації, а також деяких частково наукових понять – девіантна поведінка, акцентуація, дисгармонія, ілюзія.

Визначний американський психолог і філософ У. Джеймс писав: «Наша наука – це крапля, наша необізнаність – море» [62]. В цьому і полягає суть проблеми пізнання – непізнання відносно природи людини. Чи є людина повністю вивчена наукою, чи в її природі є дещо таке, що перевищує потенціал наукового пізнання?

Вірогідно, з усіх проблем, які виникали з розвитком історії суспільства, найбільш втаємниченою є природа сутності людини. Особистості різняться не лише своїм зовнішнім виглядом, але й вчинками, часто надзвичайно складними і непередбачуваними. Серед мільярдів людей, що проживають на нашій планеті, не зустрінеш двох ідеально подібних один до одного. Саме ці значні відмінності ускладнюють, якщо не роблять взагалі неможливими вирішення завдань щодо встановлення того спільного, що єднає представників людської раси. Порівняємо, наприклад, вбивцю-рецидивіста, самовідданого вченого, наркомана, корумпованого політика, монаха і офіцера вищого командного складу. Не враховуючи того, що у цих людей одні й ті ж анатомічні органи, важко собі уявити, які спільні властивості «людської натури» можуть їх об'єднувати. А коли горизонти наукового пошуку розширюються до дослідження різних культур, ми виявляємо ще більшу різноманітність головних цінностей, спрямувань і сенсу життя.

Питанням нашого дослідження є вивчення та профілактика такого феномена, як професійна деформація працівників правоохоронних органів. Сьогодні ця проблема є гострою як ніколи, через те, що стрімке зростання чисельності населення, тероризм, наркоманія, зубожіння, зокрема й духовне, – є наслідком правомірної та неправомірної поведінки співробітників правоохоронних органів.

У роботі правоохоронних органів адміністративно-правова діяльність є найоб'ємнішою і здійснюється шляхом використання великої кількості сил і засобів різноманітних служб і підрозділів, що певною мірою, за відсутності належного контролю з боку керівництва, низької правосвідомості праців-

ника органу внутрішніх справ може призвести до протиправного зловживання посадовим становищем. Протиправне зловживання правом відрізняється від правопорушення в традиційному розумінні тим, що суб'єкт в цьому разі здійснює протиправне діяння шляхом втілення свого суб'єктивного права. Як приклад, деякі співробітники правоохоронних органів у своїй повсякденній діяльності культивують хибний підхід до досягнення результативності в роботі будь-якими, навіть протизаконними шляхами і методами. Як об'єкт дослідження особистість співробітника правоохоронних органів становить абстрактне поняття, що поєднує багато аспектів, які характеризують людину: емоції, мотивацію, думки, переживання, дії. Особистість – це суб'єкт власного особистого розвитку, який повсякчас домагається і створює таке ставлення до дійсності, в якому найяскравіше може виявитися його потенціал. Становлення особистості – це зумовлений процес і водночас процес саморозвитку, внаслідок якого відбувається перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [63; 64]. У цей час особистість переосмислює те, що досягнула раніш і, за необхідності, перебудовує систему життєвих цінностей [65].

Також не потрібно зводити особу як поняття до якогось аспекту функціонування індивідууму. Концептуальне значення особистості багатоаспектне – воно охоплює широкий спектр внутрішніх психічних процесів, що зумовлюють особливості поведінки людини в різноманітних ситуаціях. розглядаючи таке складне поняття, неможливо уявити собі яке-небудь просте його концептуальне визначення.

Ю. Антонян зазначає, що «...людину можна вивчати у філософському, соціологічному, психологічному, економічному, демографічному, правовому, психологічному та інших аспектах». Щоб з'ясувати поняття людини, звернемося до довідкової літератури: «Людина – суспільна істота, якій властиві свідомість та розум, суб'єкт суспільно-історичної діяльності та культури. Специфічні особливості людини, що різко виділяють її зі світу тварин: прямоходіння, високий розвиток головного мозку, мислення і членороздільна мова. Людина пізнає і змінює світ і саму себе, створюючи культуру і власну історію. Сутність

людини, її походження і призначення, її місце у світі були і лишаються центральними проблемами філософії, релігії, науки і мистецтва» [66]. «Індивід (від лат. *individum* – неподільне) окрема жива істота, особа, людина, на відміну від соціальної групи та суспільства в цілому» [67]. Отже, індивід – це окремо взятий представник людського роду, якому властиві неповторні природні та соціальні якості. Що ж стосується особистості, то в літературі це поняття також досліджувалося представниками різних наук. У філософській літературі є такі твердження: «Особистість – цей термін означає:

– стійку систему соціально значущих рис, які характеризують індивіда як члена суспільства;

– індивідуального носія цих рис, як вільного та відповідального суб'єкта свідомої вольової діяльності» [68].

Отже, особистість – це людина, яка становить і соціоприродну і соціальну істоту, а це означає, що одиничний, окремий представник людського роду втілює єдність індивіда і соціального і біологічного. Особистість – це системна якість. Вона здобувається індивідом у практичній діяльності, зокрема у праці та спілкуванні з іншими людьми. Індивід тільки тоді стає особистістю, коли його, так би мовити, залучено до суспільних відносин. В. Андросюк, зокрема, зазначає: «...особистість – це обов'язково людина, що має специфічну тілесну будову та риси приналежності до суспільства; індивід – продукт соціального розвитку, який поєднує наслідковане та набуте; носій психіки – як системи особливих утворень» [69]. Важливою є думка І. Надольного, котру ми цілком поділяємо: «Треба враховувати, що у процесі еволюції людини її біологічна природа більш збагачувалася соціальними компонентами. Тому точніше говорити про «соціально-біологічну» та «соціальну» природу людини» [70]. Зважаючи на викладене, людська особистість може бути визначена, як відносно стійка, динамічна, соціально зумовлена сукупність фізичних, психологічних, моральних, суспільних, вольових якостей людини, свідомість та вчинки якої характеризуються відповідним ступенем соціальної зрілості, та виконанням певних соціальних ролей у суспільстві, а також прагненням проявити свою індивідуальність.

Як об'єкт дослідження, особистість становить абстрактне поняття, котре поєднує багато аспектів, які характеризують людину: емоції, мотивацію, думки, переживання, дії. Особистість – це суб'єкт свого особистого розвитку, який повсякчас домагається і створює таке ставлення до дійсності, в якому найкраще може виявитися його потенціал.

Слово особа («personality») походить від латинського «persona» [71]. Спочатку це слово означало маску, яку надівали актори під час театральної вистави в древньогрецькій драмі. Цей термін споконвічно вказував на комічну чи трагічну фігуру в театральному дійстві. Відтак з початку в поняття «особистість» було закладено зовнішньо-поверхневий соціальний образ, який приймає індивідуальність, коли змінюються обумовлені життєві ролі – певна «личина»; громадське лице, спрямоване до оточуючих.

Першим поняттям, з якого варто починати вивчення проблеми особистості, є «індивід». Дослівно воно означає неподільну частку якогось цілого. Цей своєрідний «соціальний атол», коли окрема людина розглядається не тільки як одиничний представник роду людського, але і як член якоїсь соціальної групи. Набагато змістовнішим є інший термін: «індивідуальність», що означає унікальність і неповторність людини у всьому багатстві її особистісних якостей і властивостей. Людина виступає спочатку як «особа», «випадковий індивід» [72], потім як соціальний індивід, персоніфікована соціальна група, а згодом вже як особистість. Особистість є більш вагомою, коли в ній більше представлено загальних, загальнолюдських характеристик. Індивідуальність – не просто «атомарність» людини, радше характеристика її одиничності і своєрідності, що виводять її за межі цієї одиничності. Розмірковуючи над проблемою індивідуальності особи, сучасний німецький філософ Ю. Хабермас дійшов такого висновку: «...моя концепція мене самого» має сенс лише тоді, коли людина визнається і як взагалі особистість, і як саме ця індивідуальна особистість» [73]. З іншого боку, не менш справедливе твердження, що людина є множинність, і в неї, як вважає, наприклад, Г. Гурджієв, «немає індивідуальності ... немає єдиного

великого Я». Людина розділена на безліч малих «я». Мабуть має рацію і Оскар Уайльд, який стверджував, що душа людини не може бути осягнена людським розумом: «Ти сам – остання з усіх таємниць» [74].

Щоб зрозуміти багатоаспектність поняття «особистість», звернемось до поглядів деяких визнаних теоретиків у цій галузі. Наприклад, К. Роджерс описував особистість у терміні «себе»: «як організовану, довготривалу, що суб'єктивно сприймає свою сутність і яка складає сама стрижень наших хвилювань...» [75]. Г. Олпорт визначав особистість як те, чим є індивідуум в дійсності – внутрішнє «дещо», яке детермінує характер взаємодії людини зі світом [76]. А в розумінні Е. Еріксона індивідуум упродовж життя проходить через низку психосоціальних криз, і його особистість стає функцією результатів кризи. Дж. Келлі розглядав особистість як притаманний кожному індивідууму унікальний спосіб усвідомлення життєвого досвіду. Зовсім іншу концепцію запропонував Р. Кеттел, на думку якого, ядро особистісної структури створюється шістнадцятьма вихідними рисами. Нарешті, А. Бандура розглядав особистість як складний візерунок, неперервний взаємний вплив індивідууму, поведінку і ситуацію [77]. Така несхожість наведених концепцій недвозначно вказує на те, що зміст особистості з позицій різних теоретичних уявлень є більш різнобічним, ніж це представлено в первісній концепції «зовнішнього соціального образу» і охоплює дещо важливіше, суттєве і постійне. Крім того, принципова згода більшості теоретичних визначень особистості містять такі спільні положення:

– в більшості визначень наголошується на значенні індивідуальності чи індивідуальних відмінностей. В особистості продемонстровані такі особливі якості, завдячуючи яким ця людина вирізняється від інших людей. Також зрозуміти, які специфічні якості чи їх комбінації диференціюють одну особистість від іншої, можливо тільки шляхом вивчення індивідуальних відмінностей;

– у більшості визначень особистість виявляється як гіпотетична структура чи організація. Поведінка індивідуума, досяжна безпосередньому спостереженню, розглядається як

організована чи інтегрована особистістю. Тобто особистість – абстракція, заснована на висновках, отриманих внаслідок спостереження за поведінкою людини;

– у більшості визначень підкреслюється важливість розгляду особистості у співвідношенні з життєвою історією індивідуума чи перспективами розвитку. Особистість характеризується в еволюційному процесі як суб'єкт впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, включаючи генетичну і біологічну схильність, соціальний досвід і мінливість обставин навколишнього середовища;

– у більшості визначень особистість презентується тими характеристиками, які відповідають за стійкі форми поведінки. Особистість як відносно незмінна, постійна в часі та зміні ситуацій забезпечує почуття неперервності в часі і навколишньому середовищі [78].

Нині не існує загальноприйнятої думки про те, який підхід необхідно застосовувати для вивчення особистості та тлумачення основних аспектів поведінки людини. Тому, найперше розглянемо, що становить та чи інша теорія і які методи застосовуються нею для вивчення і розуміння людини.

Теорія – це система взаємопов'язаних ідей, принципів, яка має за мету пояснення певних спостережень реальності. Теорія за своєю суттю завжди абстрактна і тому не може бути «вірною» чи «невірною». Однак теорія загалом приймається в науковому світі як обґрунтована і заслуговує на довіру лише в тому разі, коли результати спостереження за феноменом (звичай, ті що ґрунтуються на даних, отриманих під час конкретних експериментів) узгоджуються з поясненням того ж феномена, що виникає з самої теорії. Якби поведінка людини була цілком зрозуміла з боку повсякденного здорового глузду, не було б потреби в створенні теорії особистості. Теорії особистості – це ґрунтовно перевірені умовиводи чи гіпотези про те, ким є люди, як вони себе поведуть і чому вчиняють саме так, а не інакше.

Теорії виконують дві основні функції: вони роз'яснюють та прогнозують поведінку. Теорія особистості є пояснювальною в тому розумінні, що вона презентує поведінку, як певним

способом організовану, завдяки чому вона стає зрозумілою. Тобто теорія забезпечує змістовний каркас чи схему, яка дозволяє спрощувати й інтерпретувати все, що нам відомо про відповідний клас подій.

Теорія повинна не тільки тлумачити минулі і сьогочасні події, але й передбачати майбутні. Вона має забезпечувати основу для прогнозування результатів і подій, які поки що не настали. Теорії також дають змогу прогнозувати появу нових взаємозв'язків, які раніше не досліджувалися. З позиції функції передбачення теорії окреслюють напрями, в яких планове дослідження може призвести до нових відкриттів у багатьох досі ще не досліджених галузях.

Ця мета з очевидністю передбачає, що теоретичні концепції повинні бути не тільки відкритими для перевірки, але вони також можуть підтверджуватися чи не знаходити підтвердження. Незважаючи на те, що теорії особистості виконують різні функції, необхідно враховувати ту обставину, що всі теорії поведінки особи створюються людьми.

Вихідні положення глибоко і змістовно впливають на погляди науковців щодо природи особистості. Наприклад, Абрахам Маслоу був впевнений у тому, що більшість наших вчинків є наслідком свідомого і вільного вибору. Він висловив свій погляд на людину так: «Майбутнє людини знаходиться всередині неї і воно в даний конкретний момент є динамічно активним». Вчений постійно наголошував на тому, що «Ніщо не замінить досвід, цілковито ніщо» [79].

Отже, його теорія сконцентрована на «вищих» аспектах природи людини. Відповідно до цього вихідного положення і побудована його теорія особистості [80]. З іншого боку, З. Фрейд стверджував, що поведінка значною мірою детермінована ірраціональними, неусвідомленими факторами [81]. Його уявлення про те, що «діяльність людини одвічно наперед визначена», розвинулась у теорії особистості, особливо підкреслюючи контроль над всіма формами поведінки зі сторони позасвідомого. Отож, Маслоу і Фрейд висловлювали цілковито протилежні погляди на фундаментальну основу людської суті.

Головною ознакою будь-якої теорії особистості є структурна концепція, яка має справу з незмінними характеристиками, які люди демонструють за різних обставин і в різний час. Ці стабільні характеристики виконують роль будівельних блоків людської психіки. В цьому змісті вони аналогічні таким поняттям, як атоми і клітини в природничих науках. Водночас структурні концепції строго гіпотетичні за своєю природою, їх не можна побачити під мікроскопом як нейрони мозку.

Всі люди мають визначені аксіоматичні уявлення щодо людської природи. Теоретики особистості не становлять винятку з цього правила. Уявлення про природу людини вони, можливо, беруть зі свого особистого досвіду. Такі базисні положення глибоко і ґрунтовно впливають на сприйняття людьми один одного, на їх стосунки, а у випадках вчених-персонологів – на створення теорій про себе та інших. Самі собою положення можуть визнаватися чи не визнаватися індивідом, в тому числі й теоретиком.

Основні положення природи людини можна подати у вигляді таких полярних понять:

- свобода – детермінізм;
- раціональність – ірраціональність;
- холізм – елементалізм;
- конституціоналізм – інвайронменталізм;
- змінність – незмінність;
- суб'єктивність – об'єктивність;
- проактивність – гетеростаз;
- пізнаваність – непізнаваність.

Очевидно, що провідні теоретики особистостей різняться один від одного щодо такого вихідного положення про природу людини, як свобода – детермінізм. Наприклад, Карл Роджерс стверджував, що «людина не просто володіє показниками машини, вона не тільки поміщена в лещата несвідомих мотивів, але й є особистістю в процесі створення самого себе, творить зміст свого життя, уособлює ступінь суб'єктивної свободи» [82].

Скінер, навпаки, стверджував, що самодіяльна людина – це винахід, який використовується для тлумачення того, що ми не можемо розтлумачити ніяким інакше. Він виник внаслі-

док нашого невігластва і в міру того, як зростає наше розуміння, зникає сам матеріал, з якого він зроблений [83]. У цьому розумінні жодну з наведених думок вчених неможна вважати фактично аргументованою і доведеною. Вони радше становлять філософську уяву про природу людини.

Прихильники холістичного напряму стверджують: людська природа є такою, що поведінку можна розтлумачити тільки шляхом вивчення індивіда як єдиного цілого. Вони вважають, що роз'яснення елементів не пояснюють результативної функціональної структури (чи гешталту). Все це дає підставу холістам зробити висновок: якщо організм поділити на велику кількість фрагментів, то з більшою ймовірністю ми будемо мати справу з абстракціями, а не з живою людиною. Як зазначив Шлієн «Половина крейди все ще є крейдою, тільки більш коротшою; половина дощового хробака – це половина дощового хробака, але все ще по суті хробак; половина людини – у жодному разі не людина» [84].

Елементалістична позиція, навпаки, припускає, що природа і поведінка людини можуть бути роз'яснені тільки шляхом вивчення кожного фундаментального аспекту поведінки окремо, незалежно від інших. Найважливішим науковим питанням у цьому разі є рівень і одиниця аналізу, який застосовується під час вивчення індивіда.

Для тлумачення того, ким є люди, персонологи запропонували певну мозаїку, складену з концепцій. Один із найбільш популярних прикладів структурної концепції – це концепція рис особистості. Риса тут розглядається як усталена якість чи схильність людини відповідно поводитись у різноманітних ситуаціях. Гордон Олпорт, Раймонд Кеттел і Ганс Айзенк вважали, що структуру особистості найкраще схематично представити в термінах гіпотетичних якостей, що є в основі поведінки [85].

Гуманістична психологія сягає екзистенціальної філософії, розробленої європейськими філософами і письменниками Сереном К'єркегором, Карлом Яспесом, Мартіном Хайдеггером і Жан-Поль Сартром. Екзистенціальний погляд на людину бере свій початок з конкретного і специфічного усвідомлення буття

окремої людини, існуючої в конкретний момент часу і простору. Екзистенціалісти вважають, що кожен з нас живе як «сущий – в – світі», свідомо і болюче осягає наше існування і звичайно не існування (смерть). Ми не існуємо поза світом, і світ не має значення без людей, що живуть у ньому. Нехтуючи поняттям, що людина є продуктом або спадкових (генетичних) факторів, або впливу навколишнього середовища, екзистенціалісти вважають, «що врешті кожен з нас є відповідальним за те, хто ми і ким стаємо». Як стверджував Сартр: «Людина не що інше, як те, що вона робить сама з себе. Таким є перший принцип екзистенціалізму».

Отже, екзистенціалісти вважають, що кожному з нас кинуту виклик долі – ми всі стоїмо перед завданням наповнити наше життя змістом в цьому абсурдному світі. Тоді «життя є те, що ми з нього робимо». Зрозуміло, унікальний досвід свободи і відповідальності за надання своєму життю змісту не дається задарма. Іноді свобода і відповідальність можуть бути важким і навіть зловісним тягарем.

На думку екзистенціалістів, люди усвідомлюють, що вони є відповідальними за свою долю, і тому відчують біль розпачу, самотності і тривогу. Тільки люди, кинуті у вихр життя в цей момент часу і в цьому місці, відповідають за вибір, який вони чинять. Це не означає, що, якщо людям надана свобода вибору, вони неодмінно будуть діяти в своїх особистих інтересах. Свобода вибору не гарантує, що вибір буде бездоганним і мудрим. Якщо б це було саме так, люди не страждали б від відчаю, відчуження, тривоги, суму, вини і багатьох інших нав'язуваних собі неприємних відчуттів. Для екзистенціалістів питання полягає у тому, може чи ні людина жити автентичним (чесним і щирим) життям у свідомій послідовності її okazій і невизначеностей. Через те, що екзистенціальна філософія передбачає, що кожна людина відповідає за свої вчинки, вона апелює до гуманістичної психології; теоретики-гуманісти також наголошують, що кожна людина є головним архітектором своєї поведінки і життєвого досвіду. Люди – мислячі істоти, які переживають, ухвалюють рішення і вільно обирають свої дії [86].

Найбільш важлива концепція, яку гуманістичні психологи екстрагували з екзистенціалізму – це концепція становлення. Людина ніколи не перебуває у статиці, вона завжди знаходиться в процесі становлення. Під час руху людини від нижчих до вищих стадій розвитку, до самовдосконалення і вираження самого себе особистість переосмислює раніш досягнуте і, за необхідності, перебудовує систему життєвих цінностей. Вважається, що для аналізу проблеми професійної деформації суттєве значення мають такі положення ідеї розвитку:

- розповсюдження розвитку на весь життєвий шлях особистості. Розвиток – це основний спосіб існування особистості. Щодо сфери професійної діяльності це означає, що особистість виступає не як набір константних характеристик, а як цілісна стабільно-динамічна система;

- загальна заданість напряму розвитку особистості закономірностям функціонування соціального середовища;

- неоднозначність, нелінійний поступальний характер розвитку, під час якого можливі затримки, нерівномірності, що спричинені накопиченням протиріч, їх специфічним вирішенням; глухим кутом розвитку;

- виникнення внаслідок розвитку особистісних новостворень несхвального характеру, які у подальшому визначають специфічну лінію розвитку. Ця лінія може набути в характері стійкого, домінуючого стрижня. Її зміст і організація спеціального впливу щодо зміни лінії розробляється в межах проблем формування і відхильної поведінки. За визначенням Т. Титаренко, розвиток особистості ніби просувається, прокладає собі шлях крізь безмежні флуктації, відхилення, зміни [87].

На другому рівні аналізу структура особистості може бути описана за допомогою концепції типу особистості. Тип особистості описується у вигляді сукупності множини різноманітних рис, що створюють самостійну категорію з чітко окресленими межами. Порівняно з концепціями, які розглядають риси особистості, подібні концепції припускають більш постійні і більш узагальнені поведінкові характеристики. Оскільки люди наділені багатьма рисами, які виражені в різному ступені,

їх зазвичай описують приналежними до того чи іншого типу. Наприклад, Карл Густав Юнг дотримувався думки, що люди поділяються на дві категорії: інтровертів і екстравертів. З цього боку будь-яка особистість – неодмінно є одним чи другим [88].

Теорії особистості розрізняються залежно від концепції, які використовуються під час опису структури особистості. Деякі теоретики висувають складні та ретельно розроблені структури, з різнобічністю елементів, які пов'язані один з одним міріадами шляхів. Запропоноване Фрейдом роздвоєння особистості на три рівні – Воно, Я і Зверх-Я слугує ілюстрацією надзвичайно складного опису структури і її організації [89].

Інші теоретики, навпаки, пропонують більш просто організовані системи, з обмеженою сукупністю елементів та незначною кількістю зв'язків між ними. Прикладом може слугувати концепція особистісних конструктів, запропонована видатним теоретиком когнітивної психології Джорджем Келлі для тлумачення відносно постійних вимірів структури особистості [90].

Доволі поширеною сьогодні на Заході в межах соціогенетичного підходу є концепція, що трактує поведінку з біхевіористичних позицій (біхевіоризм від англ. «behaviour» – поведінка) – теорії наuczіння. Особистість, відповідно до цієї теорії – це той досвід, який людина набуває протягом життя, це накопичений набір апробованих правил поведінки. Біхевіористичний напрям займається відкритими (доступними безпосередньому спостереженню) діями людини як похідними життєвого досвіду. На відміну від Фрейда і багатьох інших персоналогів, теоретики біхевіористичного напрямку не вважають за доцільне замислюватися над психічними структурами і процесами, захованими в «розумі». Навпаки, вони принципово розглядають зовнішнє оточення як головний чинник людської поведінки. Саме оточення, а не внутрішні психічні явища, формують людину. Внутрішні умови як атрибут особистості не виступають чимось раз і назавжди заданим, оскільки самі є результатом попередніх зовнішніх впливів. Конкретний взаємозв'язок і співвідношення зовнішніх і внутрішніх умов специ-

фічно відображені на різних етапах формування і розвитку особистості. Інтерпретація феномену професійної деформації з позицій теорії научіння усуває фатальну залежність особистості від внутрішніх психічних явищ.

Американський психолог Б. Скінер – один із представників біхевіористичного підходу в психології – та багато інших психологів вважають, що небажані форми поведінки могли б зникнути, коли б ті, кому довірено виховання, здійснювали його правильно і не були вимушені карати за те, що вони спочатку мимовільно заохочували [91]. Вони принципово заперечують покарання як засіб виховання, надаючи перевагу здебільшого використанню позитивних підкріплюючих факторів, які сприяють виробленню у людини соціально адекватної поведінки. Б. Скінер стверджував: «Завдання наукового аналізу – роз'яснити, як поведінка суб'єкта як фізичної системи співвідноситься з умовами, в яких еволюціонує людина як вид, а також з умовами, в яких індивід живе» і далі: «Ми можемо прямувати шляхом, який проторували фізики, біологи, вивчаючи прямий взаємозв'язок між поведінкою і оточуючим середовищем, і можемо знехтувати положенням про проміжну роль свідомості» [92].

За Б. Скінером, достатньо спланувати гармонійний та оптимальний розвиток особистості та шляхом заохочень можна формувати потрібні форми поведінки. Такі підходи до запобігання небажаній поведінки, на нашу думку, однобічні, оскільки враховуються лише зовнішні фактори і не береться до уваги внутрішня мотивація. Представники цього напряму пояснюють поведінку особистості, з огляду на конкретні властивості середовища, до яких людина змушена пристосовуватися, водночас зовсім не враховуються об'єктивні суспільно-історичні умови життя людини. «Так, виховання може багато, але за умови, що воно не втрачає почуття реальності, не калічить природу людини, а походить з її закономірностей» [93].

У соціальному плані є можливість доповнити новим змістом теорію ролей, а в індивідуальному плані – прогнозувати поведінку шляхом створення різних типологій особистості. У плані професійної придатності стає реальним подолання

безликістю виконавця посадових обов'язків, зумовлених «зовнішніми» вимогами, шляхом формування індивідуального стилю діяльності. В контексті професійної деформації таке значення пов'язано з двояким впливом індивідуально-особистісних характеристик на процес деформації. З одного боку, це супротив особистості деформуючому впливові і звідси – шляхи та засоби формування і зміцнення професійно-психологічної стійкості до зовнішніх детермінант. З іншого – цей посилений вплив, коли внутрішні умови, акумулювавши з часом деформуючий вплив, з перешкоджаючого «фільтра» сам стає причиною, яка підтримує деформацію. Вдвічі небезпечно, коли через механізми самовідтворення вони починають актуалізовуватися в нових ситуаціях. Це свідчить про те, що показником професійної деформації, сферою його вияву стає не тільки головний об'єкт діяльності, але й люди, пов'язані з її виконанням, а також особи, які утворюють ближнє соціальне оточення деформованої особистості. Це положення має принципове теоретичне і прикладне значення.

Розвиток особистості неподільно пов'язаний з формуванням. Формування є процесом розвитку, створення певних якостей особистості загалом – соціальної адекватності, гармонійності, є результатом, який тією чи іншою мірою відповідає його цілям. Крім з'ясування того, що реально утворилося, вагоме значення має оцінка ефективності методів і прийомів соціального впливу. Цілеспрямованість як обов'язковий та провідний компонент формування передбачає «вплетення» в систему мети (створення особистісних реалій і їх розвиток у заданому напрямку до визначеного ступеня) і адекватних засобів забезпечення. Виникнення внутрішніх спонукань до розвитку особистості засвідчує про її готовність до самоформування. Характерна особливість самоформування полягає в тому, що особистість виступає як об'єкт і суб'єкт формування під час зміщення акценту на суб'єктність. Соціальному середовищу відводиться допоміжна, зазвичай контрольно-коригуюча роль. Стосовно співвідношення та характеру взаємозв'язку стихійного і цілеспрямованого формування особистості, то вони можуть бути представлені найрізноманітнішими варіантами: від

превалювання одного і до тотожності представлення іншого; від симбіозу до протиставлення. Важливим є те, що деформація може бути результатом і стихійного, і цілеспрямованого формування, суттєвих відмінностей, суперечностей в їх взаємозв'язку.

Важливим також є положення про те, що особистість розвивається, набуває визначеної форми – окреслений спосіб організації, який може не тільки сприяти розвитку, але й гальмувати його [94]. Конкретизуючи цю тезу щодо професійної деформації, можна констатувати, що гальмування частково полягає в гіпертрофії окремих властивостей, підпорядкуванні чи пригніченні ними інших. Загалом деформація в контексті формування і розвитку виокреслюється нами як своєрідна зміна в окремих якостях структури особистості загалом, котра виникає внаслідок певних умов їх формування і розвитку.

У межах психогенетичного підходу, представниками якого є Д. Келлі, Л. Кольберг, Ж. Піаже, Е. Еріксон та ін., у визначенні особистості не заперечується значення ні біологічних чинників, ні соціальних, але на перший план висувається розвиток власне психічних процесів. У системі Келлі ключовим теоретичним конструктом є сам його термін: «Людина розмірковує про свій світ за допомогою понятійних систем, чи моделі поведінки, які сама створює, а потім намагається пристосувати до об'єктивної дійсності. Ці пристосування не завжди є вдалими. Все ж без таких систем світ буде представляти собою дещо недиференційоване та гомогенне, і людина не зможе усвідомити його» [95]. Келлі вважав, що у людей для мотивації немає інших причин, як тільки та, що вони живі. Дійсно, сутність життя – у русі чи розвитку, і люди є однією з форм цього всепроникаючого руху. Вислів «процеси особистості» передбачає, що людина – це організм, який постійно розвивається, а не інертна субстанція, на яку впливають несвідомі імпульси чи спонукальні до дії подразники оточення. Келлі уподібнює людину дослідникові та вважає, що люди керуються своїми конструктами, орієнтований на майбутнє.

Інший представник цього підходу Е. Еріксон [96] стверджував, що аномальний розвиток особистості є виявом особис-

тісної патології. Розглядаючи соціальне формування особистості, дослідник підкреслював вплив на її розвиток соціальних, історичних, культурних факторів. Проголошуючи, що життя – це постійні зміни Е. Еріксон описував особистість, як таку, що в своєму особистісному розвитку обов'язково проходить вісім психоціальних стадій. Кожна з цих стадій розвитку супроводжується кризою, яку Еріксон розглядає як поворотний момент у житті, що виникає внаслідок досягнення визначеного рівня психологічної зрілості та пропонованих індивіду соціальних вимог. Це означає, що на кожному віковому етапі виникає своя специфічна проблема, котра потребує вирішення. Криза, порушуючи звичний перебіг життя, дезорганізуючи або навіть роблячи неможливою звичайну життєдіяльність, жадає від людини переосмислення своїх життєвих цілей, стосунків з оточуючими, способу життя. Успішне подолання кризи є життєвоназначущим завданням для людини, а результатом його розв'язання часто стає поява якихось нових якостей життя.

Загальною характеристикою всіх критичних життєвих ситуацій є необхідність їхнього конструктивного вирішення. Чи то йдеться про стресові ситуації, конфлікти або кризи, всі вони можуть вплинути на людину, руйнуючи або деформуючи особистість і життя. І саме тут виникає певна суперечність. З одного боку, виникнення на відповідному віковому етапі життя проблем, їх позитивне вирішення, поява нових значущих особистісних якостей – усе це виглядає перспективною моделлю розвитку здорової особистості, що самореалізується. Водночас на рівні індивідуальної свідомості пережита людиною криза – це насамперед гостра емоційна ситуація, болюче відчуття потреби і необхідності змін у сполученні з неясністю їхнього характеру і способів, нарешті, почуття розгубленості, безпорадності, безсилля. Не дивно, що повсякденна свідомість традиційно розглядає критичні, важкі життєві ситуації як негативні явища в житті людини, яких варто було б уникати.

Подібний погляд якоюсь мірою розділявся і науковою психологією. Наприклад, класичний психоаналіз вважав, що людина перебуває у стані постійного зовнішнього (з цим світом), і внутрішнього (із самим собою) конфлікту, і цей

конфлікт є неминучим через саму природу людини. Відповідно до поглядів З. Фрейда між різними аспектами особистості точиться постійна боротьба, що не припиняється: людина – це істота деструктивна й асоціальна, залежна від інших, що потребує виправлення і компенсацій. Конфлікти, що не знайшли вирішення в дитинстві, можуть призвести до проблем і патології поведінки в зрілому віці. Успішна життєва модель припускає ослаблення або пом'якшення конфліктів особистості, чому сприяє і процес соціалізації з розробленими механізмами освіти і виховання, спрямованими на засвоєння культурних стандартів, норм, зразків тощо.

Класик гуманістичної психології Р. Мей вважав, що гранична цілісність людської особистості не тільки неможлива, але і небажана; ціль – не абсолютна гармонія і не застій, до якого могло б призвести повне усунення конфліктів, а творче перетворення деструктивних конфліктів у конструктивні.

У повсякденному житті неважко знайти приклади того, як людям вдається подолати найважчі ситуації, і, навпаки, як тиск несприятливих обставин, труднощі або стреси чинять негативний, деформуєчий руйнівний вплив на життя людини.

Дійсно, з погляду психології, кожна криза містить і позитивні, і негативні компоненти. Успішне її вирішення – це прогрес у розвитку особистості, можливе особистісне зростання. Невирішення конфлікту або його незадовільне вирішення – це небезпека для особистості, подальшого її розвитку, повноцінного функціонування.

Відомо, що в китайській мові ієрогліф «криза» складається з двох ієрогліфів, один із яких означає ризик, небезпеку, а інший – можливість. Це дивовижно точно відображає описану подвійну природу кризи, у якій, безумовно, є ризик її деструктивного проживання особистістю, що знижує її можливості розвитку, самореалізації, задоволення жити повним життям. З іншого боку, будь-яка криза, конфлікт, суперечність – це можливість позитивних змін, переосмислення свого життя, а можливо і початку нового шляху.

Водночас будь-який підхід до особистості, якщо він претендує на практичність, повинен так чи інакше розглядати

питання – що становлять стабільні, незмінні аспекти поведінки людини. Проблемою структури є й те, що найбільш вагоме – природа її організації і вплив на функціонування індивідуума, що й становить ключовий компонент у всіх теоріях особистості.

Цілісна теорія особистості повинна тлумачити, чому люди вчиняють саме так, а не інакше. Концепції мотивації, чи, інакше, процесуальні аспекти функціонування індивідуума, повинні зосереджуватися на динамічних, мінливих особливостях поведінки людини. Зусилля, пов'язані зі спробами розуміння швидкоминучих, поточних аспектів поведінки, призвели до великої кількості теоретичних розвідок. У деяких теоріях висловлюється припущення, що всі особистісні процеси – від сексуального розрядження до почуття гумору – відбуваються від спроб індивідуума зменшити напруження. Редукціоністська модель, вперше описана Фрейдом, передбачає, що фізіологічні (біогенні) потреби індивіда створюють напруження, і це змушує його шукати розслаблення шляхом задоволення цих потреб [97]. Багато різновидів основних життєвих потреб, таких як голод, спрага, потреба в сні, в статевих стосунках, вкладаються в тлумачення мотивації людини з позиції редукції напруги.

На протилежність редукціоністській теорії, інші теорії акцентують на прагненні людини володіти навколишнім середовищем та на прагненні отримання нового досвіду з метою отримати насолоду. Прихильники цієї теорії стверджують: в міру того, як людина дорослішає, її поведінка щораз частіше спрямовується на набуття навиків і умінь загалом для того, щоб підвищити компетентність чи ефективність взаємодії з оточенням, і щораз рідше її поведінка скеровується виключно на зменшення напруження.

Цікавим щодо цього є дослідження Д. Райта. Вивчаючи моральну та аморальну поведінку, він зробив спробу виокремити конкретні принципи моральної поведінки, які є в основі тих чи інших вчинків – здатність чинити опір спокусам, альтруїзм, моральні переконання, моральне розуміння (усвідомлення моральних норм), почуття провини. Заслугує на

увагу слушний висновок дослідника стосовно того, що індивіди значно різняться здатністю протистояти різним спокусам [98].

Відхиляючи твердження І. Канта про необхідність самопримушування, наруги над собою для досягнення особистістю моральної свободи, а також думку німецького філософа Н. Гартмана про те, що докорінна відмінність моральних цінностей від усіх інших видів цінностей полягає в тому, що «моральні цінності діють обтяжливо...» [99], не варто також виходити з полегшеного, легковажного, споживацького ставлення до морального обов'язку і моральної свободи, як тільки до джерела вічної радості й безхмарного щастя особистості. Таке спрощене розуміння в теорії виникає через нехтування діалектикою взаємин загального і поодинокого, а також через недооцінювання моменту якісної відмінності моральних потреб людини від усіх інших потреб, які призводять до помилкових висновків стосовно практики виховання особистості.

Свобода морального вибору – це здатність ухвалювати рішення про вчинок відповідно до пізнання історичної необхідності, яка набуває форми моральної необхідності. Моральна необхідність – це відображення детермінації людських вчинків до існуючих у суспільстві систем моральних норм і цінностей. Вона відображається в свідомості у намірах, які особистість повинна зреалізувати в своєму вчинку. Принципово важливим моментом свободи вибору є цілепокладання і відповідальність особистості за здатність до трансформації ситуації. Намагання розгледіти критерій вільного вибору не в навколишньому середовищі, а в свідомості, почуттях самої людини призводить до суб'єктивізму, свавілля, випадковості в тлумаченні тих чи інших вчинків, до такої позиції, коли кожен зі свого боку має рацію, і будь-який вчинок виправдовується добрими намірами, незважаючи на його негативний результат.

Цей висновок, на наш погляд, дуже важливий, оскільки підтверджує здатність людини протистояти спокусам, здійснювати контроль над своїми діями, виявляти моральну стійкість. Проведене теоретичне дослідження дає підстави вважати, що проблема девіації морального розвитку людини доволі широко висвітлена в межах різних наукових течій.

Проте варто зазначити, що й досі немає системного підходу до вивчення відхилень у моральному розвитку особистості, не існує якоїсь єдиної теорії, котра б стала універсальною, яка б повною мірою пояснювала механізм виникнення цих відхилень. Тому в подальшому у нашому дослідженні будемо намагатися знаходити спільні боки різних підходів з метою створення системи підходів щодо відхилень у моральному розвитку особистості.

Особистісний розвиток триває упродовж усього життя, відповідно, деякі теоретики запропонували стадійну модель для розуміння фаз зростання і розвитку в житті людини. Особистісне зростання зумовлено множиною зовнішніх і внутрішніх детермінант. До зовнішніх, чи детермінант оточення, відносять: приналежність індивідуума до певної культури, соціально-економічного класу і унікального для кожної сім'ї мікроклімату. З іншого боку, внутрішні детермінанти включають: генетичні і фізіологічні фактори. Подальший опис множини змін, що супроводжують розвиток особистості – фізичних, соціальних, інтелектуальних, емоційних, моральних тощо – демонструє складність проблеми розвитку людини.

Приналежність до тієї чи іншої культури, через соціалізацію врешті-решт призводить до нормативної моделі в мисленні, емоціях і поведінці. Культурне середовище формує у людини певну форму відносин з іншими людьми, потреби і способи їх вдоволення, а також цілі, яких вона прагне досягти. Саме належність до відповідного соціально-економічного класу чинить вплив на цінності, мотивацію і стиль життя. Загалом лише доволі незначна кількість детермінант розвитку особистості може бути зрозумілою без урахування класу приналежності. Навіть в такому плюралістичному суспільстві, як наше, приналежність до соціального класу часто визначає наш індивідуальний статус людини, участь у соціальному житті, привілеї і можливості, якими вона володіє.

Отже, фактори, зумовлені приналежністю до певного соціального класу, чинять значний вплив на те, до яких найбільш типових стресових чи конфліктних ситуацій людина потрапляє та як з цим справляється.

Соціогенетичний напрям, який можна вважати найпрогресивнішим, характеризується тим, що його представники вбачають причини деліквентності у негативних впливах макросередовища. Відповідно до цього підходу поведінка особистості розглядається з огляду на структуру суспільства, засоби соціалізації, взаємостосунки з людьми. Основними представниками цього підходу є К. Левін, Б. Скінер, Е. Торндайк. Соціогенетичний підхід до формування особистості дає змогу виокремити і відповідні аспекти чи сторони особистісної деформації, рівень процесуального психічного відображення, його форми чи змісту. Якщо в розвитку акценти зміщуються на активність особистості, а в формуванні – на активність соціального середовища в різноманітних її середовищах, то соціалізація тлумачить особистість і середовище як взаємодіючі, взаємонаправлені елементи. Цікавою є думка Б. Ломова [100] про те, що соціалізація є необхідною передумовою подальшої індивідуалізації особистості, показником якої слугує унікальний досвід життя і особистий внутрішній світ.

Людина як соціальна істота й особистість починає формуватися від дня свого народження. Найбільш інтенсивно підвалини особистості закладаються в дитинстві, а загальна її «конструкція» вибудовується у підлітково-юнацькому віці. У процесі соціалізації особистість різною мірою, але неминуче проходить через життєві кризи, накопичення суперечностей, можливо – через затримки і навіть зриви, болісні, спотворені форми самоствердження та визнання оточенням. Не обов'язковим, але реально ймовірним наслідком цього є виникнення несприятливих психологічних новоутворень (деформацій), що формуються у таких рисах та властивостях особистості, як жорстокість, цинізм, брутальність, нігілізм, зухвалість тощо.

Основна ідея соціалізації – забезпечення включення індивіда в суспільство, його становлення і розвиток як особистості через засвоєння соціального досвіду, перетворення його в особистісні структури, активна репродукція системи соціальних відносин. Засвоєння і примноження соціального досвіду як двоєдиного процесу соціалізації може по-різному бути представленим в особистості та залежить від множини обставин.

По-перше, соціалізація надає належне процесам стихійного формування особистості, які часто є більш результативними, ніж формування в інституціоналізованих структурах. У цьому контексті зазвичай стихійно сформована особистість є часто деформованою особистістю з позиції виховання і адекватною з погляду неофіційної, але реально існуючої в середовищі групи («друге життя» засуджених у місцях позбавлення волі, дідівщина в армії, мафіозні структури та ін.). По-друге, соціалізація наділяє певним статусом суб'єкта розвитку не тільки особистість, а й навколишнє середовище. Відбувається перетворення і особистості, і середовища, примножується особистісний і соціальний досвід. У разі, коли в особистості закріпилися і домінують негативні утворення, вони починають накладатися на дійсність. Особистість «примножує» досвід шляхом репродукції своєї деформованої сутності в інших людях, які складають її найближче соціальне (професійне, побутове тощо) оточення. Така репродукція, яка здійснюється через конкретну спільну діяльність, повсякденні ситуації спілкування, може йти шляхом розширення кола осіб і поглиблення процесу репрезентації в інших людях. Отже, деформація особистості неминуче виявляється в її поведінці.

На стадії формування особистості можна вирізнити два пов'язані, але не тотожні вектори: загальне формування особистості та формування правової соціалізації особистості. В сучасних умовах зниження імперативу ролі моралі, експансії субкультури, культу індивідуалізму, загальної криміналізації суспільства стихійний вплив є особливо небезпечним. Саме він починає визначати правову компетентність, ґрунтується не так на знанні правових норм, як на стихійно сформованому уявленні про них. За несприятливої правової соціалізації уявлення про правову норму суттєво різняться з дійсною нормою, домінує уявлення про допустимість чи навіть бажаність правопорушення. Інтереси особистості та суспільства дуже різноманітні і не всі відносини між членами суспільства піддаються правовій регламентації. Особливість правових норм полягає в тому, що вони відображають найбільш суттєві відносини між людьми. Правова соціалізація полягає у засвоєнні особою

суспільної й особистісної цінності права, тих елементів дійсності, які охороняються правом, в оволодінні правовими способами діяльності, спілкування, у формуванні свідомого почуття правової відповідальності. Метою правої соціалізації є забезпечення правослухняної поведінки особистості у звичайних і в нетипових, екстремальних ситуаціях. Правова соціалізація пов'язана із загальною соціалізацією. Але вона відрізняється від останньої змістом засвоєваних цінностей, психологічними труднощами в оволодінні правовими знаннями, виробленні навичок правослухняної поведінки, наданні їм форми звичок, нарешті, більш стислим періодом перебігу. З боку соціального оточення правова соціалізація характеризується цілеспрямованим, спеціально організованим, а також і стихійним, випадковим правовим впливом, насамперед інформаційним.

Отже, у процесі соціалізації особистості відбувається засвоєння людиною норм і цінностей соціального середовища, входження в нього і відтворення соціальних норм. Цей об'єктивний процес засвоєння соціальних функцій, ролей, норм, обов'язків і набуття навичок соціально значущої поведінки відбувається на раціонально усвідомленому і емоційному рівнях шляхом формування індивідуального і засвоєння соціального досвіду. Він супроводжується взаємним впливом навколишнього середовища на особистість і в порядку зворотного зв'язку – особистості на середовище та інших учасників суспільних відносин. Здійснення правопорушення чи злочину є свідченням негативного впливу соціалізації на особистість, наявності дефектів у взаємодії з середовищем. Така неузгодженість у соціалізації виявляється часом в незначних за своєю соціальною значущістю проступках і антисуспільних діях. Але залишення таких діянь без корегування соціальним середовищем призводить до подальшого відсторонення особистості й формування в неї суб'єктивної готовності вдаватися в критичних ситуаціях до засвоєного нею протиправного варіанту поведінки. Цікавою є думка Ф. Бурчака про те, що «...чим вужчі зв'язки особи з оточуючим світом, чим більш обмежена її предметна діяльність, тим слабше буде діяти соціалізуючий механізм, і тим більш однобокою буде особистість» [101].

Дефекти правосвідомості та моральності особи – сприятливе підґрунтя для формування поведінки, що порушує межі певної нормативної системи, суперечить існуючим нормам та виникненню соціальних відхилень. Соціальним середовищем така поведінка оцінюється як незвична, відхильна (девіантна).

Загалом соціальну норму і соціальні відхилення можна вважати двома полюсами однієї і тієї ж осі – «соціально значима поведінка». Як і соціальні норми, соціальні відхилення різноманітні, причому розмаїтість відхилень перевищує розмаїтість норм: норма типова, а відхилення завжди індивідуалізоване (немає двох однакових злочинів, аморальний вчинок однієї людини не схожий на вчинок іншої та ін.).

Характерними рисами соціальних відхилень є:

- 1) наявність спільних причин – об'єктивних і суб'єктивних суперечностей суспільного розвитку;
- 2) однакова спрямованість відхилень, що є у подібних групах (прошарках) населення в приблизно однакових умовах;
- 3) повторюваність і усталеність зазначених явищ у часовому і територіальному розрізах;
- 4) наявність невідповідності між вимогами єдиної для всіх громадян нормативної системи та індивідуальними потребами особистості.

Соціальні відхилення в історичному аспекті виступають як явища мінливі і відносні, тому їх соціальна оцінка повинна бути історичною і суто конкретною. Те, що раніше розцінювалося як норма, через зміни способу життя може набути характеру відхилення і, навпаки, відхилення може стати нормою. Отже, соціальні відхилення – це такі порушення соціальних норм, що характеризуються масовістю, усталеністю та поширеністю за подібних соціальних умов. Поведінка, що відхиляється від вимог соціальних норм (девіантна) – система вчинків особистості, котрі виходять за загальноприйняте уявлення про нормальну (нормативну) поведінку у певній сфері суспільних відносин.

Оскільки соціальні норми і соціальні відхилення перебувають у діалектичному взаємозв'язку, вони повинні мати й певні спільні властивості. Найбільш спірною серед них є корисність, тому вона заслуговує на особливу увагу. Проблемне

запитання можна сформулювати так: соціальні відхилення шкідливі у всіх випадках, а чи можуть вони бути і соціально корисними?

У юридичній літературі домінуючою є думка, що «відхилення» не може бути позитивним, на підтвердження чого наводиться такий аргумент [102]: у конкретній нормативній системі, що встановлює межі належної поведінки, відхилення від норми (вихід за ці межі) не може розглядатися як позитивне, інакше нівелюється саме поняття норми. Відтак ст. 6 Дисциплінарного статуту Збройних Сил зазначає: «Наказ командира – закон для підлеглих. Він повинен виконуватися беззаперечно, точно та у визначений термін». Це означає, що наказ не можна виконати з запізненням, але не можна і раніш терміну; його не можна «недовиконати» або «перевиконати».

Але такий аргумент може бути застосований лише до жорстко нормованих соціальних відносин, де норма встановлює «нижню» і «верхню» межі. Більшість соціальних норм такої «верхньої» межі не має: немає межі прекрасного з позицій естетичних норм; поведінка може визнаватися моральною чи аморальною, але надморальної поведінки не існує; традиції можна ігнорувати чи дотримуватися їх, але не можна уявити супертрадиційної особи.

Ба більше, соціальна норма може гальмувати суспільний прогрес, а відхилення – слугувати розвитку суспільства загалом, так і окремої особи (наприклад, нормативне виконання професійних обов'язків дає підстави оцінювати працівника як «сумлінного», позанормативне – як «перспективного»). Не є нормативною поведінкою новаторство, раціоналізаторство, зрештою – будь-який вид творчості. З позицій суспільного прогресу вектор оцінок соціальних норм і соціальних відхилень взагалі не може бути односпрямованим: від минулого до майбутнього, від старого до нового.

Вже було зазначено, що соціальні відхилення – масове явище, тобто вони мають значну поширеність серед населення. Показниками соціальних відхилень варто вважати:

1) стан – абсолютна кількість актів поведінки, що відхиляється від соціальних норм, вчинених на певній території за визначений період;

2) рівень – кількість таких вчинків у розрахунку на одиницю населення;

3) географія – характеристика соціальних відхилень у територіальному розрізі;

4) структура – співвідношення різновидів соціальних відхилень;

5) динаміка – сукупний якісний показник, що характеризує зміни стану, рівня, географії та структури соціальних відхилень [103].

На індивідуальному рівні соціальні відхилення виявляються як поведінка, система вчинків конкретної особистості, що не збігається (різниться) з межами певної нормативної системи. Вона є наслідком викривленого процесу соціалізації і перебудови ієрархії мотивів у напрямі її спрощення та, з часом, домінування одного з них, внаслідок чого він набуває для особи надзвичайного значення. Найчастіше в працях англійських та американських учених стосовно особистості, яка порушує норми і правила поведінки, вживається термін «delinquent», що в перекладі з англійської означає: винний, правопорушник, злочинець, а термін «delinquency» означає, відтак, і проступок, і правопорушення, і навіть злочин, тобто будь-які види відхилень у поведінці. Водночас для відхилень, які не мають вираженого антисоціального характеру, вживається термін «deviant» – девіація, тобто девіантність є відхиленням від норми, що не сягає рівня протиправності [104; 105; 106; 107].

Вперше цей термін використаний американським соціологом А. Коеном, який зазначав: «девіантна поведінка – така, що йде врозріз з інституціоналізованими очікуваннями, тобто з такими, що поділяються і визнаються законними всередині соціальної системи» [108].

Необхідно зазначити, що традиції вивчення такого складного явища, як девіантна поведінка, формувалися здебільшого в соціологічних школах. Дослідження соціологів кінця XIX – початку XX століття Ж. Кетле, Е. Дюркгейма, Д. Дьюї, М. Вебера, Л. Леві-Брюля та ін. встановили зв'язок між девіантною поведінкою і соціальними умовами існування людей. Статистичний

аналіз різних аномальних виявів (злочинності, самогубств, проституції), проведений Ж. Кетле та Е. Дюркгеймом, показав, що кількість аномалій кожного разу неминуче зростало в періоди воєн, економічних криз, соціальних потрясінь, що спростовувало теорію «вродженого» злочинця і свідчило про соціальні підґрунтя цього явища.

Для його означення Е. Дюркгейм ввів поняття аномії як стану послаблення нормативної системи суспільства, що спричиняється різкими змінами. Цей термін істотно модифікував Р. Мертон: на його думку, аномія є результатом конфлікту чи неузгодженості між «культурою» і «соціальною структурою», нормальними, законними засобами і спонуканнями до пошуку нових (незаконних) засобів задоволення потреб. Р. Мертон вирізняє п'ять шляхів «анемічного пристосування» як реакції на анемічну напругу за різних форм адаптації: конформність, інновація, ритуалізм, ретритизм і бунт.

Конформізм (відповідність) є єдиним типом недевіантної поведінки. Інновація припускає згоду зі схвалюваними цією культурою цілями під час використання соціально не схвалюваних засобів їхнього досягнення (наприклад, шантаж, рекет); ритуалізм заперечує цілі цієї культури, але згоден використовувати соціально схвалювані засоби; ретритизм (відступ) спостерігається у разі, коли людина одночасно відкидає і цілі, і соціально схвалювані засоби їхнього досягнення (наприклад, бродяги, наркомани). І, нарешті, бунт – прагнення замінити старі цілі та засоби новими.

Типи девіацій, за Р. Мертоном, виникають із комбінації двох перемінних (мета і засоби її досягнення). Водночас рольова поведінка може варіюватися. Анемічна теорія не пояснює, якими повинні бути умови, щоб з'явилася та чи інша форма адаптації; її основна заслуга полягає в обґрунтуванні положення, про те, що емпірично встановлені норми девіантної поведінки пов'язані з положенням девіантної особистості в межах соціальної структури суспільства. Т. Парсонс розширив типологію анемічних пристосувань Р. Мертона і сформулював вісім типів девіантної поведінки. Він пояснює виникнення девіантних мотивацій недосягненням очікувань.

Аномія – це стан, у якому цінності та норми не є більше вказівкою, як правильно поводитися, і тому втрачають свою значущість. Основною причиною аномії є парадоксальність системи цінностей, головне місце в якій мають цінності особистого успіху і його досягнення.

У межах соціологічного підходу можна виокремити інтеракціоністський напрям (Ф. Танненбаум, І. Гоффман, Е. Лемерт, Г. Беккер) і структурний аналіз. Основним положенням першого є теза, що девіантність – не іманентна властивість соціальної поведінки, а лише наслідок оцінки (стигмації, «таврування») її як девіантної. Отже, девіація обумовлена здатністю впливових груп суспільства нав'язувати певні стандарти. Аналіз причин девіантної поведінки спрямований у цьому разі на вивчення явищ і чинників, що визначають чи впливають на приписування статусу девіанта окремим особам [109].

Структурний аналіз пропонує два пояснення причин девіації:

- культурологічний, коли причиною девіації є конфлікти між нормами субкультури (етнічними, релігійними, політичними тощо) і панівної культури (С. Селін, О. Турк та ін.);
- конфліктологічний (К. Маркс, Р. Квінін, І. Тейлор та ін.), де девіація є наслідком соціально-економічної суперечностей.

Російська соціологічна школа пояснює девіантну поведінку двома причинами: а) розбіжністю вимог норми з вимогами життя, з одного боку, і б) невідповідністю вимог життя інтересам цієї особистості – з іншого. У більш широкому розумінні тут можна говорити про суперечності між стабільністю і мобільністю суспільства як системи. Суспільство, з одного боку, орієнтує індивіда на конформну поведінку, що є умовою соціальної стабільності, а з іншого боку – об'єктивно вимагає від нього ініціативності, тобто порушення межі загальноприйнятих стандартів. Тому соціалізація особистості завжди містить елементи конформізму і нонконформізму [110].

Щоб знайти адекватні підходи до сучасної постановки проблеми девіантності, корисно проаналізувати також досвід західних традицій, орієнтованих на теорії соціокультурної динаміки і соціальної стратифікації (П. Сорокін); теорію

соціальних детермінант колективної поведінки (Дж. Смерз); концепцію необхідності девіантів для суспільства (Е. Еріксон); теорію деструктивності соціального конфлікту як однієї з форм девіантної поведінки (Д. Кретч, Р. Кратчфілд); теорію фрустрації (Дж. Долард, Л. Беркович); теорію диференційованого зв'язку (Е. Сазерленд), центральною тезою якої є те, що особистість засуджується тільки тоді, коли установка, що сприяє порушенню закону, переважає над установкою негативної оцінки подібних дій [111].

Аналіз наукових джерел засвідчує наявність інших напрямів пояснення джерел і причин девіантної поведінки. Таких теорій також достатньо багато: одні вчені вважають, що люди схильні до певних типів поведінки за своїм біологічним складом, і що «кримінальний тип», зокрема, є результатом деградації на більш ранній стадії еволюції (Ч. Ломброзо); інші пов'язують девіантну поведінку з особливостями будови тіла (Е. Кречмер, Х. Шелдон), аномаліями статевих хромосом (П. Джекобе, Й. Ланге, У. Прайс); треті обґрунтовують психологічне пояснення девіації «розумовими дефектами», «дегенеративністю», «слабоумством», запрограмованістю відхилень (Т. Херші, М. Вольфганг). Культурологічне пояснення девіацій ґрунтується на визнанні «конфлікту між нормами культури» (В. Селлін, Є. Міллер); етогенетичне – детермінованістю функціонуючих у цій культурі (окремих субкультурах) правил, аналогічних граматичним («соціальна граматика» Р. Харре) [112].

Якщо соціологічні теорії пояснюють девіантну поведінку впливом зовнішніх (об'єктивних) чинників, то психологічні підходи до розуміння механізмів девіантної поведінки, базуючись на соціологічних, спрямовують зусилля на визначення суб'єктивних чинників. Як і в першому випадку, одностайності тут немає, що цілком зрозуміло з огляду на надзвичайну складність самого феномена «особистість». Але узагальнення накопиченого у цьому напрямі досвіду, на нашу думку, є необхідним для розуміння витоків девіантної поведінки працівників органів внутрішніх справ [113; 114].

Найбільш загальним критерієм у межах будь-якого психологічного підходу є здатність суб'єкта до адаптації. У західній

психології і психотерапії критерій адаптивності вважається найуніверсальнішим і водночас найбільш комплексним [115; 116; 117]. Вітчизняна психологія розглядає адаптацію лише як один із аспектів психічного розвитку, що часом утрачає своє провідне значення, зокрема, коли йдеться про прогресивний, хоча і нерівномірний розвиток творчих здібностей, пов'язаних із процесом формування особистості та виникненням якісних новоутворень (Л. Виготський, П. Блонський, Б. Анан'єв, В. Мясіщев та ін.) [118; 119].

До цього висновку доходять і деякі зарубіжні психологи, наприклад, М. Герберт. Він вважає організуючим «ядром» особистості «Я-концепцію», що характеризується її інтеграцією (відсутність внутрішніх суперечностей і гармонійні погляди на життя) і відносною автономією (здатність до незалежної, самостійної поведінки). Автономія, своєю чергою, передбачає наявність впевненості в собі та високу позитивну самооцінку; невпевненість і низька самооцінка стають джерелом порушень адаптації та аномалій розвитку [120; 121].

Основним джерелом відхилень у психоаналізі звичайно вважається постійний конфлікт між несвідомими потягами («Id») і соціальними обмеженнями природної активності дитини («Ego» і «Super-Ego»). Нормальний розвиток особистості визначається водночас наявністю оптимальних захисних механізмів, що врівноважують сфери свідомого і несвідомого; у іншому разі, зокрема, при невротичному захисті, формування особистості набуває аномального характеру [122; 123]. Неофрейдисти, відмовившись від уявлень про виключно сексуальну етіологію девіацій, пояснюють їх дефіцитом емоційного контакту, теплого спілкування з матір'ю в перші роки життя, відсутністю почуття безпеки і довіри (К. Хорні, Д. Боулбі, Г. Салліван, Е. Еріксон та ін.) [124; 125].

Деяке інше уявлення про відхилення можна знайти в «індивідуальній психології» А. Адлера. Відповідно до його поглядів, дитина з'являється на світ із двома базовими почуттями-прагненнями:

а) почуття неповноцінності та прагнення до досконалості як компенсація цього почуття;

б) соціальне почуття спільності і прагнення до встановлення значимих соціальних відносин.

Адлер вважав, що розвиток соціально значущих здібностей є «компенсацією на корисній стороні життя», що веде до формування почуття власної цінності, до домінування почуття спільності над індивідуальним прагненням до переваги. У разі «компенсації на марній стороні життя» почуття неповноцінності трансформується в комплекс неповноцінності, що є основою неврозу, або в зворотний бік цього комплексу – «комплекс переваги», що може виявлятися, наприклад, у ригідній позиції «вундеркінда», не готового до систематичної праці та рівноправного спілкування з однолітками. Водночас джерелом відхилень є не так самі комплекси, як нездатність індивіда встановити адекватний контакт із навколишнім середовищем [126].

Велику популярність у психології США і Канади має поведінковий підхід до розуміння девіантної поведінки, де акценти переносяться на неадекватне соціальне навчання. Цей підхід має увиразнено емпіричний характер, зосереджується на можливості корекції неадекватної поведінки шляхом організації позитивного підкріплення і корекції (Е. Маш, Е. Тердал) [127].

Дещо відмінний від поведінкового, екологічний підхід трактує відхилення в поведінці як результат несприятливої взаємодії між особою і соціальним середовищем. Індивід розглядається як суб'єкт порушень тією мірою, якою він є об'єктом негативних впливів з боку соціального мікросередовища. Корекція тут розуміється як оптимізація взаємодії шляхом взаємної зміни позицій і навчання навичкам співробітництва. Практично зливається з екологічним психодидактичний підхід, що акцентує роль невдач у навчанні дитини в розвитку відхилень (Д. Халаган, Дж. Кауфман) [128].

Дуже популярний у сучасній психології гуманістичний підхід розглядає девіантну поведінку як наслідок втрати згоди з власними почуттями і неможливості самореалізації в наявних умовах. Представники цього напряму бачать можливість корекції відхилень у створенні специфічного для цього підходу контакту психотерапевта з клієнтом, що дає змогу в теплій

і довірливій атмосфері по-новому ввести особу в навколишній світ (П. Роблок) [129].

За останні два десятиліття в західній психології широкого поширення набув так званий емпіричний підхід до визначення і діагностики відхилень. Його сутність полягає в емпіричній, феноменологічній класифікації, де кожен стійкий симптомокомплекс одержує свою назву (депресія, віктимність тощо). Цей підхід є спробою зблизити психіатрію та психологію, і тому використовує для опису типів відхилень поняття синдрому як деякого стійкого утворення в структурі особистості [130; 131]. Наприклад, Д. Халаган і Дж. Кауфман шляхом факторного аналізу опису всіх елементів девіантної поведінки вирізняють чотири типи синдромів (аномалій):

- 1) порушення поведінки;
- 2) порушення особистості;
- 3) незрілість;
- 4) асоціальні тенденції.

На думку авторів, перший тип охоплює такі вияви (симптоми): неслухняність, деструктивність, запальність, безвідповідальність, ревнощі, нав'язливість, плутаність; другий – почуття неповноцінності, нерозвинена самосвідомість, уникнення спілкування, тривожність, плаксивість; третій тип – неухважність, незграбність, пасивність; четвертий – наявність поганих товаришів, прогули, прагнення до перебування в асоціальних групах [132; 133].

Очевидно, що у наведеній класифікації немає єдиних критеріїв ні для виокремлення типів відхилень у психічному розвитку, ні для розрізнення причин і наслідків цих відхилень. Власне, автори до цього і не прагнуть, оскільки завданням емпіричного підходу найчастіше є не пояснення феномена, а створення схеми для його корекції (нейтралізації, нормалізації, усунення), що давала б очевидні позитивні результати.

Не можна не зауважити, що крізь призму традиційної вітчизняної методології подібні схеми сприймаються доволі критично, оскільки розгляд особистості та її аномалій повинен відбуватися через соціально обумовлені умови життєдіяльності. Відтак той чи інший симптом (наприклад, тривожність,

підвищена сенситивність тощо), залежно від свого предметного наповнення і часу вияву може свідчити про прямо протилежні тенденції у формуванні особистості. А надто, навіть сукупність аномальних симптомів (негативізм, протестні реакції, збудливість, конфліктність) інколи зумовлюється певним етапом розвитку (криза підліткового віку) чи наявністю екстремальних для особистості умов (криза безробітних) [134].

Отже, під девіантністю необхідно розуміти визначений різновид ненормативної поведінки. «Можливість ненормативної поведінки зумовлена тим, що людська свідомість здатна виходити за межі будь-яких стереотипів і напрацьовувати нові, раніш не існуючі варіанти поведінки» [135]. Йдеться про такий варіант, який негативно, осудливо оцінюється соціальним середовищем. Ненормативна поведінка може мати й інший вид. Так, у межах стратометричної концепції інтрагрупової активності, висунутою А. Петровським [136], експериментально вивчений феномен зверх нормативної активності, який має позитивне групове і соціальне значення.

Девіантна поведінка у нашому суспільстві поділяється на дві групи:

1. Поведінка, що відхиляється від норм психічного здоров'я, тобто за наявності у людини явної або прихованої психопатології. Цю групу, по-перше, становлять особи з певними межовими аномаліями психіки (астеніки, шизоїди, епілептоїди та ін.); по-друге, до цієї групи належать особи з вираженими рисами темпераменту і характеру.

2. Поведінка, що відхиляється від моральних норм людського співжиття і виявляється в різних формах соціальної патології – пияцтві, наркоманії, проституції тощо. Подібний вид девіантної поведінки виражається у формі проступків або правопорушень. Якщо ці відхилення незначні та не завдають великої шкоди суспільним відносинам, то особи, що їх вчинили, піддаються моральному осуду чи покаранням, передбаченим трудовим або адміністративним правом.

Правоохоронні органи в особі міліції і судових органів застосовують до девіантів заходи примусового характеру (адміністративний арешт, штраф та інше), а соціальні і медичні

служби здійснюють з ними комплекс заходів для соціальної і психологічної адаптації [137].

Варто зазначити, що об'єктивна шкода від девіантної поведінки і її оцінка громадянами збігаються не завжди і не повною мірою. Це пов'язано з суб'єктивністю оцінок і поступовим «розмиванням» із часом меж норми. Як приклад, можна навести теорії «злочинів без жертви» та «компенсуюче значення соціальних відхилень».

У першому випадку стверджується, що девіантна поведінка – особиста справа та моральне право кожного, від неї ніхто не потерпає, тому вона й не повинна піддаватися осуду. Між тим, жертвами пияцтва, вживання наркотиків, бродяжництва тощо, безумовно є сім'я, діти, інші близькі люди, зрештою – суспільство, яке втрачає своїх працездатних громадян. Отже, тут не доречно теза про право кожної людини на вибір свого способу життя. Звичайно, конкретні життєві обставини можуть бути різноманітними, складними і навіть трагічними, тому однозначно оцінювати девіанта неможливо. Однак, якщо розглядати подібні явища загалом, то їх треба визнати як негативне соціальне явище.

Найбільш типовими наслідками девіантного розвитку особистості працівників міліції є вчинення правопорушень, а також вживання алкоголю (інших психотропних речовин). Проведене опитування працівників правоохоронних органів свідчить, що вживання алкоголю для них є найбільш типовою девіацією. Це підтверджується також наявними узагальненнями щодо соціально-психологічного аналізу стану дисципліни (45,9% респондентів вказали на вживання спиртних напоїв у робочий час). Основною причиною вживання алкоголю більшість працівників міліції називають його здатність подолати втому, зняти психологічне напруження.

Проте властивості особистості самі собою, навіть взяті системно, у комплексі, не можуть бути безпосереднім механізмом девіантної поведінки, потрібне встановлення певної опосередковуючої ланки. У першому випадку такий механізм відомий і достатньо описаний у спеціальній літературі – це виникнення та усталення антисуспільної спрямованості особистості

[138; 139; 140], що дає змогу нам на зазначеній проблемі не зупинятися. Наведемо лише найбільш загальну схему:

особистісна схильність – вплив навколишнього середовища (змісту та умов професійної діяльності) – девіантний розвиток особистості – формування антисуспільної спрямованості – вчинення правопорушень (злочинів).

Можна припустити, що за умови алкоголізації (наркотизації) особистості ця схема залишиться, але одержить певні якісні відмінності, а саме:

особистісна схильність – вплив навколишнього середовища (змісту та умов професійної діяльності) – трансформація ієрархії мотивів – девіантний розвиток особистості – формування професійної деформації – адиктивна поведінка.

Зміст теорії «компенсуючого значення соціальних відхилень» полягає в тому, що девіантна поведінка заміщає ту корисну діяльність, котра через різні причини не здійснюється законним способом і тому вона також спрямована на задоволення об'єктивно існуючих суспільних та індивідуальних потреб (наприклад, «чорний ринок» заповнює нестачі системи торгівлі). Тут змішуються причини і наслідки соціальних відхилень: існуючі соціальні проблеми дійсно об'єктивні, але вирішуватися вони можуть як соціально прийнятними, так і засуджуваними шляхами.

Звичайно, на особистісному рівні девіантна поведінка найчастіше супроводжується наявністю психологічних механізмів самовиправдання і захисту. Найбільш поширеними серед них є такі:

– викривлене уявлення про ситуацію (перебільшене значення одних елементів і применшене інших), що начебто робить незастосовними до цього випадку відповідні санкції. Відбувається мимовільне ретушування дійсності, зміщення окремих фактичних обставин за місцем, часом й роллю учасників;

– невинуватене звуження альтернатив поведінки до єдиного можливого в цій ситуації варіанту;

– оцінка ситуації як фатального збігу обставин, а не результату власної активності;

– визначення себе як жертви примусу, залежності та обману інших осіб;

– переконання в формальності порушуваних заборон, «звичайності» подібних дій, через що вони розцінюються як припустимі, особливо порівняно з іншими, на думку суб'єкта, більш небезпечними та безкарними;

– девальвація моральних і правоохоронюваних цінностей, відтак – невизнання шкідливих наслідків чи суспільної небезпеки діяння;

– применшення і прикрашення своєї ролі, подання власної поведінки як шляхетної допомоги іншим особам, що виправдовує власні проступки;

– подання себе як пасивного об'єкта зовнішніх впливів, у недоліках якого винні середовище, суспільство, ненормальні умови життя, через що девіантна поведінка стає неминучою;

– гіпертрофія цінності особистих якостей, ствердження своєї винятковості, яка зумовлює суб'єкта уявляти себе у позанормативних рамках – своєрідна концепція надлюдини. Найчастіше тут йдеться про прагнення уникнути відчуття меншовартості, довівши оточуючим, хоча б і в потворній формі, надцінність своєї особи («комплекс Герострата»).

Наведені механізми формуються через власний досвід, під час спілкування та взаємодії з особами з найближчого оточення, після чого набувають певної автономії та починають впливати на поведінку на підсвідомому рівні. У процесі їхнього формування можна умовно виокремити три етапи [141].

Перший етап – «доморальної свідомості»: власні моральні позиції відсутні, соціальні норми дотримуються через страх покарання, а також з метою отримання якоїсь користі. Позиція суб'єкта може бути оцінена як суто утилітарна й егоїстична. Порушення моральних і правових норм найчастіше виправдовується посиланням на зовнішні обставини («це у мене в крові») та неправильною поведінкою інших (винні батьки, сім'я, вчителі, погана компанія).

Другий етап – «формальне визнання норм», коли визнається необхідність дотримання соціальних норм, оскільки вони є обов'язковими для всіх. Ненормативна поведінка в цих випадках виправдовується незвичайністю і складністю ситуації («був сильно п'яний», «не мав за що жити») або «шляхетними

мотивами» («попросили друзі», «не я один так вчинив би», «захищав справедливість»).

Третій етап – формування автономної системи моральних уявлень, заперечення усіх або більшості існуючих норм. Власні норми починають оцінюватися як найзначиміші, а тому ненормативна поведінка не викликає більше докорів совісті.

Отже, девіантна поведінка – це результат складної взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників. Вона виникає в тих випадках, коли з позицій цього суб'єкта утворилась невіршена суперечність між конкретною життєвою ситуацією і соціальною нормою, що визначає або забороняє певну поведінку. Чим більш складна ситуація (реально або в уявленні суб'єкта), то більш ймовірний відхід від соціальної норми; у разі розбіжності об'єктивного значення ситуації і її суб'єктивного змісту людина здебільшого поводить відповідно до останнього.

Під час поглиблення девіацій, а також коли поведінкові розлади починають набувати антигромадського характеру і відображати активну деструктивну спрямованість, що становить погрозу для людей через порушення правових норм, говорять про делінквентну поведінку [142]. Отже, делінквентність – одна з форм девіантної поведінки, що спрямована проти інтересів суспільства загалом чи особистих інтересів громадян.

У юриспруденції розрізняють правомірну і неправомірну поведінку громадян. Неправомірні дії (правопорушення) – це такі юридичні факти, що суперечать нормам права. Подібні дії порушують встановлений у державі правопорядок [143].

Усі правопорушення поділяються на проступки і злочини. Злочин – це протиправне, винне, каране суспільно небезпечне діяння, що зазіхає на охоронювані законом суспільні відносини і завдає їм істотної шкоди.

Проступок – це теж протиправне і винне діяння, яке не становить великої суспільної небезпеки. Проступки регулюються нормами адміністративного, цивільного, трудового й інших галузей права. Тому злочинність як вид девіантної поведінки здебільшого вивчається юриспруденцією, а аморальна поведінка – соціологією, психологією, психіатрією й іншими гуманітарними науками [144].

Делінквентна поведінка – незначні правопорушення і проступки, що не становлять тяжкого злочину (криміналу), караного в судовому порядку [145].

Пропонуємо визначення делінквентності як однієї з форм девіантної поведінки, що спрямована проти інтересів суспільства загалом чи особистих інтересів громадян і не становить тяжкого злочину.

Підсумовуючи зазначене, можна зробити такі висновки:

1) соціальні норми – це механізми соціальної регуляції поведінки, вимоги суспільства до поведінки особистості, що визначають характер і межі припустимих її вчинків. Дія соціальних норм забезпечує впорядкованість суспільних відносин до потреб суспільства загалом чи домінуючих його груп. Нормативною є поведінка, що відповідає вимогам норми і нею врегульована, причому зв'язок нормативної поведінки з нормою не завжди є прямий і безпосередній, оскільки значна частина нормативної поведінки здійснюється несвідомо, за звичкою, внаслідок засвоєння і багаторазового застосування соціальних норм. Найважливішими властивостями соціальної норми є її корисність, обов'язковість і фактична реалізація в поведінці людей. Похідним від «соціальної норми» є поняття «соціальні відхилення»;

2) нормативна поведінка є найбільш розповсюдженим, але не єдиним різновидом людської поведінки. Їй протистоїть ненормативна поведінка, тобто така, що не врегульована нормою або їй суперечить. Остання перешкоджає розвитку суспільства і визначається як соціальна патологія (соціальні відхилення); вона викликає негативну соціальну реакцію і вимагає використання різних засобів соціального контролю. Основні властивості соціальних відхилень (девіацій) – невідповідність між вимогами нормативної системи і потребами особистості; масовість, поширеність і усталеність у часовому і територіальному розрізах за певних соціальних умов;

3) множинність соціальних відхилень потребує певної їх класифікації, за основу якої можна взяти елементи структури правової поведінки (об'єкт, суб'єкт, об'єктивна і суб'єктивна сторони). Звідси, за об'єктом девіантна поведінка належить

до різних сфер суспільного життя (економіка, суспільно-політична діяльність, культура, побут тощо); за суб'єктом – це поведінка окремих громадян, посадових осіб, трудових колективів та неформальних соціальних груп; за об'єктивною стороною девіації вчиняються шляхом дії (бездіяльності), одноразово або такі, що тривають у часі; за суб'єктивною стороною девіантна поведінка характеризується різною мотивацією, цілями, ступенем передбачення і бажання можливих наслідків;

4) пояснення природи девіантної поведінки різняться залежно від концептуальної позиції авторів: соціологічні підходи (Е. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс та ін.) спрямовані на пошуки її причин у зовнішніх умовах, у наявності конфлікту між нормами субкультури (етнічними, релігійними, політичними тощо) і пануючої культури; біологізаторські школи – у вродженій схильності певних людей до певних типів поведінки (Ч. Ломброзо, Е. Кречмер, Х. Шелдон, П. Джекобс та ін.). Психологічні підходи до розуміння механізмів девіантної поведінки ґрунтуються на визначенні чинників суб'єктивного характеру, найбільш важливими серед яких є здатність особи до адаптації, цілісність її «Я-концепції», усвідомлення можливостей самореалізації, ефективність засвоєння соціального досвіду;

5) девіантна поведінка є специфічним засобом ігнорування чи активного заперечення існуючих соціальних норм за допомогою демонстрації ціннісного ставлення до них, що може бути усвідомленим і неусвідомленим (як наслідок дії механізмів психологічного захисту). Водночас девіантні дії виступають як засіб досягнення значущої мети та зменшення психологічної напруженості, а також як самоціль, що задовольняє потребу в самореалізації і самоствердженні.

Отже, у найбільш широкому розумінні девіантна поведінка є певним поведінковим розладом, що спричиняється віковими, психопатологічними та іншими властивостями особистості чи особливостями її соціалізації. Вона може виявлятися в різних формах соціальної патології – пияцтві, наркоманії, проституції, негативних проступках тощо. У разі поглиблення девіацій, а також коли поведінкові розлади починають

набувати антисупільного характеру і відображати активну деструктивну спрямованість особистості, що становить погрозу для навколишніх через порушення правових норм, йдеться про делінквентну поведінку. Делінквентна поведінка – проступки і незначні правопорушення, що не досягають тяжкості злочину (криміналу), караного в судовому порядку.

Вважається, що деформація, девіація та правопорушення – це не тотожні, а різнопланові феномени. Стосовно особистості вони співвідносяться як спільні, виняткові й конкретні. В такому разі девіантну поведінку можна розглядати як один із можливих аспектів деформації, а правопорушення – конкретний вияв девіантної поведінки. Треба зазначити, що з усієї важливості зовнішнього «суспільного» підходу до аналізу, його основна площина в контексті деформації зміщується в бік внутрішніх, суб'єктивних механізмів відхильної поведінки.

Девіантна поведінка в психологічно-юридичній площині пов'язується з закономірностями виникнення і розвитку соціальних деформацій. Відтак А. Ратінов вважав, що деформація в суспільній свідомості слугує соціально-психологічним джерелом злочинності [146]. На думку В. Кудрявцева, остаточно значення має «деформація соціальних цінностей і уявлень про них». Хоча загалом соціальні деформації є складним, багатоплановим процесом, який має напівпричинну обумовленість, В. Кудрявцев вважає, що поняття деформації можна застосовувати, з одного боку, до явищ суспільного життя, соціальних інститутів, а з іншого – до особистості, її стилю життя, внутрішньому світові [147].

Цікавою, але недостатньо аргументованою є позиція, яка пов'язує будь-яке відхилення від правомірної поведінки з деформацією. Відтак В. Оксамитний, характеризуючи маргінальну поведінку, вирізняє чотири типи деформації: соціальну, соціально-моральну, соціально-морально-правову і стало протиправну [148]. Перша становить порушення вимог вікових соціальних ролей, друга – порушення рольових приписів і моральних норм поведінки. Третя виявляється в порушенні правових норм, четверта – в багаторазових порушеннях (зокрема адміністративних і кримінальних).

Відповідно до другої думки, тільки злочинна поведінка, будучи видом правопорушення, однозначно зумовлюється деформацією способу життя особистості. Деформація розуміється як помітне розходження в бік погіршення з нормою (законослухняною поведінкою) у величині кримінологічних показників способу життя [149]. Більш переконливою є позиція, згідно з якою поведінка пов'язується не тільки зі сталими якостями особистості, але й елементом випадковості. На особистісному рівні правопорушення виступають ефектом поєднання несприятливої (проблемної, конфліктної) ситуації і особливостей особистості. В цьому разі вельми перспективним є вивчення проблеми, яку називають – віктимогенна деформація особистості, під якою розуміється визначений набір морально негативних рис, які сприяють і навіть провокують здійснення правопорушень. Навряд чи правомірно, і практично є неможливим встановлення точного кількісного співвідношення між деформацією особистості та протиправними діями. Так, деякі адміністративні правопорушення чи злочини, пов'язані з перевищенням межі необхідної оборони, а також здійснені в стані сильного душевного хвилювання, спричинені неправомірними діями потерпілої сторони, в жодному разі не передбачують суттєву деформацію особистості. Водночас особливо тяжкі злочини чи такі, що скоєні з обтяжуючими обставинами (жорстокість, знущання), тожто жно як і окремі рецидивні злочини не можуть вчинятися недеформованою особистістю.

Якщо звернутися до праць у галузі теорії права, то права поведінка особи – це поведінка особи (діяння або бездіяльність) свідомо-вольового характеру, яка врегульована нормами права та тягне юридичні наслідки. Протиправна поведінка є її різновидом та характеризується як «...соціально шкідлива, яка суперечить нормам права» [150].

В основі кожного вчинку людини є певні мотиви, потреби та інтереси особи. В. Кудрявцев зазначає, що генезис правомірного вчинку може розглядатися у вигляді такого ланцюга: «...потреби – інтереси – можливості – об'єкти – цілі – засоби – поступок – результат» [151].

Найперше, на нашу думку, варто взяти до уваги потреби та інтереси правопорушників. Саме ці категорії здійснюють вплив на мотиваційну сферу у поведінці осіб, які вчиняють правопорушення. Поняття потреб найбільш детально розглядається в психології. В цій науці найбільш прийняте розуміння потреб, як «...відчуття людиною недоліку в чому-небудь, який відображається у свідомості та викликати прагнення до його усунення» [152]. А. Маслоу, провідний психолог в галузі дослідження проблем мотивації вважав, що існує така піраміда потреб особи [153]:

– біологічний рівень (фізіологічні потреби) – потреби у розмноженні, їжі, самозбереженні та ін.;

– соціально-психологічний рівень – потреби у знаннях, у спілкуванні, у матеріальному забезпеченні, сексуальні потреби та ін.;

– духовний рівень – потреби у творчості, у соціальній активності, світоглядні потреби, потреби у вираженні свого «Я», потреби у самореалізації (рис. 1).

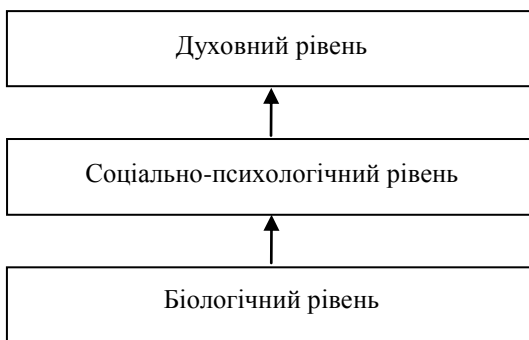


Рис. 1. Ієрархія життєвих цінностей людини

Звідси можна зробити такі висновки:

– що вищий рівень мотиву, то найменш життєво необхідними є відповідні потреби, тобто можна довше затримати їх реалізацію;

– поки не задовольняються нижчі потреби, вищі залишаються «нецікавими», а з моменту виконання нижчі потреби втрачають мотивуючу силу;

– із підвищенням потреб підвищується спроможність людини до більшої активності; відтак можливість до задоволення вищих потреб є більшим стимулом активності, ніж задоволення нижчих.

Потреба відображається у свідомості людини як мотив її можливої поведінки: «Людські потреби та мотиви мають соціальний характер, вирішальна роль у їх виникненні належить соціальному середовищу, яке регулює формування та розвиток потреб» [154]. Безпосереднім джерелом дій людини, які спрямовані на задоволення потреб, є її інтереси. Взаємовідносини потреб та інтересів складні та мінливі. Усвідомлені потреби виступають у формі інтересів, а останні впливають на формування та виникнення нових потреб. Інтерес та потреби відображають одні й ті ж явища, процеси та зв'язки, але в різних аспектах. Первинними виступають саме потреби – першопричини інтересу. Водночас інтереси розуміються, як специфічне ставлення особи до певного об'єкта матеріального або духовного світу через його життєве значення та емоційну привабливість. Отже, інтереси та потреби формують мотиви вчинків особи, тобто відповідні спонукання до діяльності, які пов'язані із задоволенням потреб. Саме вони й можуть виступати як суб'єктивні причини вчинення адміністративних проступків, оскільки мотиви й дають нам відповідь на запитання: «Для чого здійснюється відповідна діяльність?».

Якщо будь-яка діяльність починається з потреб та інтересів, тобто з мотиваційної сфери, то протиправна поведінка починається з деформації та перекручення потреб та інтересів особи. Зокрема в літературі зазначається: «всебічна гармонійність інтересів та потреб особи зумовлює правомірність та моральність форм поведінки громадянина» [155]. Тому деформація потреб та інтересів правопорушників починається саме з порушення рівноваги між різними видами інтересів та потреб.

Наприклад, в умовах сучасного українського суспільства «порушенням рівноваги» слід вважати такі системи інтересів

та потреб, у яких матеріальні цінності переважають духовні; егоїстичні потреби в самоповазі, самовираженні переважають потреби в творчості, служінні суспільству. Більшості громадян України сьогодні властиве піклування тільки про матеріальні блага (житло, їжу). Саме в цей час економічної кризи на другий план відступають потреби в знаннях, творчості, духовному спілкуванні.

Але більш важливим є те, що окрім зазначених змін загострюються суперечності між існуючими потребами людини та об'єктивними можливостями їх задоволення. На цій основі внаслідок порушення гармонійності між різними видами потреб, може йти подальша деформація, за якої потреби втрачають своє первісне значення та стають перекрученими.

Відтак матеріальні потреби можуть переростати у користь, потреби у соціальному спілкуванні – у заздрість, агресивність. Загальний біологічний та соціальний смисл формування особистості полягає в тому, щоб людина стала максимально адаптованою до навколишнього середовища, причому в активному смислі – тобто людина повинна оволодіти закономірностями цього середовища з метою використання їх на благо суспільства. А під час несприятливого морального формування особи, виникає суперечність між якостями особи та вимогами суспільства (це насамперед належить саме до інтересів та потреб).

Потреби та інтереси, які не відповідають реальному соціуму, в деяких випадках є причиною виникнення деформації. Ця невідповідність і прагнення особи все ж задовільнити свої інтереси та потреби, призводить до вибору рішення, яке суперечить існуючим нормам права та моралі. Незалежно від першопричини неузгодження між особою та середовищем, виникає суперечність між образом дій цієї особи (засобами, які вона обрала) та схвалюваними суспільством нормами поведінки. В цій ситуації виникає протиріччя з соціальними нормами поведінки, а потім й прямий конфлікт, який виражається у протиправному вчинку, зокрема в адміністративному проступку.

Подальшим етапом є ухвалення конкретного рішення, яке містить обрання конкретної цілі, вибір засобів та можливо-

стей її досягнення. Рішення вчинити протиправний чи правомірний вчинок є певним комплексом рішень: про ціль, об'єкт та засоби досягнення. Своєю чергою, прийняття рішення залежить від особливостей зовнішньої ситуації та особистості суб'єкта вчинку.

Вибір зазначеного залежить від світогляду, системи цінностей, правосвідомості, біологічних якостей (хвороби, психічні розлади, психічний стан особи), а також конкретних зовнішніх обставин. В. М. Кудрявцев розглядає деформований процес ухвалення рішення як складову з чотирьох елементів:

- «невірна оцінка суб'єктом фактичних обставин;
- недостатнє вирахування нормативних вимог;
- перекручення ціннісних орієнтацій особи;
- дефект самоконтролю» [156].

Невірна оцінка фактичних обставин може виражатися у неправильній оцінці вчинку та його наслідків (у цьому можна побачити суб'єктивну сторону адміністративного проступку – умисел, необережність ст.ст. 10, 11 КУпАП).

Ця неправильна оцінка може спричинятися стереотипами поведінки людини, неможливістю вирішити конфліктну ситуацію правомірними засобами, низьким інтелектуальним рівнем особи. Необхідно зазначити, що оцінка особою фактичних обставин неможлива без оцінки існуючих норм поведінки у суспільстві. Коли суб'єкт порівнює свої можливості та різні варіанти досягнення своєї мети, він повинен взяти до уваги моральні, правові та інші норми. У разі деформації правосвідомості, наявності певних стереотипів поведінки під час оцінки норми може виникнути невірне розуміння змісту та призначення самої норми.

До джерел, які сприяють або перешкоджають виконанню соціальних та правових норм, можна віднести: соціально-демографічні особливості суб'єкта, правосвідомість, ступінь збігу вимог норми з інтересами особи та його соціальної групи та ін. Також важливу роль у деформації ухвалення рішення є недостатній рівень самоконтролю.

Самоконтроль виконує дуже важливу роль у вчинках особи. Він охоплює не тільки нормативні та ціннісні елементи,

але й також емоційну сферу та вольові якості людини. За В. Кудрявцевим «...навіть при деформації мотивів та інтересів гарний самоконтроль здатен зупинити небажані події» [156].

Будь-яка поведінка людини є свідомим вольовим актом. Воля завжди потрібна під час вибору цілі, ухвалення рішення, виконання будь-якої дії. Усі вольові дії можуть бути простими та складними. Проста дія здійснюється без боротьби мотивів. У складному вольовому діянні вирізняють такі етапи:

- усвідомлення мети та прагнення досягти її;
- усвідомлення можливостей досягнення мети;
- поява мотивів, які приймають або відкидають ці можливості (в цій стадії засоби досягнення цілі зіставляються із системою цінностей, потреб людини);
- боротьба мотивів та вибір;
- прийняття однієї з можливостей як рішення;
- здійснення ухваленого рішення;
- подолання зовнішніх перешкод під час досягнення мети.

Спираючись на викладене, вважаємо за необхідне викласти своє бачення протиправної поведінки адміністративного правопорушника.

Першим етапом в ній є існування певних потреб та інтересів, які формують мотиваційну сферу правопорушника. Другим етапом є усвідомлення цілі та засобів її досягнення для задоволення власних потреб. Третій етап – це зіставлення можливостей, цілі та сфери цінностей, інтересів людини. Четвертий етап – ухвалення відповідного рішення. П'ятий етап – виконання рішення.

На першому етапі спостерігаємо порушення гармонійності існуючих потреб та інтересів та подальше їх перекручення. На основі цього правопорушник обирає відповідну ціль, яка зумовлена його потребами та інтересами, і визначає засоби її досягнення, зокрема й протиправні. На третьому етапі, зіставляючи цінності, які є у особи, із самою ціллю та можливими засобами її досягнення для ухвалення відповідного рішення. На четвертому етапі приймається відповідне рішення щодо

вчинення адміністративного проступку (тут є невірна оцінка заборонювальних адміністративно-правових норм, фактичних обставин, та падіння самоконтролю за своєю поведінкою). П'ятий етап – це безпосереднє вчинення адміністративного проступку.

О. Остапенко дійшов висновку, що: «...в поведінці порушника як під час формування деліктних намірів, так і при вчиненні адміністративного проступку завжди діють два соціальні фактори: конкретна життєва ситуація, яка є підставою для делікту, і особистість з її антисуспільними якостями, що склалися під впливом соціального середовища» [157].

Тому у процесі вивчення деліктної поведінки особи повинні враховувати такі обставини:

- конкретна життєва ситуація, яка у взаємодії з особливостями порушника вплинула на вчинення адміністративного проступку;

- умови морального формування особи порушника та їх нормалізація на індивідуальних та соціальних рівнях (в сім'ї, школі, колективі);

- соціально-психічні властивості особи-порушника.

Сутність зв'язків між явищами та процесами соціального середовища та індивідуальною поведінкою особи має характер взаємодії. Поєднуючись з цілеспрямованою і раціональною поведінкою, вони утворюють певні системи, що взаємно впливають і зумовлюють одна одну.

Це пояснюється таким:

- а) поведінкою людини, яка залежить від реальних властивостей навколишнього середовища і об'єктивних закономірностей та вибору деліктної поведінки особою, що стає можливим у реальних умовах; залежить від особистого тлумачення, розуміння: визначення та значення адміністративно-деліктної ситуації, що виникає перед особою;

- б) сприймання особою лише окремих елементів деліктної ситуації залежить від її деліктного досвіду, а також змісту її цінностей, інтересів та потреб;

- в) зміст очікуваних від особи актів деліктної поведінки значною мірою залежить від того, до якої категорії особистостей вона віднесена в уяві оточуючих її людей;

г) під час соціальної діяльності особистості важливим для неї критерієм є оцінка її думок, намірів, дій.

Додатковими обставинами, які впливають на протиправну поведінку особи, ми вважаємо:

- вплив навколишнього середовища (це певні соціальні ролі, які виконує особа, вплив малих соціальних груп);

- вплив особистих якостей (вік, стать, психічні аномалії та хвороби);

- не можна оминати також і психологічні стани: емоції, стреси, афекти, які впливають на вольову регуляцію поведінки самою особою;

- конкретну життєву ситуацію, яка може активізувати будь-який з вищевикладених компонентів (рис. 2).

Оригінальним є трактування взаємозв'язку злочину і людини, яка його вчинила, розроблене А. Костенко [158]. Згідно з ним людина скоює злочин тому, що її воля має форму свавілля, а свідомість – форму ілюзій. Конкретний вид злочину обумовлений тим, що індивідуальність людини й існуючі соціальні умови для вияву цієї індивідуальності визначають появу комплексу вседозволеності та ілюзій саме у вигляді цього, а не іншого злочину. Можна стверджувати, що девіація (девіантна поведінка) та деформація – взаємопов'язані феномени: девіантна поведінка передбачає якщо не повну, то хоча б часткову, локальну деформацію особистості, але остання не зводиться тільки до девіації, а має також інші суттєві характеристики [159].

Це твердження збігається з позицією В. Кудрявцева: протиправна поведінка є наслідком розвитку соціальних деформацій («деформації соціальних цінностей та уявлень про них»), причому поняття деформації варто застосовувати і під час розгляду явищ соціальних інститутів, і особистості, її поведінки [160; 161].

Вирішальним у формуванні антисуспільної спрямованості особистості є зміни в системі потреб та мотивів. Дисгармонія в системі потреб спричиняє схильність до протиправних вчинків, впливаючи на всю структуру діяльності (мотив, мета, засоби її досягнення, результат) [162].

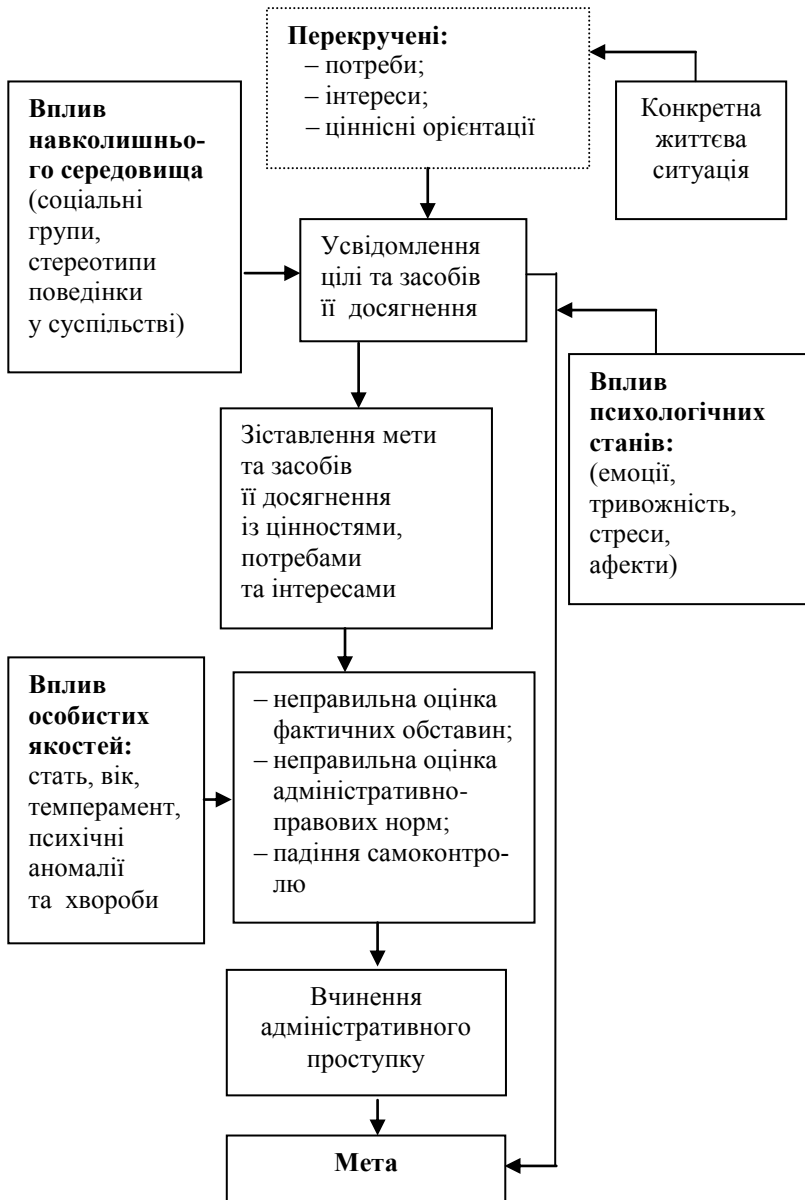


Рис. 2. Структура протиправної поведінки особи

Дисгармонійна, а надто деформована особистість стає підвищено залежною від зовнішніх обставин. За їх сприятливого збігу вона може досягти значних успіхів, а в інших умовах – стати соціально дезадаптованою [163; 164]. Оскільки стан внутрішнього дискомфорту не може бути постійним, виникає проблема: спробувати зберегти систему уявлень про себе в незмінному вигляді, докласти зусиль щодо її перебудови або ж перекласти відповідальність на інших осіб. Зрозуміло, що останній шлях є найпростішим та найвигіднішим, тобто ймовірність формування механізмів психологічного захисту у дисгармонійних осіб повинна оцінюватися як доволі висока. Психологічний захист обумовлює зниження критичності до своїх дій і недоліків, перешкоджає адекватній оцінці якості професійної діяльності, спрощує ставлення до девіантних виявів поведінки.

Своєю чергою, гармонійний чи дисгармонійний (девіантний) розвиток особистості як соціальної істоти значною мірою визначається рівнем її задоволеності процесом і результатом своєї праці, причому в сучасному суспільстві задоволеність людини своєю професією залежить не тільки від самого процесу праці, але й від зовнішніх стосовно неї, але дуже вагомих чинників.

До них належать умови діяльності, соціально-психологічні особливості колективу, рівень матеріального забезпечення, престиж професії тощо. У професійній діяльності зміни особистості відбуваються особливо інтенсивно через її визначальну роль в активності суб'єкта. «При тривалій професійній праці, що протікає у певних соціально-економічних умовах, формуються не тільки окремі професійно орієнтовані психічні і фізіологічні функціональні системи, але й особистість суб'єкта діяльності; складається соціально-професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, стилем спілкування тощо» [165].

Професійний розвиток – це процес руху людини до професіоналізму. Професіоналізація – процес становлення професіонала. Мабуть, не кожний процес професіоналізації свідчить про оптимальний професійний розвиток.

Вдосконалюючи рівень професіоналізації, людина здобуває не тільки набір специфічних знань і навиків, але й особливе відчуття причетності до цінностей, поглядів, правил поведінки, які притаманні фахівцям цієї професії і виокремлюють їх від решти суспільства в деяку корпоративну групу. Поступово співробітник правоохоронних органів щораз більше «входить у роль», і рано чи пізно настає такий момент, коли він вже не в стані виокремити себе від професії, і ототожнення себе з нею стає одним із найважливіших кроків у процесі самовизначення особистості.

Проте тривале заняття однією і тією ж діяльністю може ускладнитися надмірним розвитком окремих якостей, і як наслідок – переоцінка особистісного розуміння професії; вияви і розвиток таких якостей, як агресивність, підозрілість, надмірна амбітність, байдужість, черствість до людської біди; необґрунтована самозарозумілість, захоплення владою, хибне розуміння почуття обов'язку; жорсткі професійні настанови й інші прояви непомірного входження особистості у професійну роль.

У разі об'єктивної неможливості подолати психологічно травмуючі елементи правоохоронної діяльності, психологічний захист стає одним із виявів стійкості особистості. На відміну від інших механізмів вона знижує гостроту сприйняття, оцінки, інтерпретації до рівня буденних, спочатку блокуючи, а згодом постійно «консервуючи» вияви окремих якостей.

Збіднюючи особистість загалом, професійно «огрублюючи» її, така стійкість сприяє ефективному виконанню діяльності. Відтак складається незвичайна, на перший погляд, картина: професійна діяльність в одних ситуаціях сприяє виконанню посадових обов'язків, а в інших – утруднює її, призводячи до неоптимальних, помилкових дій.

Завершуючи розгляд феномена професійної деформації в межах виокремлених методологічних орієнтирів, виокремимо такі важливі положення.

Деформація – це реально можливий ефект формування і розвитку особистості, їх своєрідне відгалуження. З погляду соціальної заданості – це атавізм, артефакт формування і розвитку.

Професійна деформація є найважливішим різновидом деформації. Вона виникає на трудовій стадії соціалізації внаслідок виконання діяльності як професії, і в цьому розумінні неможлива без конкретної професійної діяльності.

Професійна деформація найбільше виявляється у процесі репродукції та примноженні соціального досвіду. Перший шлях обумовлюється психологічною репрезентацією себе в інших людях, з якими особистість пов'язана робочими й іншими стійкими відносинами. Другий шлях стосується тиражування особистістю деформованих уявлень про способи і засоби виконання діяльності.

Аналіз причин розвитку професійної деформації співробітників правоохоронних органів дає змогу стверджувати, що природа цих негативних явищ пов'язана з суб'єктивними і об'єктивними факторами. Вони впливають на правову поведінку, стан дисципліни і законності, утворюючи складну соціальну систему, яка охоплює економічні, соціально-політичні, правові, ідеологічні, психологічні й організаційні елементи. Всі ці елементи взаємопов'язані, взаємозалежні, взаємообумовлені.

Вплив кожного конкретного чинника на правову поведінку може бути прямим і непрямим, як позитивним, так і негативним, що залежить від поєднання з іншими факторами, тобто від їх сукупної дії.

Зазначене дає змогу стверджувати, що:

1) кількість девіантних виявів серед працівників міліції є доволі значною, причому найбільшою мірою це стосується правопорушень (злочинів), алкоголізації та наркотизації, суїциду, що відображено у нормативних документах МВС України. Існує також тенденція поєднання різних видів девіацій: вживання алкоголю (наркотиків) спричиняє вчинення правопорушень, алкоголізація з часом переростає у наркотизм (чи навпаки), вчинення злочину та острах його розкриття може призвести до суїциду;

2) кожна професія має певний вплив на особистість, визначає напрям її розвитку (інтересів, звичок, установок, рис характеру тощо), що дає можливість говорити про позитивну

чи негативну ідентифікацію особистості з професією. У першому випадку відбувається інтенсивне становлення професійної майстерності, у другому – професійна деформація, коли професійні звички, стиль мислення і спілкування, інші особливості особистості загострюються, грубішають і переносяться зовні, ускладнюючи взаємодію з іншими людьми. Таке надмірне загострення специфічних рис особистості має компенсаційний характер і більш ймовірно для людей з недостатнім рівнем професійних здібностей. Отже, професійна діяльність зумовлює певні трансформації особистості, хоча це зовсім не означає, що вона є причиною професійної деформації, хоча й містить певні параметри, що їй сприяють. Зазначене може бути розповсюджене і на девіантну поведінку;

3) девіантний розвиток особистості (девіантна поведінка) і професійна деформація – взаємопов'язані, але це не тотожні феномени: девіантна поведінка передбачає якщо не повну, то хоча б часткову, локальну деформацію особистості, але остання не зводиться тільки до девіації, а має також інші суттєві характеристики. Дисгармонійна чи деформована особистість стає підвищено залежною від зовнішніх обставин, що, своєю чергою, збільшує ймовірність її соціальної дезадаптації;

4) чинники, що спричиняють деформацію особистості, і, як наслідок – її девіантну поведінку, можна поділити на об'єктивні (причини) і суб'єктивні (умови). Своєю чергою, об'єктивні чинники диференціюються на опосередковані (соціально-економічний, політичний, правовий тощо стан суспільства) і безпосередні, тобто ті, що стосуються професійної діяльності (зміст, організація, умови діяльності взагалі та конкретних службових завдань) або найближчого соціального оточення працівника. До суб'єктивних чинників належать: низький службово-професійний рівень, недостатня психологічна підготовленість, нерозвиненість морально-ділових і вольових якостей тощо. Вони стають тим тлом, на якому відбувається негативна трансформація особистості: гіпертрофія професійно важливих рис, актуалізація і розвиток соціально негативних рис, домінування негативних психічних станів. Особистість починає розвиватися дисгармонійно, головною закономірністю

стає не стимулювання її розвитку загалом, а пригнічення, підкорення однієї риси і абсолютизації іншої;

5) психологічні механізми девіантної поведінки можна охарактеризувати як поступове формування сукупності стійких стереотипів щодо об'єкта професійної діяльності. У подальшому ця стереотипізація розповсюджується на власну поведінку, коли будь-яка професійна дія починає оцінюватися як правильна або ж корисна для інтересів справи (тобто неправильна, але припустима). Зазначене супроводжується виникненням некритичного ставлення та своєрідною інтерпретацією власної поведінки, завищенням професійної самооцінки, хворобливим реагуванням на критику, зрештою – презумпцією правильності власних дій. Це призводить до неоптимальних професійних дій і деструктивних виявів у структурі особистості;

6) опитування працівників міліції свідчить, що найбільш типовими наслідками впливу професійної діяльності на особистість є формування таких рис: агресивність, зверхність, істеричність, надмірний оптимізм, підозрілість, ригідність, надмірний самоконтроль, схильність до депресивного реагування, тривожність. Водночас найбільш вираженими серед керівників вважаються: 1) ригідність (догматизм, схильність до однотипних, стандартних форм і методів спілкування і діяльності, ігнорування людей і їх інтересів); 2) агресивність щодо підлеглих та інших людей (об'єктів професійної діяльності); 3) зверхність (завищена самооцінка, нехтування думкою інших); 4) підозрілість (упереджене ставлення до підлеглих та інших осіб); 5) тривожність (надмірний контроль за діяльністю підлеглих, небажання надавати їм самостійність у вирішенні питань, які перебувають у межах їх компетенції). Керівники вважають найбільш поширеними серед підлеглих агресивність, ригідність, тривожність, підозрілість, зверхність. Отже, обидві категорії працівників міліції оцінюють як девіантні ті ж риси, хоча їх значущість і не збігається повністю. Взаємодія визначених рис призводить до утворення нової системної якості – дезадаптованості, відчуження від малої соціальної групи та формування автономної системи уявлень про межі схвалюваного та несхвалюваного у професійній діяльності.

4.3. Сутність професійної деформації працівників правоохоронних органів

Вперше в науковий обіг поняття деформації введене в механіці у зв'язку з вивченням змін форми і розмірів тіла під впливом механічних сил. У біології, фізіології та медицині категорія деформації використовується для пояснення механізму природного або штучного відхилення органу чи системи від норми, внаслідок чого можуть змінюватися особливості їхнього функціонування. Екстраполяція поняття «деформація» на різні наукові галузі призвела до того, що сьогодні до нього включають низку різноманітних явищ, зокрема особливості поведінки людини, взаємодію соціальних груп тощо.

Пояснення терміну «деформація» винятково з природничо-наукових позицій (від лат. *deformatio* – перекручування), що зазначається в енциклопедичних джерелах як зміна відносного положення часток тіла, в зв'язку з їхнім переміщенням [166], нічого не додає для розуміння порушеної нами проблеми. Професійна ж деформація – це зовсім інший соціально-психологічний феномен, а саме – появу в особистості певних психологічних змін, що спричиняються професійною діяльністю і впливають на якісне її виконання.

Дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів є достатньо актуальною проблемою, вирішення якої становить значний інтерес, причому і у теоретичному, і прикладному сенсі.

Професіоналізація особистості працівника правоохоронного органу в процесі багаторічного виконання ним службових обов'язків пов'язана з розвитком професійно значущих якостей і з розвитком якостей, що негативно впливають на його діяльність.

Отже, цей феномен становить складну соціально-правову та психологічну проблему, для досконального вивчення якого необхідно використовувати системний підхід, за якого із загально-юридичними застосовуються рівною мірою як соціально-психологічні, так і соціологічні методи дослідження.

У діяльності працівників правоохоронних органів постійно виникають негативні явища, які ще доволі поширені в нашому суспільстві, з хибами і злочинами; вони систематично відчувають і переборюють опір зацікавлених осіб, протистоять різноманітним, іноді неправомірним впливам, неминуче стикаючись з брехнею і помилками, необ'єктивними або помилковими судженнями та неправильним оцінюванням. Морально зрілий працівник знає, що в житті немає «чернеток», які можна переписати, що кожний його вчинок має бути обміркованим. Щодня і щогодини, навіть не помічаючи цього, працівник має можливість вибору, який може підтвердити його моральну позицію, а може і перекреслити все минуле життя [167].

Актуальні завдання сьогодення висувають до працівників правоохоронних органів щораз більші вимоги, тому що при всій значущості основних аспектів їх діяльності визначна роль належить професіоналізму особистості працівника. Підвищення моральних і ділових якостей працівників міліції є одним із основних завдань, які висуває керівництво МВС України перед структурними підрозділами, робить актуальним інтерес науковців щодо вивчення однієї з негативних рис професійної діяльності – професійної деформації.

Для нормального і стабільного розвитку демократичного суспільства необхідно, щоб громадяни достатньо адекватно оцінювали події, що відбуваються. Враховуючи потужність впливу засобів масової інформації, саме ці засоби, задовольняючи потреби суспільства, повинні брати активну участь в інформуванні населення [168]. Нерідко у ЗМІ є нарікання на те, що правоохоронні органи погано, а часом і не професійно виконують свій службовий обов'язок. І, як це не прикро зазначати, в багатьох випадках вони мають рацію. Але водночас виникає справедливе запитання: чи не газети і телебачення розкладають, знищують і принижують правоохоронні органи, особливо МВС? Чи не вони роблять все від них залежне, щоб нав'язати зневагу і недоброзичливість щодо української міліції?

Негативний вплив засобів масової інформації на суспільну думку призвів до того, що поліції як соціальному інституту

фактично не довіряють громадяни. Зокрема за даними соціологічного опитування тільки 10% опитуваних громадян на питання: «Чи здатні сьогодні ОВС забезпечити безпеку?» відповіли позитивно; 35% опитаних вважають, що тільки частково: кожен другий респондент впевнений в неспроможності поліції забезпечити безпеку громадян.

Ставлення населення до міліції, оцінка її діяльності складається з низки чинників: культури поведінки працівників міліції, стереотипів негативного ставлення до правоохоронних органів і влади загалом, загального сприйняття злочинності. Часто це обумовлюється не низьким професіоналізмом працівників міліції, а недосконалістю правової системи держави.

Як свідчать реалії нашого життя, суспільство намагається за допомогою усього арсеналу ідеологічних засобів захистити свої цінності, тобто перетворити їх в ціннісні орієнтири чи стереотипи поведінки, або в такі зразки діяльності, яких необхідно дотримуватися. Ця ідеологія виконує функцію інтеграції і комунікації, тобто функцію духовного зв'язку, консолідації людей в окреслені соціальні, політичні спільноти шляхом обґрунтування єдності та потреб. Ідеї, погляди, теорії сприяють формуванню визначеної системи цінностей і виробленню у людей ставлення до дійсності через призму цих цінностей.

Аналіз результатів соціологічного опитування свідчить, що в більшості випадків у нинішніх правоохоронців немає позитивного сприйняття суспільно значущих цінностей. Вважаємо, що це є наслідком ідеологічної кризи, повсякчасного розчарування, втрати віри в ефективність боротьби зі злочинністю і відсутністю можливості змінити ситуацію. Життєві реалії постійно спричиняють конфлікти, характер вирішення яких прямо чи опосередковано стосується світу цінностей працівників правоохоронних органів.

На жаль, сучасна поліція зазнає впливу несприятливих соціально-економічних подій. На думку самих працівників правоохоронних органів, низький рівень грошового утримання (55% опитаних респондентів), недосконалість сучасного законодавства (25%), втрата віри в необхідність і престижність чесної служби (20%) є джерелом соціальної напруги в право-

охоронних органах. 70% працівників під час бесід і інтерв'ю заявляють, що підрозділи, в яких вони служать, неспроможні повністю виконувати завдання, які б сприяли покращенню якості правоохоронної діяльності.

Зазначаючи впливу всієї сукупності негативних соціально-економічних чинників, відбувається значна ідеологічна переорієнтація працівників правоохоронних органів, спостерігається підвищення психічного напруження, на тлі якого здійснюється руйнування попередніх стійких соціальних настанов, усталених стереотипів поведінки, розвиток професійної деформації.

В умовах прозорості обговорення важливих проблем служби в правоохоронних органах, відсутності заборони критики діяльності в засобах масової інформації, з'явилося багато матеріалів, що висвітлюють порушення вимог законності правоохоронцями, зловживання ними посадовими обов'язками, формально-бездуховному і бюрократично-волюнтаристичному ставленні до потреб громадян. Достатньо згадати про «перевертнів у погонах», про результати проведення операції «Чисті руки», про створення злочинних угруповань «міліція – організована злочинність». Аналіз наукового доробку, який стосується вивчення професійної деформації працівників правоохоронних органів, доводить, що типологію особистості такого працівника можна окреслити кількома положеннями: залежність від ціннісно-орієнтованої деформації, викривлені потреби, негативні звички, ціннісно-орієнтована спрямованість і психорегулятивне підґрунтя. За професійних деформацій у працівників правоохоронних органів під впливом різноманітних чинників можна виявити корисливість, агресію, афективний психоз, збудження, втрати самоконтролю, жорстокість, ворожість, насильство, нездатність відповідати за свої вчинки, психічний занепад, психічні розлади, психопатії від зловживання алкоголем, підвищену конфліктність [169].

Природно, що констатація факту професійної деформації в суспільній думці і наукове розуміння її специфіки – цілком різні речі. Водночас зрозумілим є й те, що відповідно до інших професій, де деформація одного працівника не «кидає тінь» на

його колеги і не нівелює соціальну цінність їх праці, в діяльності працівників міліції таке явище не може бути не поміченим. Помилка одного персоніфікується у суспільній думці як недоліки всіх працівників, породжуючи відповідний стереотип – «там всі такі». Відомий юрист А. Коні свого часу писав: «Якими б хорошими не були б правила діяльності, вони можуть згубити свою силу і значення в недосвідчених, грубих і недоброчесних руках» [170].

Проблема професійної деформації не є відгуком на «кон'юнктуру часу» – загального прозріння щодо неблагополучних сторін життя суспільства. Вона існувала з часів виникнення радянської міліції і існує донині, саме як негативна альтернатива, яка закладена в механізмі професійної діяльності, що насичена конфліктними ситуаціями. Сьогодні риси професіоналізму в сфері державного управління зазнають значних змін. Якщо раніше серед пріоритетних цінностей професії були «вірність своїй справі» і накопичення досвіду в межах однієї сфери діяльності, то нині, як свідчать дослідження, тривала професійна діяльність в межах однієї галузі вже не є неодмінною ознакою професіоналізму і розглядається радше як проблема професійно-особистісного розвитку людини, яка зумовлює професійну деформацію його як особистості. Професійна деформація як одна із складних і багатоаспектних проблем правоохоронної діяльності потребує комплексного, міждисциплінарного вирішення правових, управлінських, соціальних, психологічних і інших завдань.

Для оптимального вивчення проблеми особистості працівників правоохоронних органів у загальному контексті ми виокремили такі форми професійної деформації: посадова деформація; загально-професійна деформація; адаптивна деформація; професійно-типологічна деформація.

Посадова деформація працівників правоохоронних органів пов'язана здебільшого з виконанням працівниками правоохоронних органів владних повноважень, виявляється у: 1) почутті всездозволеності, необмеженості своїх владних повноважень; 2) порушенні нормативно-правової регламентації у повсякденній діяльності працівників правоохоронних

органів (правовий нігілізм); 3) довільному тлумаченні закону, маніпулюванні правовими категоріями (правова легісломанія); 4) суб'єктивному тлумаченні законослухняної поведінки; 5) втраті віри в ефективність боротьби зі злочинністю; 6) владолюбстві, прагненні до пригнічення волі, честі, гідності і амбіцій об'єктів професійної діяльності; 7) нетерпимості до думки та критичних зауважень інших; 8) відсутності здатності помічати свої помилки, визнавати, а надто виправляти їх, поступаючись своїм амбіціям; 9) підлабузництві, орієнтації на думку керівництва; 10) переростанні позитивного почуття корпоративності в відчуття винятковості, прагненні завжди, будь-якими засобами захистити «честь мундиру».

Загально-професійна деформація працівників правоохоронних органів зумовлена їхньою роботою з криміногенним середовищем. Цій формі притаманні такі ознаки: 1) використання в мові непристойних висловів під час спілкування з колегами і об'єктами професійної діяльності, а також лайливих слів-прізвиськ щодо них; 2) постійне вживання жаргону як ефективного, на думку працівників правоохоронних органів, засобу виховного впливу на об'єкт професійної діяльності; 3) приховане чи відкрите вороже ставлення до об'єкту професійної діяльності, диференціація цього відношення залежно від їхнього статусу; 4) виявлення грубощів, морального і фізичного приниження людської гідності об'єкта професійної діяльності; 5) схильність до стереотипів, дій за шаблоном.

Адаптивна деформація працівників правоохоронних органів виражається у пасивному пристосуванні особистості правоохоронця до соціальних умов, небажанні змінити себе, а надто інших людей чи ситуацію позитивно. «Особистість внутрішньо не приймає норми і цінності, які домінують у колективі, формально, зовнішньо пристосовуючись до них, щоб не виглядати «білою вороною», що в кінцевому результаті призводить до деформації» [171].

Професійно-типологічна деформація зумовлена накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності та виявляється у: 1) перенесенні стилю службового спілкування

з об'єктами професійної діяльності, окремих методів і прийомів на позаслужбові сфери; 2) загальному «погрубленні» особистості; 3) змінах в «Я»-образі.

Так, на думку науковців, які досліджували феномен професійної деформації працівників правоохоронних органів, вірогідність виникнення професійної деформації у правоохоронців можна охарактеризувати так: до 5-ти років служби – незначна, малоймовірна; 6–10 років – початковий і середній її рівень; 11–15 років – ймовірність деформації доволі висока; понад 15 років – деформація у окремих працівників є неминучою [172; 173].

Для найбільш ефективної профілактики професійної деформації працівників правоохоронних органів важливо розглянути вияви, за якими можна її розпізнати. На практиці часто змішуються два різнорідні явища: професійно-деформовані працівники, які є неспроможними і не підготовленими діяти в конфліктних і стресових ситуаціях, з одного боку, і працівники – «професіонали», тобто особи, які свідомо використовують, в межах чинного законодавства, прийоми, професійно-тактичні і психологічні методи впливу на правопорушника. Звичайно, що «перехід» останньої категорії осіб до рангу професійно-деформованих і морально-спустошених працівників, на нашу думку, не можна вважати процесом закономірним і говорити про те, що він є об'єктивною тенденцією службової діяльності усіх працівників правоохоронних органів. Під час виконання оперативно-службових завдань у працівників правоохоронних органів, з одного боку, формуються відповідні професійні якості, а з іншого – відбувається професійна деформація особистості.

Професійній діяльності працівників правоохоронних органів притаманні такі основні елементи: предмет діяльності, суб'єкт діяльності, зміст (мета і завдання), форми, засоби, методи і результат діяльності. Кожен з цих елементів специфічно виявляється в діяльності різних підрозділів і водночас у різному ступені підлягає процесу деформації.

За видом своєї діяльності працівник правоохоронних органів постійно спілкується з різними категоріями осіб, впливаючи, з одного боку, на їх свідомість і поведінку як представ-

ник влади, а з іншого – сам підлягає негативному впливові. В першому випадку елементи професійної деформації виявляються в «змішуванні об'єктів» діяльності, коли виникає неадекватне сприйняття людей, які підозрюються у вчиненні злочинів за відсутності достатніх доказів їх вини. Аналогічно учасники слідчих дій (поняті, потерпілі, свідки) можуть бути не об'єктивно і упереджено оцінені правоохоронцями, які проводять дізнання. Ці риси особистості у поєднанні з некритичним ставленням до будь-якої неперевіреної інформації, невміння об'єктивно розглянути свої дії і наявну професійну ситуацію, призводять до утворення «звинувачувального ухилу».

Такий психологічний «звинувачувальний ухил» виникає внаслідок порушення принципу «презумпції невинуватості» [174]. Працівник правоохоронних органів завчасно впевнений у вині людини через свою впевненість, що «випадково потрапити в міліцію людина не може». А. Панасюк зазначає, що «є такі судді, і не один, і не два, яким, говорячи юридичною мовою, притаманний звинувачувальний ухил» [175], коли є факт апріорної думки про підсудного як про злочинця. Тому заслуговують на увагу наукові розробки цього науковця щодо феномену презумпції винуватості в системі професійних установок суддів і проведені ним об'єктивні дослідження звинувачувального ухилу цієї професійної спільноти.

Впевненість в особистій непогрішності під час вирішення професійних питань є також одним із виявів професійної деформації працівників правоохоронних органів. Її створює професійна усталеність на наперед задану, незалежну від обставин, правильність здійснюваних вчинків в процесі рішення професійних завдань. Отже, психічна складова цього вияву професійної деформації акумулюється в завищеній самооцінці, впевненості у безпомилковості своїх думок, поглядів і вчинків, а інколи і в некритичному ставленні до незаконних дій. На поведінковому рівні впевненість в особистій непогрішності може, наприклад, виявлятися в ухваленні посадовими особами рішень незаконного характеру щодо одного й того ж питання або небажанням це рішення погоджувати.

«Стереотип закритості» належить до професійного стереотипу оцінювання і зводиться до монополізації певної інформації, схильності до «самозасекречування» з метою надання собі певного вищого значення. Вияви професійної деформації у працівників різних підрозділів міліції характеризуються відмінностями в їхній матеріально-мотиваційній сфері. Так, у працівників перших відділів і відділів з кадрового забезпечення основними є: потреба в самовираженні й самореалізації, у визнанні, безпеці, а також матеріальні й статусні потреби. У працівників карного розшуку та працівників державної автомобільної інспекції інша ієрархія: потреба в безпеці, матеріальні потреби, потреба у визнанні, в самовираженні та соціальні потреби. На психологічному рівні цей стереотип відображає наявність у працівників правоохоронних органів цілковитого контролю у діях, закомплексованість, схильність до надмірного хвилювання. Соціально-психологічний компонент стереотипу закритості може виявлятися, наприклад, в агресивному ставленні працівників щодо повідомлень на свою адресу, які можуть бути відображені в засобах масової інформації щодо розголошення фактів винесення незаконних рішень, здійснення незаконних арештів і затримань, спонукання до надання неправдивих свідчень, небажання працівників правоохоронних органів ознайомлювати громадськість з допущеними ними грубими порушеннями закону тощо [176].

Особливі умови праці в правоохоронних органах (часті ситуації із непередбаченим наслідком, спілкування з асоціальними елементами, ризик травмування або поранення, психічні та фізичні перевантаження тощо) призводять до того, що професійна деформація може розвиватися особливо інтенсивно та масштабно [177].

Специфічні тарізноманітні прийоми, які використовуються в діяльності працівників правоохоронних органів, – це заходи припинення, затримання, розшуку; взяття під варту, застосування зброї. Тому, здійснення працівниками правоохоронних органів своїх функцій з правомірною обмеження прав людини не повинно порушувати дозволених меж, врегульованих нормами чинного законодавства та моральними нормами

[178; 179]. Отже, вкрай важливим, на нашу думку, є увідповіднення з міжнародними і правовими актами чинного законодавства України, яке регулює правові форми і методи забезпечення працівниками правоохоронних органів реалізації та захисту прав, свобод і обов'язків людини і громадянина.

Одна з важливих сторін професійної діяльності працівників правоохоронних органів – їх службові стосунки: між керівником і підлеглими; старшими і молодшими за званням; стосунки між членами колективу, які мають рівноцінне службове становище. Залежно від характеру цих відносин і формуються професійні якості працівників, уповільнюється чи прискорюється становлення психологічного імунітету до деформації.

Доволі часто стереотип «керівник повинен бути жорстким, твердим, наполегливим» виражається у тому, що успіх і ефективність поведінки вищого за рангом працівника підрозділу поліції щодо нижчого забезпечується позицією «над», виявом твердості і жорсткості. У свідомості деяких молодих працівників, які перебувають у процесі професійного становлення, виникає рольовий конфлікт, зумовлений неспівпадінням особистісних цінностей («Я» – ідеального) і вимог виконуваної ролі («Я» – реального). Рольовий конфлікт не є професійним стереотипом, але, як і останній, становить початкову стадію розвитку професійної деформації працівників поліції, оскільки здатний викликати напруженість, відчуття внутрішнього дискомфорту, неспокій і тривогу. Працівник, який постійно перебуває у такому стані, найімовірніше піддається професійній деформації.

Стереотип «керівник завжди правий» полягає у тому, що, на думку працівників, керівник повинен вимагати від підлеглих безальтернативного виконання всіх своїх вказівок і наказів, погодження з власною думкою, без її обговорення. Підлеглий повинен безапеляційно сприймати варіант вирішення проблеми, незважаючи на те, що його бачення суперечить позиції керівника. Стереотип «керівник завжди правий» може мати і позитивне значення, наприклад, коли керівник виконує функції наставника, оскільки дійсно має значний професійний досвід роботи і має унікальні знання у своїй галузі. Але, якщо

цей стереотип є занадто постійним і виявляється завжди, незалежно від конкретної ситуації, то він починає заважати творчому підходу до виконання посадових обов'язків підлеглими, у керівників можуть виникати невиправдані вимоги обмежувати прояви ініціативи іншими працівниками, а підлеглі позбавляються потреби задумуватися над необхідністю того, що вони роблять [180].

Особливо варто виокремити такий поведінковий стереотип, який набувається під час виконання посадових обов'язків фахівцем-правоохоронцем, як «емоційне вигорання». Служба в правоохоронних органах пов'язана з високою емоційною насиченістю у разі дефіциту позитивних вражень. Причому негативні емоції працівникам необхідно стримувати, а емоційне розвантаження може бути відкладено на невизначений термін. Такі обставини щоденної роботи працівників правоохоронних органів спричиняють розвиток у них такого явища, як «емоційне вигорання». Воно визначається як вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повної чи часткової втрати емоцій на психотравмуючі впливи. «Емоційне вигорання» виявляється як набутий стереотип емоційного реагування найчастіше в межах професійної поведінки. З одного боку воно дає людині змогу дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси, а з іншої – спроможне негативно впливати на виконання професійної діяльності, стосунки з партнерами по спілкуванню і службі.

Вивчаючи «вигорання» у професіоналів, вчені з'ясували, що це явище «інфекційне», тобто ті, хто схильний до синдрому емоційного вигорання, згодом стають циніками, негативістами і песимістами. Взаємодіючи на роботі з колегами, які знаходяться під впливом подібного ж стресу, вони можуть швидко перетворити їх в групу «вигоряючих» [181]. Отже, можна зробити певний висновок, що наслідком вигорання є негативні зміни у поведінці, почуттях, мисленні.

Одним із механізмів, який зумовлює професійну деформацію працівників правоохоронних органів є втрата професійної ідентифікації та виникнення так званого маргіналізму. Зокрема діагностичними ознаками професійного маргіналізму

є такі: при зовнішній формальній причетності до корпоративно-професійного середовища у працівників консолідується внутрішня неприналежність до корпоративно-професійної етики і цінностей міліції як в плані ідентичності самосвідомості (самоототожнювання з усім тягарем відповідальності, посадових обов'язків і моралі), так і в сфері реальної поведінки (дії поза межами професійних функцій і етики, під впливом інших мотивів чи цілей). Професійна деформація може набувати епізодичного або стійкого, поверхневого чи глобального характеру. Вона виявляється в змінах професійного жаргону, манери поведінки, навіть у модифікації зовнішнього вигляду.

Одним із елементів, який піддається професійній деформації є свідомість працівників, що призводить до низької професійної культури, деформації почуттів, потреб, мотивів і ідеалів. Оскільки складовою свідомості є і вольові якості особистості, тому можна говорити і про деформацію волі.

Показником рівня загальної соціально-психологічної зрілості працівника правоохоронних органів і його професійної придатності до виконання службових обов'язків є наявність у нього високих моральних якостей. Моральні якості працівника правоохоронних органів історично формувалися в процесі становлення органів внутрішніх справ. На кожному етапі розвитку суспільства і держави вони видозмінювалися, вдосконалювалися й набували нових властивостей. Проте вже традиційно від створення і діяльності поліції до персоналу завжди висувалися високі моральні вимоги.

На розвиток особистості працівника правоохоронних органів, його мораль визначально впливають дві групи взаємозалежних об'єктивних суспільних чинників: по-перше, соціально-політичні й економічні умови, що сформувалися в суспільстві, і, по-друге, специфічні обов'язки та умови діяльності, спосіб життя самих працівників органів внутрішніх справ. Своєрідній «корозії» свідомості працівників правоохоронних органів ефективно протидіє наявність у них таких морально-ділових якостей, як совість, обов'язок, честь і відповідальність. Змістовно деформація моральної свідомості виявляється в формальному ставленні до людей, відсутності співчуття і моральної

підтримки; безпринципності; нечесності, корисливості, несумлінності, байдужості до об'єкта професійної діяльності; свідомому порушенні основних принципів моралі: колективізму, гуманізму, патріотизму і її норм (обов'язку, совісті, відповідальності, честі і гідності); низькому професійному рівні знань; злостивому, підозрілому ставленні до людей; неадекватному розумінні владних повноважень, зловживанні ними тощо [182].

Ефективність виконання посадових обов'язків і дотримання правових норм є однією із найважливіших характеристик особистості професіонала. Зокрема можна виокремити три групи умов, за яких ця характеристика набуває своєї дієвості: макросоціальні умови (рівень соціально-економічного розвитку суспільства, правова система і культура, соціальні інститути, ідеологія тощо); мікросоціальні умови (найближче оточення людини у вигляді формальних і неформальних малих груп); умови, які пов'язані безпосередньо з особистістю. Найважливішими серед соціально-психологічних умов дієвості дотримання правових норм працівником правоохоронних органів є його соціальна орієнтованість, задоволення особистих потреб, конкретна життєва ситуація, індивідуально-психологічні особливості, правослухняність, належна юридична підготовка, ставлення до права і його норм, ставлення до виконання окремих обов'язків.

Детальна правова регламентація діяльності працівників правоохоронних органів вимагає від кожного працівника у повсякденній діяльності керуватися певними правилами (наприклад, службовими інструкціями, наказами тощо). З одного боку, недотримання цих правил може перешкоджати успішному виконанню службових обов'язків і дотриманню принципу законності. З іншого – висока вимогливість приписів та необхідність їх ретельного і точного виконання можуть викликати прагнення діяти за шаблоном, глибоко не вникаючи в зміст тієї чи іншої правової норми, і відтак сприяти виникненню проявів професійної деформації.

Варто зазначити, що законодавство, яке регламентує діяльність правоохоронних органів, характеризується певною недосконалістю. Через це під час виникнення деяких

службових ситуацій працівники правоохоронних органів простежують, що ці ситуації або не врегульовані законодавчо, або не узгоджуються з чинними правовими нормами. В результаті недостатньо продумана з правового боку організація діяльності службових колективів призводить до виникнення формального ставлення працівників до своїх посадових обов'язків, орієнтуванню на звітність, а не покращення змістовної сторони професійної діяльності. Як приклад, можна навести нині діючу систему обліку правопорушень і оцінки діяльності міліції, яка сприяє приховуванню правопорушень і професійній пасивності провідних служб міліції.

Особливі владні повноваження працівникам правоохоронних органів надані їм з метою більш повної реалізації своїх посадових обов'язків, скеровані, зокрема, на забезпечення безпеки, добробуту і спокою громадян. До подібних владних повноважень належать, наприклад, можливість застосування санкцій примусу, з'ясування детальних обставин життя людей, обмеження свободи окремих громадян, і навіть застосування різних силових засобів і зброї. Відтак у працівників, які реалізують ці повноваження, може виробитися схильність до їх надмірного і недостатньо обґрунтованого застосування.

Однією з організаційних причин виникнення і розвитку професійної деформації працівників правоохоронних органів є наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність чітких посадових інструкцій. Нечіткий перелік службових має неоднозначні накидки для працівників. Зокрема, якщо вони не втручаються в ситуацію, то це може бути розтлумачено як бездіяльність, якщо ж вони виявляють ініціативу, то це деколи сприймається як перевищення владних повноважень.

До фактору, зумовленого специфікою діяльності в правоохоронних органах, належить також і підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності. Тому успіхи можуть бути не поміченими, але кожна помилка стає об'єктом пильної уваги з боку суспільства і працівник може бути покараний. Працівник правоохоронних органів часто працює з людьми, які звернулися за професійною допомогою і покладають на правоохоронців певні надії. Усвідомлення професіоналом

важливості рішень, які він ухвалює та усвідомлення можливих негативних наслідків цих рішень, викликають у нього напругу і тривожність. Водночас кожна вдала дія висуває нові завдання і цілі, внаслідок чого ступінь відповідальності працівника правоохоронних органів і навантаження повсякденної діяльності збільшуються, що також створює передумови для генези характеристик професійно деформованої особистості.

Однією з ознак професійної деформації є суб'єктивне тлумачення законслухняної поведінки – права легісломанія, яка полягає в тому, що працівник правоохоронних органів вважає нормальним явищем свідомо чи не усвідомлено порушувати вимоги чинного законодавства, виключаючи злочинний умисел. Сутність такого тлумачення виявляється в роздумах подібного змісту: «Для досягнення цілі всі засоби припустимі», «Якщо норма заважає, то її можна і не дотримуватися» тощо. Змістовну основу цього показника становлять дефекти правосвідомості працівника правоохоронних органів і морально-вольова ненадійність. Остання полягає у нездатності протистояти впливу з боку зацікавлених громадян – посадових осіб, колег по службі, самого об'єкта діяльності. Цей вплив здійснюється в психологічній, матеріальній, фізичній формах та має широкий діапазон від відвертого залякування і погроз до витонченого, формально переконливого схиляння і різноманітних спокус [183].

Необхідно зазначити, що порушення нормативно-правової регламентації службової діяльності є доволі різноманітними. Одним із характерних порушень нормативно-правової регламентації у повсякденній діяльності працівників правоохоронних органів є правовий нігілізм – найбільш небезпечний і широко розповсюджений в правовому просторі феномен. Правовий нігілізм вказує на вкрай негативне ставлення до будь-яких загальноприйнятих соціально важливих цінностей. Заперечуючи ці цінності, правовий нігілізм не пропонує ніяких позитивних програм. Будучи різновидом загально-соціального нігілізму, правовий нігілізм заперечує історично необхідне цьому суспільству право, не визнає його соціальної цінності і виявляється в негативному, зневажливому ставленні до

всього правового – норми права, законності, правопорядку тощо. Він не поєднаний з позитивною програмою вдосконалення певної сфери суспільства, відповідно, має лише руйнівні наслідки. Відповідно до викладеного ми не можемо погодитися з висновками К. Федоренко «про позитивність правового нігілізму», і з тим, що «чим вищий рівень правового нігілізму, тим динамічніше право. Недосконалість норм права, яка відображається в нігілістичній оцінці, є джерелом, мотивом і рушійною силою пошуку нових конструкцій» [184].

К. Федоренко правовий нігілізм розглядає як заперечення недосконалих, неякісних правових явищ в чинній правовій системі держави, а не як заперечення самого права, як життєво необхідної цінності. У нього термін «правовий нігілізм» наповнюється іншим змістом, відмінним від загальноприйнятого у науці – «правовий нігілізм – це негативне чи скептичне відношення до права, аж до повної зневіри у його можливості вирішувати суспільні проблеми» [185].

Правовий нігілізм працівників правоохоронних органів – це продукт соціальних відносин, який зумовлений безліччю причин і наслідків. Зокрема, він живиться і такими реаліями, як політиканство та цинічний популізм несумлінних лідерів, боротьба позицій і амбіцій, самолюбство та пихатість. Дається взнаки також і владолюбство бюрократії та некомпетентність чиновників, що є особливо властивим для нашого суспільства.

Для того, щоб проаналізувати сьогodнішнє становище України, наведемо декілька прикладів. Головною рисою нашої держави, що суттєво відрізняє її від цивілізованих європейських країн, є катастрофічно та постійно применшувана роль законності в розвитку держави та суспільства. Навіть в радянські часи правовий нігілізм не був таким розповсюдженим та масовим явищем. Особливо вражає те, що правовим нігілізмом уражені вищі гілки влади та інтелігенція. Неповажне ставлення до сили закону керівників держави обертається «законом сили» для громадян. Звідси і зростання злочинності, насамперед грабiжництва, розбійницьких нападів та хуліганства.

Найгіршим є те, що правовим нігілізмом уражені працівники правоохоронних органів, зокрема, органів слідства.

У військовому суді Західного регіону України заслуховувалася резонансна справа стосовно колишніх працівників слідчого ізолятора Управління Служби Безпеки України у Львівській області і старшого слідчого обласної прокуратури та інших працівників правоохоронних органів. Усі вони обвинувачувалися у тому, що у 1996 р. були причетними до смерті 26-річного жителя м. Городок Ю. Мозоли, якого, сприйнявши за серійного вбивцю, забили до смерті у слідчому ізоляторі УСБУ. Під час розслідування список посадових осіб, причетних до незаконного взяття під варту і вбивства Ю. Мозоли, становив майже 50 осіб. Але напередодні процесу деякі з них підпали під амністію, щодо інших, то справа була закрита з тих чи інших підстав. У підсумку з 50 чоловік залишилось 7 [186].

На жаль, такий випадок у нашій державі далеко не поодинокий. Віримо, що ця справа послугувала б прикладом для тих, хто так само, порушуючи закон, «вбиває» зізнання чим вчиняє злочин.

Правовий нігілізм працівників правоохоронних органів – це усвідомлене ігнорування вимог чинного законодавства. Однією з форм проявів правового нігілізму серед працівників правоохоронних органів є зневажливе ставлення до вимог законодавства чи неприйняття необхідних, відповідно до закону, заходів. Водночас на психологічному рівні деякі процесуальні провадження оцінюються працівником правоохоронних органів як формальні і другорядні, а принцип доцільності він протиставляє принципу законності. Правовий нігілізм може виявлятися і в поведінці працівника правоохоронних органів – як службова бездіяльність. Тут йдеться про ситуації, коли закон вимагає від працівників правоохоронних органів втручання, надання допомоги потерпілим, зупиненню злочинних дій тощо, але ними ці вимоги не дотримуються з різних обставин незлочинного характеру, наприклад, дефіциту часу, невміння, зайнятості та перевантаження в службовій діяльності [187].

На особистісному рівні правовий нігілізм працівників правоохоронних органів виступає у двох іпостасях: як стан настроїв і як спосіб дії, лінія поведінки. Останнє – індикатор шкідливості та небезпечності явища. Вчинки – результати

помислів, тому саме за вчинками можна судити про реальну наявність і наслідки правового нігілізму.

На думку автора, залежність правового нігілізму від правової культури та правової свідомості можна ілюструвати так:

$$P = \frac{1}{K} ,$$

де P – правовий нігілізм; K – це правова культура і правова свідомість.

Ця формула засвідчує таку закономірність: із зменшенням правової культури і правової свідомості збільшується правовий нігілізм. Це означає, що нашій країні, і правоохоронних органах зокрема, необхідно намагатись підвищувати рівень правової культури і правосвідомості.

Отже, правовий нігілізм працівників правоохоронних органів – є різновидом соціального нігілізму, сутність якого виявляється в загально-негативному, неповажному ставленні працівників правоохоронних органів до норм права, закону, правопорядку, а з боку джерел, детермінант – їх юридичному невігластві, відсталості, правовій необізнаності, довільному тлумаченні закону.

В основі довільного тлумачення закону є така поведінка працівника правоохоронних органів, коли він маніпулює правовими категоріями (винний, не винний тощо) залежно від певних обставин (наприклад, від показників звітності). Водночас у працівника правоохоронних органів виникає притуплення почуття професійного обов'язку і актуалізується прагнення ігнорувати певні етичні цінності. Наприклад, знаючи, і, загалом, вважаючи справедливими вимоги адміністративно-процесуального кодексу, частина працівників правоохоронних органів не згодна обов'язково їх виконувати.

Типовим емпіричним індикатором довільного суб'єктивного тлумачення законотворчої поведінки є: 1) зловживання, перевищення, незастосування (у випадках, коли передбачено таке застосування) владних повноважень; 2) особисте налагодження заборонених зв'язків з об'єктом професійної діяльності

чи сприяння йому; 3) використання недозволених засобів, методів і прийомів під час вирішення службових завдань.

Конкретні порушення нормативно-правової регламентації службової діяльності доволі різноманітні. Наприклад, для адміністративних підрозділів правоохоронних органів, найбільш поширеними є: nereагування на заяви і повідомлення про проступки, приховування правопорушень від обліку; необгрунтоване порушення адміністративних та кримінальних справ за відсутності для цього достатніх підстав; незаконні відмови в порушенні справ у випадках, що передбачають провадження; неправомірне застосування підстав для відмови в порушенні адміністративного та кримінального провадження; порушення термінів розгляду заяв, звернень і повідомлень про проведення таких дій, що суперечать вимогам чинного законодавства; неповідомлення зацікавлених осіб про відмову у провадженні та нероз'яснення їм права на оскарження ухваленого рішення.

Характеризуючи показник професійної деформації, а саме – перенесення стилю службового спілкування з об'єктом професійної діяльності, окремих методів і прийомів на позаслужбові сфери, варто зазначити, що це перенесення спочатку відбувається несвідомо. З прогресуванням явища професійної деформації цей феномен виникає спонтанно і автоматично. Під час професійної діяльності працівники правоохоронних органів, як правило, засвоюють рольові позиції, що притаманні міліцейському середовищу. Водночас особистість працівника правоохоронних органів є членом не тільки професійної, але й інших соціальних груп. Коли службові відносини переносяться на позаслужбові сфери, де соціальні сподівання й орієнтації можуть не збігатися з професійними, можна говорити про вияви професійної деформації. Поведінка працівника правоохоронних органів у цьому разі стає неадекватною обставинам і спілкування з ним унеможлиблюється.

У працівників правоохоронних органів з плином служби в системі правоохоронних органів виробляється професійна спостережливість, уважність, критичність, аналітичне мислення. Уміння працівників міліції концентрувати і розподіляти увагу,

здійснювати методичний аналіз чи синтез, наприклад, під час огляду місця події чи складання словесного портрету, є професійно важливими рисами фахівця. Працівник правоохоронних органів може настільки ідентифікуватися з професією, що супроти волі залишається професіоналом у всіх сферах особисто-го життя. Водночас прагнення детальної характеристики і опису, коли цього не вимагає ситуація, може стати бар'єром для безконфліктного і повноцінного міжособистісного спілкування, виявляючись, наприклад, у нетактовності до співрозмовників, перегортанню документів з записами лицьовою стороною униз при появі інших людей, спонтанної фіксації зовнішності громадян, номерних знаків автомобілів, недоречне вживання професійного гумору і лексики тощо.

Показовими є і зміни у вербальному спілкуванні респондентів. Вони виявляються в загальному збідненні лексики, збільшенні кількості вживання лайливих висловів і слів-суржиків. За даними А. Буданова і Г. Хохрякова, активний словник жаргонів злочинців налічує близько 150, а у засуджених, в місцях позбавлення волі – близько 250 слів і висловів. Працівники правоохоронних органів запозичають біля 20% слів, зазвичай тих, що характеризують різні дії і стратифікацію засуджених [188].

Однією з ознак професійної деформації є своєрідне «погрублення» особистості, яке виявляється у зменшенні інтересів і потреб, їх змістовному спрощенні до примітивізму. Це відкрито зазначається працівниками правоохоронних органів та членами їхніх родин. Професійні інтереси поступово займають чільне місце і підпорядковують собі всі інші за принципом домінант – субдомінант. Здавалося би, що в цьому немає нічого шкідливого, особливо для служби, але працівник щораз більше сприймає і оцінює навколишнє середовище з позицій користі для служби, цікавиться лише тим, що можна безпосередньо використати.

Поступово, але неминуче обмежується коло позаслужбового спілкування, втрачається відчуття спільності з різними соціальними прошарками. Зрештою службова діяльність вичається самодостатньою, єдино важливою і бажаною

сферою активності особистості, а все інше – виконує роль сателіта. В емоційному плані це виявляється в грубоощах, жорстокості, втраті здатності до емпатії, професійному цинізмі.

Свідченням професійного «погрублення» особистості працівника правоохоронних органів є: 1) бажання під різними приводами якомога довше знаходитися на службі, за відсутності в цьому об'єктивної необхідності; 2) стійка зацікавленість до службових справ під час перебування поза службою (позаробочий час, вихідні, відпустка); 3) відчуття великого особистого вдоволення від перебування в службовому оточенні й носінні форменого одягу.

Наступним показником професійної деформації є зміни в «Я-образі». Цей образ є сукупністю пізнавального, емоційно-оцінного і поведінкового компонентів. Забезпечуючи внутрішню узгодженість особистості, визначену інтерпретацію усвідомлення, він виконує функцію самовизначення і є джерелом очікувань. Індикаторами в «Я-образі» виступають: 1) стійка завищена професійна самооцінка (оцінювання себе як професіонала); 2) зверхність у професійній оцінці колег по службі з можливою орієнтацією на думку керівництва; 3) хворобливе реагування на критику і контроль за своєю діяльністю; 4) жорстка орієнтація на особистий досвід, включаючи презумпцію своєї непогрішності («Я завжди дію вірно, тому що все знаю, для мене не має таємниць») [189].

Як свідчить практичний досвід, жоден з різновидів деформації не виявляється окремо. Професійна деформація знижує ефективність діяльності колективу правоохоронних органів; її негативні наслідки є і на особистості працівників правоохоронних органів. У близько 30% персоналу правоохоронних органів тією чи іншою мірою спостерігаються такі негативні вияви, як послаблення самодисципліни і зниження морально-етичного контролю за своєю поведінкою, яка виявляється в розв'язності, вульгарності, зневазі до норм службової етики, субординації, невмотивованих грубоощах і надмірному пияцтві.

Також причини деформації можуть бути зовнішніми і внутрішніми. Зовнішні причини можна охарактеризувати

так: 1) соціальна нестабільність; 2) криза ідейних, правових і моральних цінностей; 3) низька соціально-правова захищеність працівників правоохоронних органів; 4) корумпованість чиновників, працівників управлінських апаратів; 5) негативне висвітлення діяльності правоохоронних органів в засобах масової інформації і витворах мистецтва і літератури; 6) низький соціальний престиж правоохоронних органів.

До внутрішніх причин деформації працівників правоохоронних органів варто віднести: 1) негативний приклад керівництва; 2) низька моральна і правова культура колективу; 3) відсутність перспективи просування по службі; 4) постійна надмірна моральна і фізична втома; 5) закритість установ правоохоронних органів; 6) негативний вплив об'єктів професійної діяльності на культуру і поведінку працівників; 7) невдоволеність умовами праці, грошовим утриманням і іншими формами матеріального стимулювання праці.

Професійна деформація може охопити як окремих членів службового колективу, так і весь службовий колектив. Ця деформація характеризується такими показниками: 1) формально-бюрократичними методами керівництва; 2) терпимістю до порушень службової дисципліни і до фактів невиконання службового обов'язку; 3) халатним ставленням до посадових обов'язків, що спричиняє байдужість до інтересів служби; 4) психологічно-конфліктною атмосферою у колективі; 5) формуванням подвійної моралі (для «своїх» і для «чужих»).

Небезпека професійної деформації полягає в тому, що вона призводить до порушень законності працівниками правоохоронних органів.

Стан законності в правоохоронних органах, не зважаючи на зміну соціальних умов, досі є неблагополучним, оскільки непоодинокими є поблажливість, самозаспокоєність, а в окремих випадках – безпринципність щодо деліктів, прагнення будь-якими шляхами і засобами «не виносити сміття з хати», зберегти «честь мундира», «відомчі інтереси». Особливо значущими криміногенними наслідками характеризуються корисливе використання службового становища, корумпованість, хабарництво, зрада інтересів служби.

Отже, характер впливу професійної деформації на діяльність у процесі забезпечення прав громадян багато в чому визначається рівнем професійної деформації працівників правоохоронних органів. Наші дослідження дають змогу виокремити три головних рівні: початковий, середній та глибинний.

Початковий рівень характеризується незначними, зовні малопомітними, зазвичай кількісними змінами в особистості працівника правоохоронних органів. Ці зміни інколи виявляються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий із зазначених виявів). Працівник оволодіває професією, формує власний стиль виконання, але не підпадає під фатальну залежність від неї. Активне накопичення особистого досвіду поєднується із запозиченням надбань колег.

Середній рівень професійної деформації працівників правоохоронних органів показовий суттєвими кількісно-якісними змінами. Акцентовані професійні риси гіпертрофуються, інші – зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Завершується формування необхідного і достатнього для діяльності досвіду. Характерними і найбільш помітними є зміни в «Я-образі»: завищується самооцінка, виникає самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до того, що заважає і є некомпетентним.

На глибинному рівні деформаційні зміни вражають всю структуру особистості працівника правоохоронних органів, яка абсолютно залежить від професійної сфери. Вони не випадково виражаються у всіх своїх проявах. Працівник починає оцінювати себе як неперевершеного професіонала. Професійні риси перетворюються на майже повну протилежність, зникають внутрішні бар'єри до суб'єктивного тлумачення правослухняної поведінки, перенесення стилю службової діяльності на позаслужбові сфери. Професійна деформація загалом негативно впливає на діяльність щодо забезпечення прав громадян, створення сприятливих умов для їх реалізації.

Відтак на середньому рівні деформованості відбуваються зриви в діяльності. Вони пояснюються працівником як випадковість, невдача, несприятливий збіг обставин. Для глибинного рівня деформованості показові серйозні помилки, що

виникають на тлі загального службового «благополуччя». Вони стають для працівника незрозумілими для нього самого. Що стосується початкового рівня, то він найчастіше не має помітного негативного впливу на діяльність. Це пов'язано з тим, що професійна деформація на початковому рівні може виконувати функцію психологічного захисту особистості від негативних чинників діяльності. Такий захист полягає у зниженні гостроти сприйняття, усвідомлення та переживання цих чинників як звичних, що не травмують психіку працівника. Він також виявляється у швидкому, психологічно безболісному перенесенні суто професійних дій на обслуговуючі, позаслужбові (складання документів, відпочинки, приймання їжі тощо) та навпаки.

Імовірність професійної деформованості працівників правоохоронних органів зумовлюється насамперед інтенсивністю деформуючого впливу, що об'єктивно міститься в службовій діяльності (так званий коефіцієнт професійної деформації). Проведена нами за спеціальною методикою експертна оцінка виявила підрозділи правоохоронних органів з високим, середнім та низьким коефіцієнтами деформації.

До групи з високим коефіцієнтом належать карний розшук, слідство, окремі категорії працівників установ виконання покарань (начальники загонів, чергові помічники начальника установи, контролери, начальники цехів, майстри виробництва, оперативна служба) і деякі інші.

Групу з середнім коефіцієнтом становлять, зокрема, патрульно-постова служба, дільничні інспектори, охорона, кримінальна міліція у справах неповнолітніх. До групи з низьким коефіцієнтом деформації відносяться служба віз та реєстрацій, паспортна служба.

Дані про імовірність виникнення професійної деформації залежно від терміну служби та емпірично виявленої її розповсюженості створюють передумови для диференційованої, планомірної роботи з профілактики і корекції професійної деформації. Ця робота повинна також враховувати інтенсивність впливу різноманітних детермінант деформації, особливості впливу і сукупність яких будуть проаналізовані далі.

Отже, професійна деформація особистості працівників правоохоронних органів – це результат негативного впливу його професійної діяльності на формування асоціальної поведінки та мислення, порушення психологічної структури, що призводить до зменшення інтересів та потреб як суто професійних; це домінування певної групи особистісних якостей в процесі вирішення службових завдань і оцінюванні об'єктивної реальності крізь призму професійних інтересів, навіть поза виконанням професійної діяльності.

4.4. Методологічні підходи до вивчення феномена професійної деформації працівників правоохоронних органів

Наукові знання набуваються тільки за умови, коли вивчення об'єктів або явищ, які є предметом дослідження, здійснюється відповідно до вимог пізнання. Теорія пізнання, чи гносеологія, – це наука про природу пізнання, його сутність і закономірності. Головним, стрижневим елементом цієї теорії є методологія – вчення про шляхи і засоби, за допомогою яких вирішуються завдання наукового пізнання. Вона визначає змістовність та істинність одержаних результатів і висновків наукового дослідження. Методологія в широкому значенні – це вчення про методи пізнання. Метод пізнання – це способи та прийоми пізнання та перетворення дійсності відповідно до установок діалектико-матеріалістичної методології на основі системи конкретних методик [190].

Методологія водночас є теорією методів пізнання, сукупністю теоретичних принципів, логічних прийомів і способів дослідження явищ, а також системою певних підходів, принципів і категорій, які опосередковують загальні властивості й зв'язки об'єктивного буття і наукового пізнання [191].

Зміст і покликання методології – науковий пошук оптимальних, найбільш раціональних шляхів, методів і засобів пізнання об'єктів.

Варто віддати належне Г. Гегелю за виявлення ним шляхів наукового пошуку. «...Пізнання, – писав він, – рухається від змісту до змісту. Перш за все цей поступальний рух характеризується тим, що він починається з простих визначень і що наступні за ним стають все багатші і конкретніші. Результат містить у собі свій початок, і рух останнього збагачує його певною новою визначеністю. Загальне складає основу, тому поступальний рух не повинен бути сприйнятим за певну течію від деякого іншого до деякого іншого. Поняття в абсолютному методі зберігається в своєму інобутті, загальне – у своєму виокремленні, в міркуванні і реальності; на кожному ступені подальшого визначення загальне підіймає вище всю масу його попереднього змісту, і не тільки нічого не втрачає внаслідок свого діалектичного поступального руху і не залишає нічого позаду себе, але несе з собою все здобуте і збагачується і ущільнюється всередині себе» [192].

Сучасна юридична наука не дає чіткого визначення поняття «методологія юридичної науки». В юридичній літературі висловлювалась слушна думка стосовно того, що методологія є найзагальнішим, а щодо окремої галузі знання – загальним науковим керівництвом до дії, концептуальною єдністю низки моментів: ідей, принципів, методів тощо, які становлять базис (пізнавальний стрижень) певної системи знань [193]. Існує декілька підходів щодо розуміння методології. Гегель, критикуючи кантівський апіоризм, пов'язує спосіб мислення зі змістом наукового знання, вказуючи, що метод «не є щось відмінне від свого предмету і змісту, тому що рухає поперед собою зміст усередині себе, діалектику, яку він має в самому собі» [194]. «...Метод, – пише Г. Гегель, – є усвідомлення форми внутрішнього саморуху її змісту» [195].

С. Сливка вважає, що «під методологією слід розуміти набуті установки, сформовані погляди, сформований кут зору і взагалі світогляд, який можна реалізувати за допомогою певних методів, підходів і засобів. Самі установки без методів не реалізуються, не є дієвими. Але використання методів потребує певних правил, які загалом іменуються методикою» [196].

Як зазначає Д. Керімов, методологія ототожнюється з загальнотеоретичними проблемами будь-якої науки, з філософією, діалектикою, історичним матеріалізмом, або, навпаки, вважається самостійною наукою, що не збігається з філософією, та становить не метод і не сукупність методів, а вчення, теорію, науку про метод і методи тощо [197].

В. Швирев вважав, що «методологічна свідомість» характеризується «як активна діяльність пізнавального суб'єкта, зумовлена його установками, передумовами, з яких він виходить, і наявних у його розпорядженні засобів і т. ін.» [198].

Зі свого боку, П. Недбайло зазначав, що методологія – це не система методів чи вчення про них, як зазначають окремі філософи, а наука про методи дослідження [199].

Інший дослідник, К. Петряєв стверджує: «Методологія – це система суттєвих аспектів світогляду і теорії (чи низки теорій), які визначають дослідницькі принципи науки» [200]. Методологія ж, на думку Є. Кузьміна, становить поєднання упорядкованих нею компонентів і виступає ззовні у вигляді своєрідного «зводу законів» наукового пізнання [201].

Одні автори під методологією розуміють сукупність певних теоретичних принципів, логічних прийомів і конкретних способів дослідження предмету науки; інші – вказують, що це наука про методи; розуміють її як систему певних теорій, принципів, законів і категорій, що відображають процес пізнання [202].

В. Тацій та Ю. Тодика вважають, що методологія юридичної науки – це система підходів, принципів, способів (методів) наукового дослідження і водночас теорія про їхнє використання під час вивчення державно-правової дійсності [203]. Потреби, запити, специфічні закономірності цієї дійсності визначають стан та тенденції методології правознавства. Ю. Тополь стверджує, що методологія юридичної науки – це не тільки увесь її інструментарій у вигляді тих чи інших підходів, способів, методів або принципів, але й теорія про їхнє використання. Лише за такого підходу, на думку автора, методологія юридичної науки здатна виконувати функцію пізнання її предмета [204]. Методами науки, вважає В. Кравченко, є сукупність

правил, засобів, принципів наукового пізнання, які застосовуються в наукових дослідженнях і забезпечують здобуття об'єктивних достовірних знань [205]. Д. Маркович зазначає: «Відокремити метод від науки як системи істинних знань неможливо тому, що й сам метод являє собою знання про те, як прийти до істини» [206].

Отже, методологія – це явище інтегральне, яке поєднує низку компонентів: світогляд і фундаментальні загальнотеоретичні концепції, загальні філософські закони і категорії, загальні та загальнонаукові методи. Тому методологію не можна зводити до одного із компонентів, зокрема, до методу чи учіння про методи, оскільки за її межами залишаться інші компоненти.

Залежно від структури і конкретики об'єктів пізнання виокремлюють два рівні методології. Перший, найвищий рівень – це загальна методологія, яка полягає у реалізації глибокого підходу до вивчення предметів та явищ навколишнього світу. Загальна методологія становить загальнометодологічну директиву під час проведення будь-якого дослідження. Другий рівень – окрема (галузева) методологія конкретної наукової галузі (дисципліни). Ми вважаємо, що доцільнішим є використання багаторівневого поняття методології, яке запропоноване Д. Керімовим. Проте, на нашу думку, необхідно вирізняти не два, а три рівні, як це запропоновано в межах функціонального підходу. Відповідно до функціонального підходу, у методології виокремлюють три частини: загальну, окрему (спеціальну) та методологію як сукупність окремих методичних засобів [207].

Методологічною основою нашого дослідження є сукупність методів та прийомів наукового пізнання, зумовлених метою й особливостями феномену, що аналізується – професійною деформацією працівників правоохоронних органів. Для одержання найбільш достовірних наукових результатів використано систему концептуальних підходів, загальнонаукових і спеціальних (філософсько-правових та юридико-психологічних) методів пізнання.

Найбільший ефект дослідження об'єкта правової дійсності з метою його подальшого оптимального реформування

досягається в тому разі, коли першочергово детально вивчається генезис об'єкту. Водночас дослідника повинні цікавити не тільки окремі питання виникнення об'єкта, як наслідку якихось правових процесів і явищ, а й динаміка його зародження, подальшого розвитку до окресленого моменту (сьогодення). Будь-яке сучасне явище чи процес має свої витoki у минулому, яке через теперішнє відображення спрямоване у майбутнє. Тому наукове дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів не може обмежитись вивченням її стану на момент «наявного» існування, оскільки буде втрачено причинно-наслідковий зв'язок в історичному розвитку цього явища. Саме метод історизму допомагає з'ясувати інтеграційні процеси, які відбуваються в сучасному праві, механізм взаємодії галузей, усередині галузі та міжгалузевих його інститутів. Вивчення феномену професійної деформації особистості працівника правоохоронних органів найбільш оптимально здійснювати з трьох позицій. По-перше, стан чинного законодавства – чи відповідає сучасне право як надбудовне явище базису розвитку суспільства на відповідному етапі, чи не притаманні йому внутрішні і зовнішні суперечності. По-друге, історичне підґрунтя існуючого феномену – чи взято краще з минулого, чи не є непотрібним атавізмом що-небудь з минулого як правова аксіома? По-третє, найбільш складна частина дослідження – опрацювання, розробка нового, адаптованого до сучасного, з резервом дії в майбутньому, механізму протидії професійній деформації працівників правоохоронних органів. Назвемо це «динамічною можливістю» системи, яка забезпечує певну її стабільність за рахунок наявної в новому явищі потенції, що дає базису певний проміжок часу розвиватися, не вступаючи у суперечність з новітніми тенденціями. І, натомість, коли нова правова ідея закріплюється в нормах права, перетворюючись з суб'єктивного в об'єктивне, вона переходить в предмет дослідження першої позиції, а через певний час вже досліджується по-іншому, «історичному» критерію, забезпечуючи спіральний розвиток системи.

Наріжний метод дослідження феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів – це єдність історичного та логічного підходів. І це, цілком природно,

оскільки у колективі правоохоронних органів завжди є «залишки минулого, основи сучасного і паростки майбутнього». Історичне та логічне – це категорії, які застосовуються для позначення буття феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів в часі та перспективи його існування у майбутньому. Логічне є теоретичним відображенням історичного. Феномен професійної деформації працівників правоохоронних органів необхідно розглядати у зв'язку з історією його розвитку, враховуючи чинники, які вплинули на його формування в минулому, ці знання допомагають зрозуміти його природу сьогодні. Логічний підхід у поєднанні з історичним підходом дає можливість встановити сутність професійної деформації працівників правоохоронних органів як феномену, його закономірності, природу зв'язків з іншими феноменами, спрогнозувати перспективи його розвитку та виробити алгоритм протидії виявам професійної деформації працівників правоохоронних органів України. Загальна гіпотетична модель процесу розвитку феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів України спочатку ґрунтується на інтуїції і здогадках дослідника, а потім підтверджується чи спростовується висновками, отриманими внаслідок аналізу реальних фактів його розвитку. Така логічна модель повинна бути творчою, гнучкою, давати можливість її уточнення, виправлення і розширення. Це забезпечить її максимальну відповідність явищам чи процесам, що вивчаються дослідником. Логічні конструкції дають змогу з'ясувати онтологію явищ і процесів у їх статичному стані, відповідно до всезагальних закономірностей буття працівників правоохоронних органів, тому завжди повинні збагачуватися матеріалом, узятим з історії розвитку міліції. Це забезпечить врахування в логічній моделі їх специфічної неповторної динаміки, що є притаманною онтології правових явищ і процесів.

Одним із найпоширеніших методів дослідження був і є логіко-семантичний аналіз, але коректно стверджувати, що його використання не може здійснюватись окремо від інших методів. Наслідком подібного відокремлення може бути перекручення дійсного змісту феномену професійної деформації

працівників правоохоронних органів України. Дуже важливим у дослідженні професійної деформації є визначення початку, тобто найбільш загального положення, щодо якого буде розгортатися логіка дослідження. Враховуючи, що феномен професійної деформації працівників правоохоронних органів має велике значення саме в практичній діяльності, найбільш виправданим буде нормативістський підхід до його дослідження і початком водночас можна вважати правовідносини. Будь-які правовідносини мають певну структуру, чітко виражений набір складових, що дає можливість виокремити об'єктивний і суб'єктивний аспекти професійної деформації, а також зробити якісне порівняння з аналогічними за змістом явищами. За допомогою логіко-семантичного методу та методу сходження від абстрактного до конкретного поглиблено понятійний апарат, визначено сутність і особливості правових та психологічних аспектів регулювання та протидії професійній деформації працівників правоохоронних органів, під час формулювання висновків.

Абстрактне та конкретне – це категорії, обумовлені суб'єктивізмом процесів відображення правової реальності. Пізнання здійснюється крізь призму психологічного світу працівника правоохоронного органу і його реального статусу в структурі суспільних зв'язків, що обумовлює відмінності у його свідомому ставленні до навколишньої правової дійсності. Пізнання права як явища правової культури працівника правоохоронного органу здійснюється від конкретного до абстрактного, тобто від відображення конкретних сторін правових явищ і процесів, що існують в правовій культурі працівників правоохоронних органів, до їх логічного узагальнення та абстрагування. Працівник правоохоронного органу спочатку пізнає правову дійсність на чуттєвому рівні, проте таке пізнання стосується лише конкретних поверхневих ознак предмета, її зовнішніх виявів. Досконале оволодіння працівником правоохоронного органу правовими нормами – це, як правило, результат його загальної та професійної соціалізації, його професійний і життєвий світогляд, який на свідомому чи на підсвідомому рівнях так чи інакше впливає на якість професійної

діяльності. Застосування правових норм відображає методологічну позицію юриста у професійній діяльності. Лише логічне узагальнення враховує отримані емпіричні дані та, відповідно до раціонального способу мислення, дає можливість зрозуміти суть правових явищ, що досліджуються. Водночас у свідомості працівника правоохоронного органу створюється ідеальний образ права, що дає можливість відобразити його комплексно, у його зв'язку з іншими явищами. Д. Керімов зазначає, що «...процес пізнання конкретних правових об'єктів рухається від відчуття, сприйняття і уявлення про ці об'єкти, до утворення складних понять, в яких вище виникає з нижчого, нижче переходить у вище, вище в думках перетворює нижче, відкриваючи його внутрішній зміст» [208]. На абстрактному рівні відбувається філософське осмислення правоохоронцем права як суспільного, культурного і психологічного явища, його всезагальних закономірностей, з'ясовуються ціннісні критерії його існування.

Одним із позитивних боків діалектичного підходу є те, що з його допомогою визначається і теоретично відображається історичний шлях становлення і розвитку професійної деформації працівників правоохоронних органів України. За допомогою діалектичного методу дослідник акцентує не лише на виявленні особливостей і визначенні поняття феномену деформації, але й на зв'язку цього явища з іншими явищами, інститутами, економічними, політичними, соціальними процесами. Феномен професійної деформації розглядається як у статичній, так і в динамічній формі.

Застосування синергетичного методу передбачає глобальне осмислення систем новими засобами мислення, зокрема нелінійного, причинно-наслідкового характеру, з урахуванням ефекту логіки випадкової флуктуації. Синергетика доводить, що спосіб мислення працівника правоохоронного органу, його світогляд, професійні установки є результатом нелінійних впливів і наслідків у нестійких (мінливих), незамкнених (відкритих) системах у природі, які окреслюють індивідуальний шлях пізнання правової істини. Звичайно, цей шлях потрібно супроводжувати певними метафізичними, природно-правовими нормами.

Із принципами пізнання та філософськими підходами до процесу вивчення феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів важливе значення мають методи чи способи пізнання. Найбільш ефективним у цьому контексті є історично-правовий, порівняльно-правовий, системний, структурно-функціональний, соціокультурний методи.

У системі конкретних методів дослідження проблеми правових реалій в останні роки суттєво підвищується роль порівняльно-правового методу. Порівняльно-правовий метод (компаративістський) є доволі перспективним, оскільки він дає можливість використати різні моделі організації і функціонування правоохоронних органів, правових інститутів, законів, окремих правових норм, аналізу юридичної техніки, концепцій і правових поглядів, правових вчень, психологічного опосередкування. Завдяки порівняльно-правовому методу визначено напрями удосконалення національного законодавства, а також його адаптації до європейських правових стандартів. Виникають питання можливості застосування досвіду інших країн, а також співвідношення вітчизняного і зарубіжного досвіду щодо попередження і профілактики професійної деформації працівників міліції (поліції). Порівняльно-правові дослідження, на нашу думку, корисні для реалізації правової реформи України, яка сьогодні ще перебуває на трансформаційному етапі розвитку; реалізації нової Концепції реформи системи органів МВС України. З їх допомогою є можливість вийти за межі догматичної дискусії в рамках національного права і запропонувати нові підходи, безумовно, з урахуванням економічних, політичних, психологічних, соціальних чинників, рівня правової культури і менталітету працівників правоохоронних органів, накопиченого ними досвіду.

Суть функціонального методу ґрунтується на порушенні проблемного питання – вивчення феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів, яке супроводжується робочою гіпотезою, вибором критеріїв дослідження, збиранням емпіричного матеріалу, його узагальненням та інтерпретацією. На нашу думку, цей метод дав змогу зробити коректний порівняльно-правовий та юридико-психологічний аналіз

детермінант та чинників виникнення професійної деформації працівників правоохоронних органів і шляхів її попередження та профілактики.

Важливе місце у дослідженні займає системний підхід. Системний підхід дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів дає змогу виявити внутрішній механізм не тільки дії окремих його компонентів (макро- чи мікросистемних детермінант професійної деформації працівників правоохоронних органів), але і їх взаємозв'язок на різних рівнях. Відтак є можливість виявити субстанціонально-змістовну і організаційну «багатoshаровість» явища, глибокий діалектичний зв'язок і взаємозалежність субстанціонально-змістовних частин, структур і функціонування професійної деформації працівників правоохоронних органів як складного цілісного організму. Так, В. Афанасьєв зазначав, що «системний підхід, узятий поза історичного аспекту, стає простою фотографією об'єкту в його статиці, структурній і функціональній стабільності, що ... означає заперечення закономірностей, адже ці останні суть не тільки закономірності раз і назавжди даного функціонування системного об'єкту, але і його руху, розвитку» [209].

Професійна деформація працівників правоохоронних органів як складна організаційно-правова та юридико-психологічна система має внутрішньо-структурні та зовнішньо-структурні зв'язки. Зовнішньо-структурні вияви професійної деформації працівників правоохоронних органів характеризуються великою кількістю зв'язків з різноманітними соціальними сферами. Якщо всі процеси і явища, що входять до цих сфер, визначити детермінантами професійної деформації, то, з певним узагальненням їх можна класифікувати на три групи: 1) чинники економічного характеру, пов'язані з рівнем життєзабезпечення і добробуту працівників правоохоронних органів; 2) чинники соціального і психологічного характеру, до яких відносять культурний і освітній рівні працівників правоохоронних органів, соціальну активність суспільства, суспільну думку, зміст структурних компонентів особистості працівника тощо; 3) організаційно-правові чинники, які характеризують

сферу управління соціальними процесами, які відбуваються в суспільстві.

Характеристики змісту окреслених чинників професійної деформації є предметом вивчення різноманітних наукових дисциплін: теорії права, психології, педагогіки, соціології, кримінології, теорії управління і багатьох інших. Кожна з цих наук досліджує явище і процеси лише у тому аспекті, який є специфічним саме для неї, її методології і завдань.

Застосування системного підходу не виключає використання й інших підходів для дослідження основних проблем регулювання та протидії професійній деформації працівників правоохоронних органів. Одним із таких є комплексний підхід. Серед учених немає єдиної думки щодо комплексного підходу до наукових досліджень. Одні автори стверджують, що наука завжди була комплексною і що комплексність іманентно притаманна науці. Інші вважають, що комплексність – якісно нова властивість саме сучасної науки. Треті ототожнюють комплексність із термінами «системність», «інтегративність», «синтетичність» тощо. Не вдаючись до полеміки з дослідниками питань комплексності в науці, зупинимось на тому, що під комплексним вивченням розуміються три аспекти цього вислову. По-перше, всебічне вивчення одного об'єкта, багатьох його якостей, сукупності взаємопов'язаних питань. По-друге, один об'єкт або навіть одна його властивість визначається за допомогою різних методів. І нарешті, по-третє, одне питання вивчається з позицій різних наук. Це так званий міждисциплінарний підхід.

Комплексний підхід до вивчення об'єкта спричиняє порушення багатьох складних методологічних питань. Одним із найважливіших є співвідношення логіки спеціального і логіки комплексного дослідження. Використовуючи системний та комплексний підходи до дослідження проблем регулювання та протидії професійній деформації працівників правоохоронних органів, необхідно обов'язково створювати спеціальний понятійний апарат, щоб забезпечити перехід від загальних методологічних принципів до конкретних проблем правоохоронних органів.

Своєю чергою, системне дослідження феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів неможливе без застосування синергетичних підходів. Синергетичне бачення виходить з нелінійності, багатофакторності процесів, що відбуваються в суспільстві та правоохоронних органах, зокрема, принципової нестабільності будь-яких соціальних систем.

Науково-дослідна робота є насамперед мисленнєвим процесом, який відбувається за законами формальної логіки. Тому в процесі наукового пошуку шляхів попередження і протидії професійній деформації працівників правоохоронних органів України активно застосовувалися логічні прийоми, зокрема аналіз, синтез, порівняння, індукція, дедукція, класифікація тощо.

Зокрема Д. Каченовський зазначає, що в науках гуманітарних, як і природознавчих, люди шукали істину дослідом і роздумами, використовували водночас і поперемінно аналіз і синтез: перший для упорядкування фактів і оцінювання нових явищ, другий – для зведення результатів в єдине ціле. Інакше можна було б загубитися і заплутатися в масі різнорідних знань [210].

Аналіз – це поділ цілого на елементи та їхнє поетапне вивчення. В нашому випадку, ми виокремили із системи існуючих в суспільстві умов, обставин, процесів – організаційно-правові та юридико-психологічні детермінанти виникнення і розвитку професійної деформації особистості працівника правоохоронного органу.

Встановлені чинники класифіковано на чинники зовнішнього (макросистемного), внутрішнього (мікросистемного), соціально-психологічного та особистісного впливу та окремо досліджено кожен з них. Аналіз здебільшого здійснюється через синтез. Синтез – це поєднання частин у ціле. Вивчаючи феномен професійної деформації особистості працівника правоохоронного органу, нами було встановлено, що в ньому синтезується індивідуальні психологічні якості правоохоронця – як передумова розвитку особистості; соціально-історично зумовлений спосіб життя – як джерело розвитку особистості працівника правоохоронного органу; професійна діяльність –

як засада та форманта життєдіяльності працівника правоохоронного органу в системі суспільних відносин.

Індукцією є умовивід від часткового до загального, у процесі якого на підставі знання про частину предметів одного класу робиться висновок про клас взагалі. Продовжуючи розгляд кожного з чинників, які ми виокремили, процес індукції дає змогу зробити висновок, наскільки видозмінюється феномен професійної діяльності працівника правоохоронного органу внаслідок впливу зазначених чинників. Дедукція – це логічний прийом, за допомогою якого на підставі знань загального приходять до знань окремого.

Для вивчення внутрішніх і зовнішніх зв'язків об'єкта дослідження суттєве значення має моделювання – розумове, ідеальне сприйняття. Ця операція дозволяє формувати наукові поняття, які відображають загальні властивості явищ, абстрагуючись від їх конкретних, випадкових властивостей. Прикладом є поняття: особистість, правосвідомість, правова культура, які ми розглядали у процесі дослідження чинників зовнішнього та внутрішнього впливу на правозастосовну діяльність. Цей метод є ефективним засобом виявлення суттєвих ознак, явищ та процесів за допомогою моделі. Взнявши за зразок модель ідеального стану правової свідомості та правової культури в спільноті працівників правоохоронних органів, ми отримали змогу дослідити особливості правосвідомості та правової культури особистості працівника як суб'єкта застосування норм права.

Адекватний аналіз будь-якого феномену завжди є аналізом не тільки частин, елементів, властивостей, а й їх зв'язків чи відношень, тому він призводить не до розкладу цілого, а до його перетворення. Це перетворення цілого утворює нове співвідношення виділених аналізом компонентів. Конкретною формою взаємозв'язку аналізу і синтезу є порівняння. Порівняння – це аналіз, який здійснюється шляхом синтезу і призводить до узагальнення, до нового синтезу.

Професійна деформація становить доволі масове соціальне явище в МВС України. У зв'язку з цим й закономірності не можуть бути розкриті на прикладі одиничного факту, тут

потрібна визначена кількість одиниць спостереження. Статистичне спостереження може бути суцільним чи вибірковим. При суцільному спостереженні узагальнюється весь масив досліджуваного явища. За вибіркового дослідження вивченню піддається тільки певна їх частина. Можливість застосування вибіркового спостереження обґрунтовується тим, що у разі його правильної організації обстеження лише обмеженого масиву об'єктів та інтерпретація статистичного матеріалу дає змогу одержати репрезентативні, з достатнім ступенем точності, висновки, які можна поширити на всю досліджувану сукупність цього матеріалу. Водночас необхідно, щоб вибірка, тобто частина відібраного для вивчення матеріалу, відповідала критеріям надійності. За допомогою математико-статистичних методів з'ясувалися прийоми та засоби захисту прав і свобод людини та громадянина, особливості реалізації МВС України стратегії управління в окремих складових єдиного правоохоронного простору в нових умовах сьогодення, організація громадського контролю за діяльністю МВС України, результати професіографічних досліджень, дані про факти зловживання у правозастосовчій діяльності працівників правоохоронних органів.

Емпіричний елемент методології дозволяє відповісти на питання, що є підвалинами наукового пошуку і висновків. Емпіричний матеріал надає процесу пізнання «експериментальні дані» про предмет дослідження; про дії, що, з одного боку, спричиняють професійну деформацію працівників правоохоронних органів, а з іншого, – спрямовані на боротьбу з нею. Ці дані набувають статусу емпіричних фактів. Для вивчення їх якісної визначеності останні повинні бути адекватно відображені не тільки у свідомості суб'єктів пізнання, але й у відповідних матеріалах, в яких відбувається реєстрація. Емпіричний метод дає змогу прогнозувати результати дослідження і опрацьовувати загальні методи пізнання, обґрунтовувати формування певних наукових напрямів і поглядів, відображати зміст конкретних концепцій боротьби з професійною деформацією.

Докорінною методологічною вимогою на сучасному етапі є проведення досліджень у взаємозв'язку з юридичною прак-

тикою. Наука повинна дати відповідь на низку актуальних питань, які виникли сьогодні перед суспільством, державою, МВС України, зокрема, на наріжні питання щодо принципів та форм організації ефективної системи влади, встановлення оптимального співвідношення публічних і правових методів правового регулювання, удосконалення механізмів правоутворення та реалізації права. Під час вирішення цих завдань у дослідженні опрацьовуються рекомендації щодо підвищення результативності нормативно-правового регулювання професійної діяльності працівників правоохоронних органів, організації її психологічного забезпечення, пропонується концепція протидії та профілактики професійної деформації серед працівників правоохоронних органів.

4.5. Професіоналізація – основа попередження деформації працівників правоохоронних органів

Процеси державотворення незалежної України є найважливішими в усіх сферах життєдіяльності її суспільства. У державі формуються основи громадянського суспільства і сучасного демократичного державного устрою на принципах розподілу влади [211]. Підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів загалом є одним із стратегічних завдань української держави та покликано забезпечувати особисту безпеку громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; запобігати і припиняти правопорушення; охороняти і забезпечувати громадський порядок.

Ця проблема є актуальною для більшості країн світу, особливо для тих, хто перебуває у перехідному стані і прагне забезпечити створення громадянського суспільства. Зважаючи на це, особливої актуальності набуває питання удосконалення роботи правоохоронних органів, підвищення результативності їх діяльності загалом і кожного правоохоронця зокрема. На сучасному етапі державотворення служба в правоохоронних

органах має відповідати таким цілям, як «стимулювання професійного зростання та високих результатів діяльності державних службовців на засадах рівності оплати за однакові обсяги; інтенсивність роботи і рівень відповідальності» [212], будуватися на принципах демократизації та прозорості своєї діяльності, професіоналізму в підготовці управлінських рішень і наданні послуг.

Державне управління, механізмом якого є державна служба, може забезпечити покладені на нього функції та обов'язки, якщо «у державному апараті зосередяться й активно розвиватимуться елітні інтелектуальні і моральні сили народу» [213], коли повною мірою здійснюватиметься кадрова політика, «розрахована на тривалий період лінія розвитку людських ресурсів, удосконалення кадрів, визначено перспективу економічного, політичного і культурного розвитку суспільства» [214]. Кадрова політика має на меті сприяти всебічному розвитку особистості, раціональному формуванню і використанню людських ресурсів, створенню надійного кадрового потенціалу.

Особливістю нинішнього етапу є те, що в апараті МВС України відбулися вагомі кадрові зміни, проведено удосконалення структури, окреслені певні тенденції до омолодження персоналу, змінюються його основні завдання і функціональні обов'язки. Враховуючи це, щораз більшого значення набуває професіоналізм правоохоронців, вимоги, шляхи і методи його удосконалення.

Проблеми формування професіоналів і професіоналізму людини не можуть розглядатися поза конкретним соціально-економічним контекстом. Введення нових інформаційних технологій, автоматизація, комп'ютеризація діяльності й життя людини спричинили зміну традиційних уявлень про професійну діяльність загалом та особистість професіонала зокрема. Наукові пошуки сьогодення мають враховувати зміни особливостей буття, діяльності й ролі людини в умовах нової, технічно й інформаційно насиченої реальності. Людина мусить не тільки адаптуватися до нової реальності, але й бути ефективною у своїй професійній діяльності, ініціатором активності, суб'єктом життя і праці.

Динаміка історичного процесу, як і динаміка розвитку науки, відображається в поняттях і категоріях. Тому кожна історична епоха, кожен період життя суспільства найбільш повно розкривається в тій системі наукових понять, які адекватно відображають дійсність. Відтак авторитарне судження г. Гегеля про те, що «... поняття, як таке, само вже ототожнює себе з дійсністю, тому що невизначений вислів «реальність» не означає взагалі нічого іншого, крім визначеного буття» [215], надає підставу стверджувати, що логіка руху поняття «професіоналізація» відображає етапи розвитку, пізнання самого соціального явища, означеного ним і, нарешті, просто його визнання.

Професіоналізм діяльності сучасного працівника правоохоронних органів полягає у збагаченні її елементами наукового дослідження з метою контролю і самоконтролю ступеня продуктивності. А під продуктивністю діяльності розуміється система і послідовність професійно доцільних дій з вирішення службових завдань, що забезпечує досягнення остаточного результату в процесі розвитку державної служби.

Професіоналізм передбачає здатність особи не тільки діяти за алгоритмами, що засвоєні нею у процесі служби в правоохоронних органах, а й виробляти нові алгоритми діяльності відповідно до власних індивідуальних особливостей та службових обставин, які змінюються; процесуального і діалектичного. У стадійних моделях процес розвитку представлено як послідовний ряд якісно різних вікових етапів. У межах цього підходу звичайно досліджуються зміни якогось одного життєвого процесу. У процесуальному підході зміна різних психічних структур розглядається без урахування впливу зовнішніх факторів регуляції життєвого шляху індивіда. Діалектичний підхід відображає погляд на розвиток людини як на зміну життєвих процесів у їхній єдності, складній організації, на несинхронність і суперечливість цих процесів як джерел розвитку, а також на конкретність характеру розвитку, зокрема з погляду культурно-історичного контексту.

Одним з кардинальних положень теорії розвитку людини є положення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її не у вигляді простої сукупності окремих систем, що

регулюють різні види її соціально значущої діяльності, а як цілісності.

Цілісність особистості визначає і нерозривність, взаємозв'язок особистісних властивостей у процесі індивідуального розвитку, що, своєю чергою, відображає процес становлення індивідуальності як вияв консолідації, структурування її окремих властивостей.

Основні аспекти пропонованого інтегративного підходу до професійної діяльності та професіоналізму суб'єкта діяльності можна, на наш погляд, звести до таких положень.

Методологічним принципом має бути сполучення антропоцентричної, природничо-наукової, техніко-технологічної парадигм з урахуванням культурно-історичного підходу, що надасть змогу поєднувати гуманітарні цінності з якісно-кількісними моделями й алгоритмічними технологіями. Відповідно до цих парадигм професіонал розглядається як суб'єкт діяльності, що здійснює свідому, цілеспрямовану діяльність. Водночас всі компоненти діяльності оцінюються в людському відношенні, оцінки ґрунтуються на вимірах, гіпотези статистично доводяться, а правила формулюються до чітких приписів, що дозволяють проектувати діяльність і готувати професіоналів [216].

Теоретичну основу пропонованого підходу має становити сукупність психологічних концепцій, що продемонстрували свою дієвість під час вивчення окремих аспектів професіоналізму та професійної діяльності, серед яких вирізняємо: 1) концепцію діяльності як цілеспрямованої відкритої системи й людини як суб'єкта діяльності, що реалізує та розвиває свій потенціал у процесі діяльності; 2) концепцію інформаційних і концептуальних моделей; 3) трансформаційну теорію навчання; 4) концепцію впливу екстремальних умов; 5) концепцію забезпечення професійної надійності людини; 6) концепцію вимог до властивостей людини-професіонала, професійного відбору, тренажерної підготовки й спеціальної реабілітації людей після напруженої та небезпечної професійної роботи; 7) концепцію збереження здоров'я і професійного довголіття; 8) концепцію проектування діяльності тощо [217].

Аналіз наукової літератури, присвяченої різнобічним аспектам надійності професійної діяльності людини, засвідчує, що проблеми професійного потенціалу особистості, психологічної надійності професійної діяльності розкриваються через вивчення соціально-психологічного аспекту (особистісного потенціалу). Причому соціально-психологічні особливості потенціалу особистості як багаторівневого та багатокомпонентного утворення конкретизуються у понятті особистісного потенціалу.

Поняття «професійно-особистісний потенціал» орієнтовано на розгляд людини як цілісного суб'єкта професійної діяльності. Цілісність у цьому разі означає: здатність до самоперетворення і саморозвитку, що характеризує дієву позицію суб'єкта діяльності, спрямовану на творче самовираження; повноту представленості особистісних властивостей і якостей фахівця, що забезпечують у системній сукупності його здатність виступати в ролі суб'єкта професійної діяльності; єдність структурних елементів особистісного потенціалу фахівця, що залежить не так від якого-небудь одного елемента, як від способу їхньої інтеграції. Зазначений процес відбувається аналогічно з розвитком будь-якої інтегральної здатності особистості, тобто на основі єдності загальних (індивідуально-типологічних, інтелектуальних), спеціальних (кваліфікаційних, професіональних) особистісних властивостей.

Взаємозв'язок поняття потенціалу з категорією розвитку обумовлює його системну природу. Системний аналіз, в такому разі, має здійснюватися у трьох площинах дослідження: предметній (компонентно-структурній), що припускає вивчення, з одного боку, складу компонентів, а, з іншого – зв'язків між компонентами системи; функціонування (зовнішнього й внутрішнього); історичній (дослідження генезису системи та прогнозу її розвитку).

Компонентно-структурний аналіз дає змогу розглянути особистісний потенціал фахівця як дворівневої біосоціальної системи, що формується у процесі перетворення в онтогенезі наявних природних особливостей особистості у професійні здатності. Під час аналізу професійно-особистісного потенціалу

в історичній (генетично-прогно-стичній) площині, на нашу думку, буде доречно скористатися функціонально-генетичним підходом до вивчення здатностей (Є. Ільїн, В. Шадріков). Водночас варто взяти до уваги, що професійні здатності в структурі особистісного потенціалу фахівця розвиваються на основі природних особливостей. Однак слід вважати, що соціально-професійні особливості середовища можуть як сприяти розкриттю професійних здатностей, формуванню пов'язаних з ними професійно важливих якостей, спрямованості, психологічної надійності, так і діяти прямо протилежно [218].

Характерні особливості системи загалом виступають системоутворювальною основою, що поєднує відносно однорідні елементи і передбачають наявність більш широкої системи, в яку входить запропонована конкретна система. Для особистісного потенціалу ширшою системою є, по-перше, професійна діяльність і, по-друге, фахівець як носій потенціалу. Системоутворювальною ознакою є професійна спрямованість та психологічна надійність, що визначає напрям, глибину й успішність становлення та розвитку особистісного потенціалу.

Генезис і структурний аналіз особистісного потенціалу професіонала дають підстави для розуміння механізму його функціонування. Так, зовнішнє функціонування забезпечується входженням особистості у професійну діяльність. Між іншим, потенціал характеризує не тільки особистість, але й особливості соціального середовища, у якому здійснюється професійна діяльність. Отже, зовнішнє функціонування професійно-особистісного потенціалу фахівця визначається взаємодією соціального середовища, професійної діяльності з особистістю фахівця, її формування в умовах конкретного підприємства тощо.

Внутрішнє функціонування елементів, що утворюють потенціал, забезпечує процес постійного професійно обумовленого розвитку особистості, її переходу від однієї стадії професіоналізації до іншої. За А. Запорожцевою, в межах окремої стадії розвитку відбувається нагромадження якісно нових елементів, які утворюють, своєю чергою, потенційний резерв розвитку. Зазначимо, що потенційна сфера, яка накопичилася у межах

однієї стадії на основі узагальнення і перетворення структур попереднього рівня відкриває можливість розвитку особистості, фахівця в різних напрямках, і створює детермінанти реалізації лише деяких із цих напрямів.

Аналіз включення до наукового обігу поняття професіоналізації вітчизняними авторами більш ніж за тридцять років свідчить про те, що чим інтенсивніше це відбувалося, тим більше збагачувався його зміст. Водночас кожна наука вносила в це поняття ознаки своєї предметної галузі, розвиваючи, відтак, його зміст і обсяг. Нині можна констатувати, що еволюція поняття професіоналізації розпочалась з первісного ототожнення з рівнем розвитку професійних якостей особистості [219] і є багатоаспектним явищем, що характеризує зміни в особистості, соціальній, професійній і духовній сферах суспільства.

У працях В. Давидова, Н. Блінова, Е. Безчеревних, Н. Маркова, В. Турченко й ін. поняттям «професіоналізація» характеризується активний початок підготовки людини до конкретного заняття, зростання кількості професій і спеціальностей та загалом кількості людей, що зайняті в певних професіях. У дослідженнях А. Баранова, С. Мокроусова, В. Сухорукова, присвячених службі в органах внутрішніх справ, поняття професіоналізації доповнилося і такою ознакою, як розуміння професійної діяльності на постійній основі, яка належить до способу комплектування правоохоронних органів.

У працях В. Сулова, Е. Шаповалова це поняття наповнюється соціологічним змістом. Йдеться про формування системи професіоналізації. Під системою професіоналізації розуміється конкретно-історична сукупність професій, що складаються внаслідок закріплення визначених груп людей за конкретними видами праці [220].

В. Підмаркова вважає, що професіоналізація насамперед пов'язується з розвитком системи професійної підготовки з суспільними наслідками, що з цього випливають. Його розуміння цього поняття значно ширше, ніж у інших авторів. У статті «Человек в мире профессий» [221] він доповнює до змісту поняття професіоналізації ознаки соціального явища, розглядаючи його в широкому і вузькому розуміннях.

У професіоналізації в широкому розумінні він вбачає створення і розвиток суспільних інститутів, а також правил і норм, пов'язаних з формуванням професійної структури суспільства, зростанням загальних вимог до спеціалізації працівника. Професіоналізація в суспільних масштабах передбачає, що кожний працездатний член суспільства повинен набувати і постійно вдосконалювати спеціальну підготовку.

У вузькому розумінні процес професіоналізації означає формування професійних груп, які мають специфічні інтереси і цінності, а також професійні позиції і ролі. В індивідуальному розумінні, на думку В. Підмаркова, професіоналізація означає придатність і готовність до виконання певної професійної ролі. Водночас, незважаючи на те, що за своїм змістом поняття професіоналізації набуло характеру соціологічної категорії, все ж його природа, основні соціальні ознаки, обсяг, місце в системі соціологічних понять не були визначені. Отже, в підході В. Підмаркова були окреслені нашарування наукових проблем, пов'язаних з професіоналізацією, які необхідно розроблювати.

Вивчення цього соціального феномена як цілісного явища вперше було запроваджено в межах вивчення служби в органах внутрішніх справ і у Збройних силах. Спроба подати теорію професіоналізації в сфері правоохоронної діяльності в дослідженнях В. Коновалевського надали можливість визначити предметну галузь міліцейської професіології, окресливши низку напрямів подальшого розвитку загальної професіології як нової наукової галузі. Вперше автором висловлена думка і про необхідність розгляду правоохоронної професіології як наукової основи управління в сфері підготовки персоналу для органів внутрішніх справ і теоретичного інструменту реалізації кадрової політики.

В основі підходу В. Ковалевського, під час розробки загальних проблем професіоналізації, превалювала ідея створення моделі поєднання людини і праці, теоретичної конструкції процесу включення людини в світ професійної діяльності. «В цілому, – пише автор, – процес поєднання людини зі службою в органах внутрішніх справ ми окреслюємо поняттям правоохоронної спеціалізації, а науку, яка займається вивченням

закономірностей цього процесу – правоохоронною професіологією» [222]. Цей підхід найбільше відображає послідовність включення людини в професійну діяльність і дає змогу виявити зміст етапів процесу становлення людини як професіонала і вихід її за межі психологічного змісту.

Професіоналізм співробітника органів внутрішніх справ – це об'єктивно зумовлена категорія, що розкриває основи механізму трудової і інтелектуально-моральної самореалізації особистості [223].

Професіоналізм правоохоронця вимагає від нього чітких управлінських функцій. В. Поляков, скажімо, наголошує на важливості:

- володіння спеціальними знаннями та навичками у своїй предметній галузі;
- володіння інформацією, її обробкою та раціональним застосуванням;
- цілеспрямованої організації власної комунікативної мережі, тобто прогнозування шляхів завоювання авторитету та ділової репутації серед колег;
- володіння основами менеджменту та самоменеджменту, тобто дійової організації власної роботи та роботи колег (чи підлеглих);
- володіння мистецтвом ділового спілкування, знання особливостей етикету в певній професійній сфері [224].

М. Логунова визначає важливість для державного службовця глибокої ерудиції, свідомого здійснення вибору оптимальних шляхів вирішення проблем суспільного розвитку; бути готовим до виконання покладених завдань, брати на себе відповідальність і повноваження, здійснювати представницькі функції [225].

Підсумовуючи наукові погляди з цього питання, можна сформулювати дефініцію професіоналізму так: під поняттям професіоналізм розуміється особлива властивість людей систематично, ефективно та надійно виконувати діяльність у найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відображений такий ступінь оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, який відповідає існуючим у суспільстві стандартам і об'єктивним вимогам останньої.

У керівництва МВС України є ключове завдання – істотне оновлення управлінської еліти і прихід до системи управління людей нової генерації. Особливо важливо запобігти новим рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності у процесі формування кадрового потенціалу правоохоронних органів. Слід активізувати, розвивати внутрішній духовно-інтелектуальний потенціал правоохоронців усіх рівнів. Вони мають стати свідомими провідниками ідеології і політики українського державотворення, катализаторами національного, економічного, політичного, духовно-культурного розвитку. Люди, які обираються і призначаються на керівні посади, повинні сприяти консолідації нації, мати відповідні ідейні, моральні, психологічні, фахові якості [226]. Це має бути авангард української національної еліти, процес формування якої, на думку професора М. Литвина, має бути під опікою держави: «Треба звернути увагу на підтримку талановитих людей і виховувати їх кожного зокрема... Тому, що без інтелекту, без духовності нація приречена бути на узбіччі цивілізації». За його висновком, бажано, «щоб у державні установи прийшли люди, які перебувають в постійному пошуку, треба боятися людей, які керують, не думаючи про Україну» [227]. Надзвичайно важливо, щоб управлінська еліта була глибоко національною за своїми ідейними переконаннями і практичними справами. Щоб рішення, які ухвалюють управлінці на місцях, були спрямовані на користь України, працювали на зміцнення економічного, оборонного, соціально-культурного потенціалу. Для цього потрібен високий рівень професіоналізму управлінських кадрів як найважливіша умова державної кадрової політики [228; 229].

І дійсно, державна, духовна, політична, управлінська еліта як основа нації покликана втілити національну ідею в державотворчі процеси своєю службою в правоохоронних органах. Необхідною передумовою успішної реалізації завдань формування елітного потенціалу державної служби є посилення професіоналізації державних службовців, що окреслюють у своїх наукових працях вчені в галузі державного управління С. Дубенко, В. Князєв, В. Луговий, Н. Нижник, О. Оболенський, Г. Опанасюк.

Адже нині відбувається процес формування української нації здебільшого не за принципом етнічності, а за принципом державності [230]. Але дієздатність державної влади на місцях гальмується відсутністю досвіду функціонування владних структур за умов ринку, слабким рівнем політичної культури суспільства, низькою професійною підготовкою державних службовців [231].

В. Подмарков справедливо акцентує на тому, що «тенденції розвитку українського суспільства приведуть до роботи персоналу державної служби в новій суспільній ситуації, яка визначатиметься політичним і економічним плюралізмом, зростанням ролі науки в організації управління, розширенням застосування сучасних інформаційних технологій». І далі: «ці умови вимагатимуть не тільки новітньої підготовки, але й нового типу державного службовця і високопрофесійних працівників різних рівнів державної служби» [232].

Беручи до уваги, що за своєю соціальною роллю управління, державні службовці визначають параметри економічної й соціальної конструкції країни та наповнюють її конкретним змістом, тобто «визначають особливе місце у життєдіяльності суспільства» [233], належачи так до еліти суспільства, держава має робити все для того, щоб їхні знання, вміння, досвід слугували розвиткові країни і суспільства. «Інтелектуальна еліта, – зазначає Мирослав Попович, – просто краще від інших розуміє те, що навколо відбувається, бо такий її фах і така її робота. Те, що інші роблять неусвідомлено, еліта повинна обдумувати і виносити на поверхню громадського самопочуття» [234].

В умовах побудови правової, демократичної держави МВС України конче потребує такого апарату управління, організаційна побудова якого науково обґрунтована, ґрунтується на демократичних засадах і постійному професійному зростанні його кадрів. Тому важливо насамперед теоретично і практично визначити суть, структуру і етапи професійного розвитку управлінських кадрів номенклатури МВС України і загалом співробітників Національної поліції України.

На нашу думку, професійний розвиток насамперед полягає у формуванні та постійному збагаченні у правоохоронців

якостей, професійно-значущих знань, навиків та умінь, які необхідні їм для ефективного виконання їх посадових функцій. Вони покликані повною мірою розкрити здібності, талант, потенційні можливості правоохоронних органів. Зазначимо, що професійний розвиток правоохоронців є вираженням взаємодії управлінських службових потреб апарату (і створення в ньому умов для їх реалізації) та інтересів, потреб, здібностей кожного співробітника.

Сучасна наука акмеологія, що вивчає закономірності й механізми досягнення вершин у розвитку людини і спільності людей та умови їх досягнення, вважає професіоналом людину, «яка засвоїла ціннісні орієнтації у професії, виконує професійну діяльність на рівні вимог професії, усвідомлено розвиває свою особу засобами професії» [235].

Нині в Україні чимало робиться, щоб майстрів-правоохоронців ставало дедалі більше, щоб кількість їх більше зростала, щоб людина, перебуваючи на службі в правоохоронних органах, охоплювалася всіма циклами професійного життя. О. Смоленський та В. Сороко визначають ці цикли так: «професійне самовизначення, професійне навчання, професійна самоідентифікація, застосування та формування професійного досвіду» [236]. Тобто громадянин, ставши співробітником правоохоронних органів, має самовизначитися, зрозуміти – чи його ця справа, і чи на все життя; навчитися і успішно виконувати свої службові обов'язки, удосконалюючи свою майстерність. Служба в Національній поліції України потребує професіоналів, людей, які прагнуть зробити життя суспільства кращим, можуть дивитися на державні справи далекоглядно, стратегічно, прогнозовано.

Значення професіоналізму в органах виконавчої влади «зростає у зв'язку з процесом реформування державної служби, а також виділенням особливого різновиду такої відповідності знань, умінь та навичок службовців до вимог відповідних посад державної служби» [237].

Ця теза перегукується з визначенням Г. Атаманчука щодо роботи персоналу державного управління: «Праця, що виконується персоналом державного управління, є високо-професійною і пред'являє до кожного з її суб'єктів (виконавців)

жорсткі вимоги щодо підготовки, особистого хисту, поведінки й спілкування з людьми» [238].

Розглянемо деякі складові професіоналізму співробітників правоохоронних органів.

По-перше, це ґрунтовна професійна підготовка до справи, якою працівник займається, постійне удосконалення, підвищення кваліфікації, володіння вогнепальною зброєю та спеціальними засобами захисту, самоаналіз і самоконтроль, планування часу, особиста ефективність, використання новітніх технологій розкриття злочинів, мистецтво ухвалення рішень, ефективного спілкування, вміння управляти персоналом і водночас бути часткою персоналу, визначати поточні й стратегічні цілі та шляхи їх досягнення.

Але головне – це спрямованість особистої роботи і своїх підлеглих на забезпечення виконання поставлених завдань, ефективності, результативності діяльності сьогодні, завтра і післязавтра. Європейські фахівці у сфері ділового адміністрування так, зокрема, визначають цю спрямованість на результативність: «стань «результатоголіком», а не «трудоголіком» [239].

До характерних ознак професіоналізму, на наш погляд, можна було б віднести такі (табл. 1).

Таблиця 1

Основні ознаки професіоналізму	Характеристика ознак професіоналізму правоохоронних органів
Знання	<ul style="list-style-type: none"> – Конституції України, державної політики, законодавчо-нормативної бази, що регулює діяльність Національної поліції України, державної служби, управління людськими ресурсами: – компетентність у предметі, справі, якою правоохоронець займається на службі в Національній поліції України; – права, оперативно-розшукової діяльності, криміналістики, економіки, фінансів, психології, прогнозування, стратегічного планування, логістики, акмеології; – людських ресурсів, персоналу Національної поліції України, менеджменту, звичаїв, моралі, менталітету країни, регіону, кримінальних субкультур; – рідної, іноземної мов, культури, мистецтва.

Уміння	<ul style="list-style-type: none"> – організовувати роботу з охорони громадського порядку у громадських місцях; – запобігати та припиняти адміністративні правопорушення; – здійснювати провадження у справах про адміністративні правопорушення; – організовувати здійснення профілактичних і оперативно-розшукових заходів щодо запобігання, виявлення, припинення і розкриття злочинів; – провадити дізнання і попереднє слідство у справах про злочини; – забезпечувати профілактику правопорушень; – проводити серед населення роз'яснювальну роботу з питань охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю; – визначати перспективні, стратегічні цілі, добиватися їх реалізації, ухвалювати виважені обґрунтовані рішення; – організовувати, згуртовувати працівників на вирішення завдань, визначених державою, керівництвом МВС України; – планувати роботу на день, тиждень, квартал, рік, кілька років; – виділяти головні, стратегічні завдання, забезпечуючи їх виконання; – створювати доброзичливий моральний клімат у колективі, державному органі, установі, вирішувати проблеми, конфлікти на початковій стадії, не доводячи їх до збурень, конфліктних ситуацій; – оновлювати свої знання, систематично підвищувати кваліфікацію; – спілкуватися з колегами, представниками засобів масової інформації, відвідувачами, заявниками; – використовувати сучасні інформаційні технології; – володіти рідною та іноземними мовами, висловлювати думки грамотно, чітко, лаконічно.
Етика	<ul style="list-style-type: none"> – чесність, порядність, справедливість, об'єктивність, розважливість, поміркованість, толерантність, відповідальність за справу, якій служить, сміливість, мужність, воля, оптимізм, далекоглядність, любов і повага до інших людей, гідність, самоповага, надання у разі потреби допомоги тим, хто її потребує.
Мораль	<ul style="list-style-type: none"> – не боятися змін у роботі, зміни посади, професійних занять, місця проживання.

Для конструктивного прогнозування розвитку професіоналізму як важливої складової кадрової політики потрібно проаналізувати професіоналізм співробітників Національної поліції України, який визначається через професіоналізм діяльності та професійні здібності.

На жаль, маємо приклади, коли некомпетентність поєднується з різкістю, грубістю, коли головним стають не службові обов'язки, а вирішення особистих питань, виявляються недисциплінованість, халатність, байдужість, коли слово і діло не збігаються, коли превалюють ознаки професійної деформації правоохоронця.

Проведені нами соціологічні дослідження дали можливість певною мірою оцінити професійно-компетенційні характеристики, рівень ефективності управлінської діяльності співробітників правоохоронних органів і фактори, що на неї впливають. Зокрема 73,5% працівників ГУМВС України областей оцінюють себе як таких, що здатні вирішувати актуальні управлінсько-функціональні проблеми. Але рівень професійної компетентності співробітників правоохоронних органів ГУМВС України областей становить лише 63,1%, і тільки 61,6% працівників керівної ланки управління спроможні забезпечити компетентний зворотній зв'язок під час реалізації державної соціально-економічної політики. Результати анкетування співробітників правоохоронних органів окреслили також причини, які «заважають» цьому.

Найголовніші з них: відсутність належної нормативно-правової бази – 21,9%, низька зарплата – 16,5%, обмаль повноважень – 16,5%, інші проблеми – 13%. Водночас у відповідях майже нівельовані такі важливі особистісно-компетенційні фактори, як слабка організація праці (6,8%), особисті якості працівника (6,3%), низька професійна підготовка (3,0%), некомпетентність (1,8%).

На нашу думку, співробітники правоохоронних органів просто замовчують недоліки суб'єктивно-особистісного характеру, посилаючись у своїх службових прорахунках на об'єктивні соціальні обставини, причини виробничого характеру, організаційні збої.

Дослідження окреслили фактори, завдяки яким правоохоронці досягають обраної службової мети. Зокрема 28,5% респондентів вважають, що вони досягають мети службової діяльності, керуючись положенням про свій структурний підрозділ; 27,8 – завдяки власній професійній підготовці; 26% – за дорученням керівництва; 18,7% – через виконання планових завдань. Водночас тільки 5,1% працівників досягали службової мети заради матеріальної зацікавленості, 2,5% – через ідейні мотиви. Лише 2,4% співробітників керівної ланки використовують новітні технологічні методології, оскільки тільки на 20,6% автоматизовано виконання аналітичних процедур управління і на 19,8% забезпечена автоматизація і комп'ютеризація роботи правоохоронних органів [240]. Тому професійний розвиток співробітників правоохоронних органів слід здійснювати у двох напрямках: професійно-кваліфікаційному і професійно-посадовому.

Професійно-кваліфікаційний напрямок здебільшого пов'язаний з навчанням і самоосвітою, отриманням нових знань, умінь і навичок. Реалізація цього напряму можлива через низку різноманітних освітніх закладів, курсів підвищення кваліфікації, семінарів, нарад тощо. Особливо це доцільно для працівників, які тривалий час обіймають одну й ту ж посаду, що повинно враховуватись під час проведення атестації, зарахуванні до резерву на висунення, що має вести до підвищення грошового утримання, просування по службі та ін.

Професійно-посадовий напрям розвитку зазвичай пов'язаний з формуванням єдиної ефективно діючої системи функціонування правоохоронних органів, де будуть максимально враховуватись можливості та здібності кожного співробітника, його досвід, вік, особисті якості, вміння, знання. Зазначені напрями професійного росту співробітників правоохоронних органів взаємопов'язані, їх неможливо розглядати окремо, а лише комплексно, у взаємодії з системою професійної підготовки правоохоронних органів.

Важливо створити такі умови, за яких і МВС України, і кожний її співробітник були б взаємозацікавлені в професійному розвитку всього персоналу поліції і конкретного праців-

ника, у підвищенні ефективності управлінської праці. Водночас планування і реалізація кар'єри правоохоронця не можуть розглядатися лише з боку його особистих інтересів, вони повинні також бути і справою держави. Необхідно створити умови і фактори формування професіоналізму як на індивідуальному, особистісному рівні, так і на рівні апарату того чи іншого державного органу.

Отже, важливо не лише визначити стратегію професійного розвитку цієї служби, але й бачити різноманітність шляхів і технологій підвищення професіоналізму службовців.

Це може бути на такій основі:

- вдосконалення, а по суті створення нової системи відбору і приймання співробітників на службу в Національну поліцію України, з висунанням уже на цьому етапі конкретних вимог до рівня їх професіоналізму;

- забезпечення системності, послідовності, росту професійного рівня працівників під час їх службового просування, стимулювання професійного розвитку в ході атестації, участі в конкурсах і т. д.;

- створення нової системи професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації правоохоронних органів, визначення за нею важливої складової частини державно-управлінської діяльності;

- створення умов і гарантій для закріплення на державній службі спеціалістів, формування у них зацікавленості у своєму професійно-кваліфікаційному розвитку, підвищенні якості і ефективності їх праці;

- створення нової нормативно-правової і закріплення матеріально-фінансової бази професійного розвитку персоналу.

Водночас необхідно не лише визначити державну стратегію професійного розвитку персоналу Національної поліції України, розробити цільові плани і програми професійного розвитку кожного колективу з урахуванням можливої зміни завдань і функцій органу, перспектив розвитку структур його апарату, розширенням обсягу роботи, а й розкрити сучасне розуміння професіоналізму співробітника правоохоронних органів (структури, характерних якостей, критеріїв та ін.).

З боку адміністративного права державний службовець-професіонал – це людина, яка чітко знає, вміє і може робити справу з повнотою ефективного управління та логічною відповідальністю за свою роботу. Для проблеми формування особистості професіонала і психологічної зумовленості професійної придатності до служби в правоохоронних органах важливим є положення про внутрішню суперечливість процесу індивідуального розвитку людини. Б. Ананьєв висловив думку, що нерівномірність змін і гетерохронність (різномісність) фаз розвитку характерні і для процесу росту й дозрівання, і для більш пізніх періодів життя. Він показав важливість законів гетерохронності не тільки для розвитку індивідуальних властивостей, але і для формування особистості протягом усього життєвого шляху [241].

Які ж фактори сприяють і визначають розвиток особистості в діяльності, детермінують формування специфічних особистісних рис, здібностей, інтересів та інших якостей, адекватних обраному професійному шляху?

Включення суб'єкта в діяльність супроводжується поєднанням індивідуальних можливостей, здібностей людини з тими вимогами, що пред'являються змістом і умовами діяльності в Національній поліції України з погляду успішного її виконання. У процесі освоєння такої діяльності, коли правоохоронець має нові завдання, професійні ситуації, нестандартні умови, постійно виникають суперечності між вимогами діяльності та рівнем розвитку як окремих особистісних утворень, так і професійно орієнтованих структур психіки. Ці суперечності і є основним рушієм розвитку особистості. Тут доречно нагадати, що, крім професійної діяльності, є й інші форми поведінкової активності особистості, які детермінують її розвиток.

Важливим джерелом поступального розвитку можливостей особистості, зміни її окремих компонентів і структур є цілепокладання і цілепобудова у динаміці здійснення служби в правоохоронних органах.

Вибір, формулювання системи цілей, досягнення яких вимагає адекватної активації відповідних психологічних структур, визначеного ступеня їхньої консолідації відповідно

до змісту окремих компонентів діяльності та намаганням досягти заданого результату, становить також джерело розвитку психічної організації особистості. З цим механізмом розвитку безпосередньо пов'язаний і процес формування та конкретизації мотивів діяльності, мотиваційно-потребової її регуляції, що на кожному етапі служби розгортаються і збагачуються конкретним змістом і діяльністю спрямованістю та стають позитивними факторами професійного розвитку правоохоронця.

Процес формування особистості професіонала-правоохоронця і досягнення визначеного рівня придатності до служби в Національній поліції України зумовлюється, з одного боку, синтезом можливостей, здібностей і активності особистості, а з іншого боку – вимогами служби, які зумовлені особливостями її змісту, засобів, умов і організації. На основі цього синтезу, включенням особистості в трудовий процес формується суб'єкт діяльності.

Професійну придатність людини до служби в Національній поліції України слід розглядати як властивості людини, що володіє суб'єктними якостями.

З іншого боку, з погляду діяльнісного підходу, розробленого С. Рубінштейном і його послідовниками, діяльність характеризується насамперед такими особливостями:

1) це завжди діяльність суб'єкта, оскільки не може бути безсуб'єктної діяльності;

2) діяльність є взаємодією суб'єкта з об'єктом, тобто вона обов'язково є предметною, змістовною;

3) вона хоча б мінімально є творчою і самостійною [242].

Становлення правоохоронця проходить складний шлях розвитку, починаючи від підготовки до входження в посаду, освоєння професійної діяльності, адаптації до неї й удосконалення професійної майстерності.

На цьому шляху постійно виникають щораз нові вимоги до суб'єкта діяльності, до його професійної придатності, і водночас рівень придатності, тобто ступінь відповідності особистості до професійних вимог, є фактором, що детермінує розвиток суб'єкта діяльності (рис. 1).



Рис. 1. Зв'язок етапів індивідуальної професіоналізації і елементів системи професіоналізації

Відтак можна говорити про те, що рівень професійної придатності на етапах становлення професіонала-правоохоронця залежатиме, зокрема, від низки чинників.

По-перше, від ступеня адекватності відображення поліцейським його об'єкта, тобто того, що він намагається пізнати і перетворити в навколишньому світі й у конкретних службових ситуаціях.

По-друге, профпридатність правоохоронця визначатиметься характером професійної мотивації особистості, її спрямованістю, інтересами, установками тощо.

По-третє, важливим фактором формування профпридатності є розвиток у співробітника своїх індивідуальних способів вирішення типових життєвих і кризових проблем

(формування індивідуального стилю трудової діяльності), уявлень про своє місце в житті і праці та утвердження себе в суспільстві й в уявленні про самого себе, системи самооцінки і самовдосконалення. У цьому полягають індивідуальні можливості об'єкта з погляду прояву рівня придатності та керування (розвитку, корекції) цією властивістю.

Становлення працівника Національної поліції України з власною позицією, професійними планами, стратегією поведінки, цілями і програмами дій, ставленням до результатів діяльності й інших специфічних властивостей є результатом порушення законів розвитку людини, зміни психічного складу на життєвому шляху під впливом діяльнісних детермінант. І в цьому процесі одним із критеріїв особливостей розвитку є рівень професійної придатності правоохоронця у своєму діяльнісному (ступінь службової продуктивності, надійності тощо) і суб'єктивному (ступінь задоволеності конкретною працею) вираженні.

Отже, основним механізмом формування особистості (суб'єкта діяльності) і досягнення визначеного рівня професійної придатності є зіставлення психічної організації з вимогами діяльності.

Однак встановлено, що в умовах жорстко детермінованих вимог, нормативів діяльності – особистість та її психіка набувають і виявляють не тільки різноманіття форм і способів пристосування, самоорганізації, але і конструктивну особистісну активність у пошуку і виробленні механізмів і прийомів регуляції діяльності.

Принцип суб'єкта діяльності реалізує гіпотезу Б. Ломова, що забезпечення будь-яких вимог здійснюється не шляхом локальної відповідності та порівняння окремих психічних процесів, властивостей і технічних вимог діяльності, а цілісним способом організації на будь-якому рівні активності. Звідси випливає, що і вимоги професійної придатності до конкретної діяльності (і як рівень досягнень суб'єкта, і як його індивідуально професійна властивість) мають оцінюватися характеристиками цілісної особистості, системним показником властивостей особистості [243].

Формування професійної придатності пов'язане із самовизначенням особистості, тобто із самоствердженням, самореалізацією та самовдосконаленням людини в суспільстві, у праці в трудовому колективі.

Професійне самовизначення працівника Національної поліції України – це самостійне й усвідомлене переживання змісту виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації. Цей процес зумовлений виявами внутрішніх ресурсів, сил, установок на шляху професійного становлення особистості та її розвитку. Професійне самовизначення працівника органів внутрішніх справ на професійному шляху є особистісним аспектом формування професіонала-правоохоронця.

Професійне самовизначення працівника Національної поліції України є багатомірним і багаторівневим процесом, яке можна розглядати з різних боків:

- як низку завдань, що суспільство висуває перед правоохоронцем, які варто вирішувати;
- як процес поетапного ухвалення рішення, за допомогою якого правоохоронець формує баланс між власними перевагами, інтересами, цілями і вимогами службової діяльності, потребами суспільства тощо;
- як процес формування особистості професіонала, його індивідуального стилю й оцінки діяльності.

З цих позицій професійне самовизначення працівника Національної поліції України трактується як «Я-концепція» індивіда, що відображає його розуміння, переживання і наміри, предметні дії у професійній діяльності. Наведені цільові функції професійного самовизначення є критеріями оцінки професійної придатності.

Професійне самовизначення припускає формування суб'єкта, що має високий рівень мобільності, розуміє особливості професійної діяльності, не обмежуючи можливості особистісного розвитку, тобто відображає єдність життєвого (професійного) і особистісного самовизначення.

Отже, професіоналізм співробітника Національної поліції України характеризується особистісною діяльнісною сут-

ністю. Особистісну сутність професіоналізму становлять знання, необхідні для здійснення державної служби, специфічне ставлення до об'єкта, процесу і умов у процесі діяльності та необхідність постійного самовдосконалення. Діяльнісну сутність професіоналізму становить комплекс умінь у правовій, управлінській, інформаційній та соціально-психологічній сферах; специфічних форм організації праці, які об'єктивно необхідні і задані для ефективного функціонування держави і суспільства.

Відтак, беручи до уваги, що професіоналізм правоохоронця, з одного боку, властивість особистості, що формується в діяльності (у процесі проходження служби [244], а з іншого – результат цієї діяльності, що передбачає найвищий рівень продуктивності праці, у структурі зазначеної інтегративної якості, можна виокремити такі компоненти:

- 1) професійна майстерність;
- 2) професійна рефлексія;
- 3) професійне співробітництво.

У процесі проходження служби в Національній поліції України ці структурні складові взаємопов'язані, взаємозумовлені та розвивати їх у процесі підвищення кваліфікації потрібно в комплексі. Відсутність одного з них призводить до несформованості професіоналізму як такого і характеризується лише наявністю його елементів.

Варто зауважити, що самі собою вказані якості не можуть набувати характеристик без співвіднесення їх із особистістю поліцейського. А тому ключ до підвищення його професійної майстерності вбачаємо у властивості психічної регуляції особистістю своєї діяльності, тобто у властивості саморегуляції.

Регуляція як вихідний момент передбачає спостереження людини за собою, за своєю діяльністю і способами її здійснення. Така позиція особистості стосовно свого «Я» у науковій практиці визначається поняттям «рефлексія».

Професійна рефлексія працівника Національній поліції України – це форма його теоретичної діяльності, спрямованої на осмислення ним власних дій під час проходження служби; це діяльність самосвідомості, що розкриває специфіку його

духовного світу. Згідно з цим визначенням рефлексія виявляє себе і функціонує як звернена на себе свідомість, тобто самосвідомість. Складовими або сторонами самосвідомості є самопізнання, самоаналіз, самоконтроль і самооцінка.

Важливою детермінантою названих складових є рефлексивний внутрішній діалог з референтними особами, групами, каналами інформації. Співробітник-професіонал усвідомлює себе носієм полілогу культур, вступаючи у вільну взаємодію із суб'єктами, які репрезентують інші культури. Внаслідок такого діалогу і проходить творення правоохоронця, його буття і сутності.

Завдяки особистісній та комунікативній рефлексії особистість правоохоронця отримує можливість контролювати пізнання, спілкування і діяльність, збагачує власний інтелект і стає здатною до розвитку самосвідомості.

Рефлексія призводить до визначення свого соціального статусу, своєї важливості та місця у суспільних стосунках, а також до професійної самореалізації на службі в Національній поліції України.

Усвідомлюючи важливість рефлексивних знань, умінь і навичок для професіоналізму співробітника Національної поліції України, вважаємо, що одним з головних у системі професійної підготовки і підвищення кваліфікації правоохоронних органів в Україні на сучасному етапі повинен бути розвиток та активізація основних типів рефлексії: кооперативного (переосмислення знань про структуру та організацію колективної взаємодії у процесі державного управління), особистісного (переосмислення своїх вчинків та образів свого «Я»), комунікативного (переосмислення уявлень про внутрішній світ людини (колегу, підлеглого, керівника), інтелектуального (переосмислення знань про об'єкт державного управління і способи дії з ним). Водночас зміни в особистісних якостях правоохоронця відбуваються через розпредмечування його суб'єктності.

Самореалізація ж суб'єктності працівника Національної поліції України у процесі служби відбувається під час спілкування з іншими людьми, управлінського спілкування. Важливу роль виконують і вербальні (слово), і невербальні (жести,

міміка, зовнішній вигляд, уміння тримати себе перед аудиторією та ін.) засоби спілкування.

Саме на розвиток цих засобів треба акцентувати під час професійної підготовки до служби в Національній поліції України, застосовуючи рефлексивні мовні тренінги, школу ораторського та артистичного мистецтва в державному управлінні.

Професіоналізм у спілкуванні державних службовців забезпечується за умови додержання: єдності професійної мови, врахування рівня інтелектуального розвитку співрозмовника, повноти інформації, логічності її викладу, сконцентрованості уваги.

За останні роки щодо окремих питань служби в поліції та особистості правоохоронця було видано значну кількість публікацій [245; 246; 247; 248].

Але в систематизованому вигляді модель формування та модель діяльності державного службовця була вперше розроблена авторським колективом під керівництвом професора Н. Нижник [249].

Серед загальних підходів до моделей державного службовця зауважимо на модель, що охоплює такі основні блоки:

– професійні вимоги до діяльності та коло обов'язків (функціональні вимоги):

- професійні знання;
- професійні вміння та навички;
- професійні здібності й установки діяльності [250].

Складна специфіка діяльності правоохоронця в Україні вимагає його професійного зростання в межах певної моделі, яка б відповідала особливостям служби в органах внутрішніх справ.

Згідно з Законом України «Про державну службу» державна служба є державно-правовим та важливим соціальним інститутом громадянського суспільства, головним засобом реалізації функцій соціальної держави.

Державні службовці мають активно сприяти державним органам, захищати інтереси всіх соціальних верств, шукати оптимальні варіанти єдності особистих, групових і державних

інтересів. А для цього вони повинні володіти не лише комплексом спеціальних професійних знань і навичок, а й бути ерудованими, вміти комплексно, зважено вирішувати складні проблеми суспільного розвитку, ухвалювати оптимальні рішення і свідомо здійснювати вибір.

Формування кадрової політики в Національній поліції України повинно бути підпорядковане завданням адміністративної реформи, демократизації і оптимізації управлінської діяльності у сфері державної виконавчої влади. Система професіоналізації персоналу Національній поліції України, ступінь його розвитку є показником, рівня цивілізованого ставлення суспільства до людських здібностей, до культури формування його як професіоналу.

Практична значущість функціонування цієї системи ґрунтується насамперед на розумінні суті значення самого явища професіоналізації діяльності співробітників Національній поліції України.

Соціальне значення функціонування цієї системи полягає в тому, що вона покликана виконувати функцію механізму захисту суспільства від непрофесіоналізму і забезпечувати ефективність витрачання коштів на професійний розвиток персоналу органів внутрішніх справ. Це передбачає:

- управління процесом формування професійної підготовки персоналу до служби в Національній поліції України;
- функціонування механізмів ефективного використання професійного досвіду і здібностей персоналу державної служби.

Ефективність роботи системи професіоналізації персоналу є надійним механізмом захисту суспільства від непрофесіоналізму і бездарності серед співробітників Національній поліції України, що є нині дуже актуальним питанням.

На успішне вирішення існуючих проблем мають бути націлені ефективні механізми формування і реалізації державної кадрової політики, зокрема її нормативно-правового, організаційного, економічного, науково-інформаційного забезпечення, посилення ідейно-моральних основ, підвищення професіоналізації управлінських кадрів.

4.6. Аналіз процесів професійного розвитку кадрового корпусу правоохоронних органів

Поліпшення структури й функціонування державного апарату сьогодні є провідною тенденцією в будь-яких країнах світу. Зокрема в Україні цьому сприяє адміністративна реформа. Перегляд діяльності Міністерства внутрішніх справ як складової державних органів гостро ставить на порядок денний питання щодо проведення якісно нової кадрової політики.

На думку Г. Туманова, кадрову політику необхідно розглядати як стратегію підбору, використання, підготовки і перепідготовки кадрів, що обов'язково закріплюється чинним законодавством та реалізується усіма підсистемами суспільства й держави [251].

Упродовж 1991–2015 рр. відбулися значні кількісні й якісні зміни в кадровому складі поліції на всіх рівнях. Закономірно, що послідовна реалізація в Україні курсу демократичних реформ вимагає оновлення всіх управлінських ланок, формування нового кадрового корпусу правоохоронців, здатних вирішувати складні проблеми у боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку.

Необхідною передумовою успішної реалізації цього завдання є посилення професіоналізації її співробітників. На цьому акцентують у своїх наукових працях учені в галузі державного управління С. Дубенко, В. Князев В. Луговий, Н. Нижник, Т. Мотренко, В. Олуйко, О. Оболенський [252–258] та ін.

Розгляд співробітників поліції як єдиного цілого, як кадрового корпусу, дає змогу застосовувати системний підхід до аналізу кадрових процесів у системі МВС України. Водночас необхідно зазначити той факт, що служба в поліції перебуває в процесі становлення, одним із виявів якого є нестабільність правового і соціального становища її працівників.

Модернізація сучасної системи державного управління, а також реформування МВС України гранично актуалізують проблему кадрового забезпечення реформаційних процесів, яка може бути вирішена у процесі вироблення наукових основ формування і функціонування корпусу посадових осіб. Вирі-

шення цього завдання можливе лише при активізації досліджень у галузі теорії і практики організації діяльності персоналу поліції.

Окремі аспекти зазначеної проблеми досліджували вітчизняні та зарубіжні дослідники: Г. Атаманчук, О. Воронько, Л. Гогіна, Д. Дзвінчук, С. Дубенко, В. Князєв, Ю. Кальниш, В. Луговий, Н. Нижник, В. Олуйко, В. Яцуба, В. Яцюк [259] та інші.

Необхідно зазначити, що сучасний розвиток процесів формування високопрофесійного кадрового корпусу поліції залежить від низки об'єктивних умов і суб'єктивних чинників. По-перше, становлення служби в Національній поліції України відбувається в умовах кардинальної зміни структури управління, зокрема перерозподілу повноважень між центром і регіонами. А це, своєю чергою, висунуло до розряду першочергових проблем завдання з формування професійного кадрового корпусу поліції на рівні регіону.

За сучасних умов формування апарату Національної поліції України здійснюється без урахування основних принципів кадрової політики. Ротація управлінських кадрів, і, як наслідок, значне оновлення апарату Національної поліції України відбувається за результатами волевиявлення керівництва МВС України. Здебільшого кар'єра посадових осіб правоохоронців вищих рівнів розпочинається саме з цього моменту і говорити про професіоналізм посадовця не доводиться. Тому питання розвитку кадрового потенціалу, раціонального використання кадрів є одним з найважливіших чинників ресурсного забезпечення реформування Національної поліції України, підвищення його ефективності.

У процесі дослідження були здійснені соціологічні опитування посадових осіб МВС України Львівської, Хмельницької, Чернівецької, Донецької, Дніпропетровської, Рівненської областей з метою з'ясування якісного складу, особливостей функціонування та кадрового забезпечення органів внутрішніх справ призначених у 2005–2014 роках.

Основними методами дослідження процесів професійного розвитку служби в органах внутрішніх справ були:

1. Аналіз статистичних даних щодо кадрів органів внутрішніх справ Львівської, Хмельницької, Чернівецької, Дніпропетровської, Рівненської областей, аналіз кількісних і якісних характеристик правоохоронців.

2. Спостереження, що дають змогу виокремити особливості організації, організаційної культури і поведінки посадовців органів внутрішніх справ, ідентифікаційні процеси та організаційний клімат.

3. Анкетне опитування призначених у 2012–2015 роках керівників органів внутрішніх справ різних рівнів Львівської, Хмельницької, Чернівецької, Дніпропетровської, Рівненської областей з проблем професійного розвитку.

Під час цільового дослідження було опитано 210 осіб. Основними завданнями були оцінка кадрового потенціалу посадових осіб органів внутрішніх справ та аналіз рівня їх професіоналізму, а також найважливіших його складових: можливість самореалізації, професійні досягнення, наявність професійних знань і досвіду, дослідження професійних установок, мотивів і стимулів професійної діяльності. Респондентам пропонувалося оцінити можливості кар'єрного зростання, ступінь задоволеності працею і виділити основні мотиваційні установки, визначивши пріоритети професійного розвитку службовців і загалом шляхи підвищення ефективності інституту служби в органах внутрішніх справ.

Аналіз даних надав можливість виявити основні тенденції кадрової політики на обласному рівні, визначити ефективні форми і методи перепідготовки та підвищення кваліфікації правоохоронців.

Як основні індикатори, що характеризують процеси професійного розвитку, були виокремлені:

- характер формування корпусу номенклатури МВС України в областях: власне бажання, висування на посаду політичною партією (блоком), мотиви і стимули, які спонукали очолити структурний підрозділ;

- основні критерії оцінки персоналу;

- самооцінка професійного рівня і ступінь володіння управлінськими вміннями та навичками;

- можливість кар'єрного зростання працівників і чинники, що впливають на нього;
- самовідчуття співробітників органів внутрішніх справ і ступінь задоволеності професійною діяльністю;
- організаційна культура і поведінка правоохоронців;
- система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб: періодичність проведення підвищення кваліфікації, вплив результатів підвищення кваліфікації на кар'єрне зростання, форми і методи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу органів внутрішніх справ.

Результати досліджень свідчать про багатовимірність і складність процесів формування кадрового персоналу органів внутрішніх справ, а також про те, що кадрові процеси перебувають у стані підвищеної динаміки і нестабільності. Недостатня ефективність діяльності органів внутрішніх справ, особливо найнижчого рівня, пов'язується з відсутністю у керівників структурних органів уміння управляти ресурсами в нових економічних умовах з формальним виконанням владних функцій на місцях і недостатнім залученням населення до процесів ухвалення управлінських рішень. Як і раніше, спостерігається доволі високий ступінь закритості управлінських структур, незбалансованість процесів централізації і децентралізації, відсутність у більшості працівників спонукальних мотивів до змін, консерватизм мислення, низький ступінь володіння методами стратегічного планування і прогнозування.

В експертних опитуваннях взяли участь 210 осіб, тому таку вибірку можна вважати репрезентативною і значною мірою авторитетною, а контингент опитаних, які є керівниками структурних підрозділів поліції, з повним на те правом можна вважати експертною групою.

Більшість учасників опитування – чоловіки (145 осіб), 65 осіб – жінки. 132 (62,9%) респонденти у віці 31–45 років, 70 (33,3%) – у віці 46–60 років, 1 (0,5%) – понад 60 років, лише 7 (3,3%) осіб у віці до 30 років. За освітнім рівнем експерти розподілилися так: 99 (47,1%) осіб здобули повну вищу освіту, 66 (31,4%) – базову вищу, 24 (11,4%) – середню професійно-

технічну, 21 (10,0%) особа має лише загальну середню освіту. Більшість опитаних – 81 особа, мають юридичну освіту, 32 – педагогічну, 29 – технічну, 22 – економічну, 11 – фінансову, 5 – управлінсько-правову, 12 – іншу. До обрання на посаду керівника структурного підрозділу 104 особи працювали в народному господарстві, 46 осіб – вихідці із освітніх закладів та закладів культури, діяльність дев'яти осіб була пов'язана з охороною правопорядку, семи – охороною здоров'я, шести – соціального захисту населення. 40 осіб працювали в інших сферах, з них більшість займалися підприємництвом. Цей розподіл підтверджує і відповідь респондентів на запитання «*Скільки років складає Ваш досвід служби в органах внутрішніх справ?*» 140 (66,7%) осіб відповіли, що такого досвіду в них не було, тобто стаж служби в органах внутрішніх справ на момент опитування – до 1 року, 9 осіб мають досвід роботи від 1 до 3 років, 13 – від 3 до 5 років, 14 – від 5 до 10 років, 5 – від 10 до 15 років, 11 – від 15 до 20 років, 18 осіб мають досвід служби в органах внутрішніх справ понад 20 років.

Експертами було запропоновано низку запитань у вигляді анкети з множинним вибором, а також запитання, відповіді на які давалися в довільній формі.

Загалом характеризуючи сучасну модель органів внутрішніх справ правоохоронці наголошували, що факторами, які заважають ефективній діяльності його органів, в сучасних умовах є: *бюджетна залежність* (71%), *відсутність необхідної матеріальної бази* (63%), *обмеженість прав і повноважень* (14,3%). Лише 7,6% опитаних вказали на такий фактор, який впливає на ефективність діяльності органів внутрішніх справ, як *відсутність досвідчених кадрів*, а 1,4% керівників органів структурних підрозділів переконані, що діяльність очолюваних ними органів є ефективною. Цікаво, що ці фактори, а також інші проблеми місцевого характеру, які звиникли у новопризначених керівників в перші місяці роботи, призвели до розчарування у цьому кар'єрному виборі 26,2% осіб.

За результатами опитування, першими кроками на посаді керівника структурного підрозділу були:

- вивчення нормативної бази МВС України (48,6%);

- ознайомлення з робочим місцем (23,3%);
- вивчення особового складу, ввіреного підрозділу (19,5%);
- кадрові зміни (10,0%).

Водночас 82,4% новообраних керівників очікують у своїй діяльності підтримки *колективу*, 43,8% – *колег-керівників*, 39,5% – *керівництва установи*, 19,1% – *політичних партій*.

Необхідною умовою ефективної роботи всієї системи управління МВС України є професіоналізм і компетенція посадовців, а також об'єктивний відбір кадрів при прийомі на роботу до органів управління. Тому низка запитань анкети була спрямована на отримання інформації щодо критеріїв відбору (призначення, обрання) на ті чи інші посади та рівня професійної компетенції працівників.

Відповідаючи на запитання: *«Які критерії обрання (призначення) посадових осіб органів внутрішніх справ Ви вважаєте найбільш характерними в сучасних умовах?»* – у більшості випадків домінують дві позиції: організаторські здібності (68,6%) і професіоналізм (54,2%). Респонденти свідомо підтверджують, що *рівень освіти* не має нині вирішального характеру під час прийому чи обрання на посаду і майже дорівнює такому критерію як *особисті зв'язки*, який відображає завідомо суб'єктивний характер (відповідно 14,7% та 11%).

Водночас оцінюючи власний освітній рівень для здійснення повноважень керівника структурного підрозділу, 62% опитаних вважають його *не досить достатнім*, а 3,3% – *зовсім не достатнім*. Вважають себе професіоналами і оцінюють свій освітній рівень *достатнім* для здійснення відповідних повноважень – 33,8% експертів. Подібна оцінка дається ними і рівню професійної компетенції працівників органу внутрішніх справ, з якими їм доведеться працювати: високий рівень – 20,5%, середній рівень – 67,6%, низький рівень – 5,2%. Не змогли оцінити персонал органу 6,6% новообраних керівників.

Для того, щоб управляти розвитком людського потенціалу на службі в правоохоронних органах, необхідно мати чітке уявлення про мотиви, якими керуються люди, безпосередньо зайняті у сфері прийняття і виконання управлінських рішень.

Аналіз ієрархії особистих мотивів свідчить про те, що в мотиваційному полі явно домінують орієнтації на раціоналізм.

Велике значення для підвищення ефективності управлінської діяльності має система стимулювання. Стимули – це мотиви у дії, конкретні умови, чинники і спонукальні основи для збільшення трудових зусиль. Найголовнішими мотивами і стимулами, які спонукали експертів до бажання очолити структурний підрозділ органів внутрішніх справ, виявилися: *прагнення бути корисним суспільству (54,2%), можливість для самореалізації (38,4%), покращені умови праці (7,1%)*. Тут необхідно зауважити на деякий дисбаланс матеріальних і моральних стимулів до праці. У свідомості респондентів, як бачимо, пріоритет мають моральні стимули. Лише 4,8% опитаних вважають за стимул *заробітну плату*, а 2,4% – *додаткові пільги*. На наш погляд, ця класифікація загалом свідчить про відсутність на службі в органах внутрішніх справ чіткої системи мотивації і стимулювання.

Поведінка правоохоронців значною мірою регламентується принципом правомочності, оскільки їх професійна діяльність пов'язана з владно-розпорядчими функціями. Самі правоохоронці оцінюють нормативно-правову базу як важливий елемент, наголошуючи, що закон є одним з визначальних мотивів поведінки. Але водночас зазначають недоліки нормативно-правового регулювання службової діяльності: нині в органах внутрішніх справ гостру полеміку викликають питання, що пов'язані з черговою адміністративною реформою, ухвалення нового Положення про проходження служби в органах внутрішніх справ, яке мають обмежувальний характер, багато питань службових відносин не підлягають правовому регулюванню. Тому на запитання: *«Чим Ви будете керуватися в своїй службовій діяльності?»* – близько 90% посадовців відповіли *«інтересами співробітників»*. У доповнення до цього *«власним досвідом»* як і *«інтересами організації»* планують керуватися 16% працівників. Деяка частина керівників ще мабуть недосконало оволоділа положеннями і нормами органів внутрішніх справ і бажає керуватися в своїй службовій діяльності *вказівками керівників вищих рівнів*, що підтверджує тезу про те, що профе-

сійна діяльність керівників структурних підрозділів значною мірою визначається нормативно-алгоритмізованим способом організації.

На думку керівників, сприяти зникненню певних організаційних відхилень у діяльності могло б, *по-перше*, чітке виконання законів, *по-друге*, увідповіднення організаційної структури з потребами суспільства і, *по-третє*, підвищенням статусу співробітників органів внутрішніх справ і їх професійної підготовки.

Окрім загальної оцінки міри професійності, респондентам пропонувалося оцінити ступінь володіння конкретними управлінськими навичками і уміннями. Найвище співробітники поліції оцінюють ті професійні якості, які можна охарактеризувати як формальні. До них належать такі: *вислухати відвідувача чи об'єкта службової діяльності, планувати робочий час, адекватно реагувати на конфліктні ситуації*. Це своєрідна «тактика» управлінської діяльності. Друга група становить основу управлінської діяльності, «оперативний рівень». Це уміння *аналізувати ситуацію, вести переговори, використовувати досвід інших, ухвалювати управлінські рішення*. «Оперативні» якості працівників оцінюються дещо скромніше. І, нарешті, на останньому місці – якості, котрі визначають стратегічний рівень управлінської діяльності: *вміння прогнозувати події, а також володіти комп'ютерними та інформаційними технологіями*. Ступінь володіння ними респонденти оцінили як найнижчий. Цікаво, що доволі низько оцінено одне із «формальних» вмінь *«спілкуватися телефоном»*. Лише 35 посадовців з 210 вважають, що вони ним володіють досконало.

Поряд із професійними респондентам було запропоновано оцінити ступінь поширеності серед колег більш загальних соціальних якостей особистості. Під час аналізу результатів вартий уваги той факт, що спостерігається розбіжність оцінок професійності загалом і її окремих складових. У свідомості співробітників поліції до поняття «професійність» належать якості, що пов'язані з функціонуванням системи управління, тоді як в цьому питанні для оцінки пропонувалися якості, що асоціюються здебільшого з розвитком цієї системи.

Наочно демонструється єдність поглядів у кореляції перепідготовки і підвищення кваліфікації з перспективами кар'єрного росту. Нові суспільні умови децентралізації передбачають перегляд підходів до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу поліції. Аналіз професіоналізму посадових осіб правоохоронців не зводиться лише до оцінки професійних якостей окремих особистостей. Дослідження процесів професійного розвитку вимагає розгляду проблем професіоналізації служби в органах внутрішніх справ у контексті професійного розвитку кадрів як цілісного соціально-професійного організму.

В науці ще не визначилася єдина думка щодо змісту поняття «підвищення кваліфікації». Деякі науковці розглядають поняття «підвищення кваліфікації» як процес навчання керівників та спеціалістів в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації з метою оновлення й поповнення їх знань відповідно до вимог науково-технічного прогресу і завдань підвищення ефективності виробництва [260].

Відтак О. Процевський вважає, що запорукою успішного виконання трудових обов'язків є систематичне підвищення своєї ділової (виробничої) кваліфікації, тому вагома роль у цьому відводиться саме роботодавцю, котрий зобов'язаний «створювати умови для зростання продуктивності праці шляхом впровадження новітніх досягнень науки, техніки та наукової організації праці; організовувати та впроваджувати передові прийоми і методи праці, раціональні форми її розподілу й кооперації, удосконалювати організацію і обслуговування робочих місць; механізувати важкі й трудомісткі роботи, підкреслює «підвищення кваліфікації – це безперервний процес формулювання знань та вмінь, перш за все, керівного складу і спеціалістів. Він залежить від часу, умов їх праці й характеризується відповідними якісними змінами» [261].

Проте ознака обов'язковості підвищення кваліфікації розглядається односторонньо, як обов'язок і право тільки тих правоохоронних органів, хто повинний підвищувати кваліфікацію. Але правовідносини – це завжди двосторонні відносини, і розгляд прав і обов'язків односторонньо, на наш погляд,

не вирішить цієї проблеми. Начальники всіх ступенів повинні нести персональну відповідальність за організацію і проведення підвищення кваліфікації працівників, підтримання високої професійної майстерності підлеглого.

Крім того, в сучасних умовах кожному структурному підрозділу поліції необхідно постійно удосконалювати свою діяльність на основі новітніх досягнень науки і техніки. Це обов'язок будь-якого співробітника поліції, який має бути закріплений в його правовому статусі. Національна поліція України наділяється певними правами, які дозволяють їй у повному обсязі реалізувати свої обов'язки. Отже, юридичне закріплення двостороннього обов'язку з підвищення кваліфікації повинно спричинити вирішення питання про дисциплінарну відповідальність за відмову від навчання, невчасне його проходження або нестворення належних умов для нього.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації – провідні елементи в процесі реалізації кадрової політики будь-якої соціальної системи. Проведені нами соціологічні дослідження дали можливість певною мірою оцінити професійно-компетенційні характеристики, рівень ефективності управлінської діяльності співробітників органів внутрішніх справ і фактори, що на неї впливають. На запитання: *«Чи сприяє перепідготовка і підвищення кваліфікації Вашому професійному розвитку?»* – відповіді респондентів практично були однакові: *сприяє* – 200 осіб, *сприяє не повною мірою* – 9 осіб. Лише один слухач визначився в тому, що перепідготовка і підвищення кваліфікації *не сприяє* його професійному розвитку.

Відчуваючи потребу в професійному вдосконаленні, більшість експертів (57,6%) визнає, що вона викликана *постановкою перед посадовцями завдань, які потребують додаткової підготовки*. 28,1% респондентів *відчувають потребу в постійному навчанні*, 12,3% володіють *бажанням підвищити свій суспільний престиж*, а близько 2% – *пов'язують професійне вдосконалення із необхідністю для просування по службі*.

Додаткову інформацію про відношення правоохоронців до продовження освіти можна отримати з аналізу розподілу відповідей на запитання: *«Які категорії співробітників*

потребують професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації?» – 75,7% респондентів вибрали відповідь: «вперше прийняті (обрані) на посаду», 34,8 – «ті, які прийшли на адміністративну роботу з інших сфер діяльності», 23,3% – «співробітники, в процесі служби яких виявилася недостатня професійна підготовка», 14,3% – «співробітники, які давно не підвищували кваліфікацію», 5,7% – «співробітники, яким пропонується підвищення в посаді».

Тут доволі характерною є та обставина, що перші місця в розподілі відповідей займають «вперше прийняті (обрані) на посаду» і «ті, які прийшли на адміністративну роботу з інших сфер діяльності». Отже, керівники органів внутрішніх справ вважають, що головне джерело підвищення кваліфікації – це практичний досвід адміністративної роботи.

Змістовний аспект потреби в продовженні професійної освіти розкриває розподіл відповідей на запитання: *«За якими напрямками було б доцільно проводити перепідготовку посадових осіб органів внутрішніх справ?»*. 75,2% респондентів зазначили – *правознавство*; 43,8% – *державне управління*; 27,1% – *криміналістика*; 25,1% – *управління персоналом*; 15,7% – *інформаційні технології*; 10,5% – *оперативно-розшукова діяльність*; 9,1% – *тактика дій в екстремальних ситуаціях*.

Розподіл відповідей на це запитання визначається, на наш погляд, схильністю до пріоритетності проблем і знань, які значною мірою пов'язані з аспектом функціонування системи управління, але виступають на противагу її розвитку. Про це свідчить незначний інтерес респондентів до таких проблем, як *оперативно-розшукова діяльність* і *тактика дій в екстремальних ситуаціях*.

Найбільш прийнятними для підвищення професійного розвитку співробітників органів внутрішніх справ визначено такі форми підвищення кваліфікації: 35% респондентів вважають такими *тематичні короткотермінові семінари (2–3 дні) та тематичні постійно діючі семінари (5 днів)*; для 26% – *навчання за професійною програмою (2–4 тижні)*; для 14,3% – *стажування в правоохоронних органах інших областей або за кордоном*; для 12,8% – *самоосвіта* [262].

Цікаво, що результати аналогічного опитування, яке проводилося серед посадових осіб керівної ланки органів місцевого самоврядування, дещо відрізняються за змістом від даних результатів опитування серед співробітників органів внутрішніх справ. У своєму дослідженні Ю. Кальниш [263] зазначає, що з числа опитаних – 52% виявили бажання проходити навчання за професійною програмою, причому щорічно. Доцільним здійснювати цей вид навчання для своїх працівників один раз за період повноважень ради вважають 30% експертів, один раз на рік – 46%. Дві третини респондентів не виявили бажання навчатися за програмами тематичних постійно діючих семінарів, а 51% осіб не виявили зацікавленості до підвищення кваліфікації за програмами тематичних короткотермінових семінарів. Висловлені думки щодо форм навчання в обох випадках свідчать про те, «що керівники органів місцевого самоврядування, попри свій немалий досвід роботи, недостатньо усвідомлюють процес підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування» [263].

Серед установок, які пов'язані з продовженням професійної освіти, насамперед ті, що зорієнтовані на професійні інтереси і цінності (рівень знань, адаптація, кар'єра, інформаційні технології). Характерно, що друге місце в цій групі займає адаптація до умов, що змінюються. Цей показник кореспондується з невпевненістю у майбутньому. Наступна група потреб пов'язана з особистісним самоутвердженням (творча самореалізація, передання досвіду, суспільний престиж). На останньому місці – потреби, що відображають прагнення досягти конкретної мети (вирішення життєвих проблем, лідерство, конкуренція).

Серед форм організації навчання найефективнішими, на думку правоохоронців, є організація широкого обміну досвідом (конференції, семінари), поєднання теоретичної підготовки з практикою, традиційне навчання і використання активних форм навчання.

Результати соціологічних досліджень свідчать, що кадровий потенціал правоохоронних органів через низку обставин дуже часто використовується нераціонально: значна кількість

працівників не мають можливості повною мірою реалізувати професійну компетентність, що спричиняє виникнення невдоволеності та професійні кризи, що у подальшому призводить до професійної деформації. Відповідно, за результатами дослідження під час виконання своїх службових обов'язків для співробітників ОВС пріоритетними виявилися такі стимулюючі мотиви професійної діяльності: визнання результатів роботи, успішне завершення завдання та можливість творчого і ділового росту. Варто зазначити, що така пріоритетність факторів є закономірною і підпадає під Закон результату [264]. Тобто працівник, який обрав за мету виконання певного завдання та досягнув цього, задовольнивши потребу у змістовній роботі, відповідно прагнутиме і в майбутньому ставити перед собою відповідні завдання.

Визнання результатів роботи пріоритетним обрали молоді жінки (17,45%), жінки середнього віку (15,28%) та чоловіки старшого і середнього віку – 14,4% і 14,37% відповідно. Аналогічні показники простежуються і щодо взаємозалежного фактора – успішного завершення завдання. Найважливішим цей фактор є для молодих жінок – 14,91%, майже однаково для жінок та чоловіків середнього віку – 13,63% та 13% відповідно. Щодо важливості творчого і ділового росту ситуація протилежна – молоді чоловіки удвічі випереджають чоловіків і жінок старшого віку та в півтора рази чоловіків середнього віку і молодих жінок. Така зацікавленість молодих чоловіків кар'єрним зростом, безумовно, пов'язана з їхнім прагненням досягти певного соціального статусу і визнання в суспільстві. Маючи теоретичні знання, молоді чоловіки сповнені бажання і творчих задумок для впровадження їх у практику. Мету своєї діяльності вони вбачають у праці на досягнення конкретного результату, наслідком якого є досягнення успіхів. З віком зазначений фактор має чітку тенденцію до зниження, свідченням чого є те, що працівники поліції старшого віку вже досягли певних результатів у своїй роботі, добре її знають і працюють за налагодженою роками схемою [265].

Отже, ця група показників свідчить про те, що моральна винагорода навіть у складних економічних умовах є важливі-

шою, ніж матеріальна винагорода, вона повною мірою викликає задоволення і мотивує працівників до продуктивної й ефективної діяльності. Тому безпосередні керівники повинні створювати такі ситуації, які б давали змогу працівникам задовольняти зазначені прагнення і потреби, натомість вони будуть працювати і на досягнення цілей державної служби загалом, і конкретного органу державної влади зокрема.

Дисонує з «правильними» відповідями респондентів принциповий показник ставлення правоохоронця до професійних обов'язків – висока міра відповідальності, яка набрала найменшу кількість позитивних відповідей за всіма категоріями опитаних. Така ситуація викликає занепокоєння і потребує посиленої уваги та реакції з боку керівництва, а надто, що найнижчий показник – у молоді (чоловіки 3,5%, жінки – 2,91%).

На якісне здійснення професійних обов'язків співробітниками поліції має значний вплив і просування по службі. Кар'єра передбачає не тільки підвищення у посаді, але й виконання більш складної й цікавої роботи, заохочення та винагороду за добре виконані завдання.

Очевидно, що просування по службі актуальне для чоловіків молодого і середнього віку (8,56% і 7,6% відповідно). Опитані жінки підтверджують загальну тенденцію прагнення жінок зробити кар'єру, досягти високого професійного статусу, що характерно для жінок середнього (7,35%) та молодого віку (6,91%). Водночас зазначений показник у жінок зрілого віку є вищим, ніж у чоловіків тієї ж вікової групи (6,25% та 5,99% відповідно).

Це свідчення того, що більшість жінок в Україні традиційно не займають керівних посад, отже, рівень пенсійного забезпечення в них априорі менший, ніж у чоловіків і посада стає принциповим чинником під час виходу на пенсію за віком [266].

Необхідно зазначити, що потреба у просуванні по службі найбільше свідчить про міру професійних домагань, виступаючи індикатором сили прагнень працівника. Термін здійснення зазначеної потреби можна, на нашу думку, вважати головним критерієм, за яким правоохоронець визначає свою значущість

фахівця порівняно з іншими колегами. Задоволення цієї потреби стає стимулом для подальших професійних досягнень, у протилежному разі – значно демотивує співробітника, у нього розтрачується початковий ентузіазм до виконання службових обов'язків та знижується наполегливість до праці [267].

Для того, щоб у правоохоронця не виникло почуття професійної непридатності, він має бути впевнений, що підвищення у посаді відбуватиметься через врахування саме професійних знань, ділових якостей, організаторських і виконавських здібностей, інтелекту, прагнення до самоосвіти. Він також повинен знати, за які професійні якості й індивідуальні результати чи досягнення заслуговується службове просування, знати критерії, за якими винагороджуються ініціатива та творчі зусилля. У цьому зв'язку варто навести результати соціологічного опитування державних службовців щодо важливості врахування ділових і професійних якостей претендентів на посаду. За результатами аналізу тільки 16,67% опитаних вважають, що професіоналізм кандидатів на посаду враховується певною мірою, майже кожен другий (51,2%) вважає, що таке врахування тільки часткове, а кожен четвертий респондент впевнений, що ця процедура – формальність і не враховує справжніх професійних якостей претендента [268].

Крім того, опитування показало, що професійний розвиток – необхідна складова просування по службі державних службовців: 64,52% респондентів вважають, що їм потрібне особисте професійне зростання. Цей висновок підтверджують результати іншого соціологічного дослідження: підвищення своєї кваліфікації вважають за необхідне 63,04% опитаних державних службовців, ще 30,88% відчують потребу у постійній професійній освіті [269].

Постійна незаслужена нереалізація потреби у просуванні по службі змушує правоохоронця шукати нову роботу, частіше поза межами державної служби. Тому необхідним є створення різнобічних способів для задоволення зазначеної потреби, що сприятиме зниженню плинності кадрів в органах внутрішніх справ, заохочуватиме до більшої віддачі виконання посадових обов'язків.

На думку респондентів соціологічного дослідження, сучасній кадровій політиці в МВС України властиві відомі проблеми ще з радянського періоду. Практика виявила значну розбіжність між вимогами соціально-економічного реформування і кадровим забезпеченням реформ. Формування служби в МВС України як відкритої, динамічної соціальної системи вимагає пильної уваги до кадрових процесів, формування кадрового корпусу і розвитку кадрового потенціалу, який є одним з найважливіших чинників, здатних забезпечити ефективність її функціонування. Стан кадрового корпусу МВС України не повною мірою відповідає змісту та характеру перетворень у суспільстві, нормативним вимогам законодавства України; адаптація правоохоронців до нових соціально-економічних умов відбувається повільно і суперечливо. Процес формування нової моделі поліції відбувається за стримувального впливу домінуючих елементів адміністративно-бюрократичних службових відносин.

Проведений аналіз змін кадрового корпусу МВС України дає підстави зробити висновок, що процес інституціоналізації поліції ще не завершений. Досі немає вагомих соціально-нормативних регуляторів, не сформований соціально-професійний тип правоохоронця; абсолютно не розвинені механізми соціального контролю з боку суспільства за діяльністю поліції, спостерігається невідповідність параметрів внутрішнього соціального середовища служби і навколишнього соціального середовища, послаблені механізми соціальних взаємин.

На нашу думку, для підвищення ефективності кадрової політики, професійного розвитку кадрового корпусу поліцейських необхідні такі дії: *по-перше*, всебічна оцінка стану кадрового потенціалу на основі системного підходу з урахуванням як кількісних, так і якісних показників. Для науково обґрунтованої оцінки кадрової ситуації необхідно використовувати методи моніторингових досліджень, соціальної діагностики, які дають змогу аналізувати кадрові процеси у динаміці, своєчасно виявляти і конструктивні, і деструктивні тенденції.

По-друге, створення інформаційної бази, яка б підвищувала оперативність, ефективність управління людськими

ресурсами, можливість прогнозування і моделювання розвитку кадрових процесів.

У здійсненні концепції управління людськими ресурсами найважливішу роль виконує професійний розвиток правоохоронців. Нині об'єктивно назріла необхідність зміни принципів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації правоохоронців. Проте саме підготовка нових кадрів, формування резерву – найбільш трудомістке завдання. Сьогодні правоохоронець повинен мати: професійні знання і вміння, спеціальні навички, аналітичні здібності, людські особистісні якості, стратегічне мислення. Тобто з оволодінням адміністративними і аналітичними навичками, повинні освоюватися соціально-політичний і нормативний контексти взаємодії держави, Національної поліції України і громадянського суспільства. Необхідні зміни в змісті освіти, що мають бути спрямовані на формування етичних орієнтирів, виховання людяності та правової культури. Методологія навчання повинна орієнтуватися найперше на розвиток особи, мотивації того, хто навчається. Процес реформування системи управління органами внутрішніх справ вимагає методології випереджаючого навчання, його постійності та цілісності, формування адекватної сучасним технологіям кадрової інфраструктури і сфери послуг.

4.7. Нормативні критерії та практика професійного відбору персоналу на службу в правоохоронні органи

Високоякісна, ефективна діяльність сучасних органів, служб та підрозділів МВС України щодо охорони, захисту й забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин неможлива без професійного, компетентного персоналу правоохоронної системи демократичної, правової, соціальної держави. Стан забезпечення Національної поліції України кваліфікованим кадровим корпусом залежить від професійного відбору кандидатів на службу в ці органи. Належно

організований процес професійного відбору майбутніх посадових осіб Національної поліції України – запорука їх високої боездатності та дієвості, реальної спроможності своєчасно й компетентно виконувати завдання, поставлені перед ними суспільством і державою.

Розглядаючи питання професійного відбору, автором була опрацьована значна кількість фундаментальних досліджень (Б. Ананьєва, В. Бодрова, К. Платонова, К. Гуревича, Б. Ломова, В. Дружиніна, Є. Клімова, Г. Ложкіна, Б. Кулагіна, Є. Мілерян, А. Карпуніна, М. Макаренко, В. Крайнюк, О. Макаревич, М. Корольчук) у галузі професійного відбору; провідних учених, які аналізували проблеми підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ України: В. Авер'янов, Ю. Битяк, О. Безсмертний, А. Васильєв, І. Голосніченко, Є. Додін, М. Дорогіх, В. Зуй, Р. Калюжний, Д. Калоянов, Л. Коваль, А. Комзюк, О. Остапенко, В. Плішкін, П. Рабинович, Ю. Римаренко, О. Рябченко, О. Скакун, М. Тищенко, В. Цветков, Ю. Шемшученко, В. Шкарупа, Х. Ярмакі, О. Ярмиш та інших авторів, які розробили теоретичні та методологічні засади регулювання діяльності органів внутрішніх справ України.

Величезний внесок у науку, зокрема у вивчення нормативних актів щодо організації діяльності МВС України як вираження і основи регулювання діяльності МВС, зроблений науковою школою на чолі з академіком О. Бандуркою [270]. Його учнями досліджені різні напрями управлінської діяльності: управління виховним процесом [271] (В. Петков, С. Нікітенко), організаційно-правові основи інформаційної політики (І. Арістова, Б. Кормич) [272], управління органів поліції в особливих умовах (Ю. Дубко, С. Кузніченко) [273], новітня методологія в управлінні національною поліцією (О. Фролова, В. Ковальська) [274].

На особливу увагу заслуговує такий напрям регулювання діяльності, як управління персоналом МВС України. Теоретичним основам цього питання присвячені праці В. Сущенка [275]. В. Соболев конкретизував методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ [276]. М. Ануфрієвим зроблено детальний аналіз нормативного забезпечення кадрової роботи в націо-

нальній поліції України [277]. Питанням підвищення ефективності управління персоналом поліції України з урахуванням міжнародного досвіду, зокрема поліцейського менеджменту Великобританії, присвячені праці Н. Матюхіної [278]. Організаційно-правові засади професійної підготовки правоохоронних органів України досліджують В. Венедиктов, М. Іншин, В. Петухов, В. Посметний та інші [279].

Отже, ми можемо констатувати, що науковий доробок, зроблений українськими вченими, має стати основою для удосконалення сучасної правоохоронної системи України і, безпосередньо, в частині регулювання процесом діяльності правоохоронних органів України, процесом вибору оптимальних нормативних критеріїв та практики професійного відбору персоналу на службу в органи внутрішніх справ.

Успіх будь-якої справи багато в чому залежить від людей, що її виконують, від відповідності їхніх професійних якостей об'єктивним вимогам, які вимагає щодо них реальна дійсність. Кожен вид професійної діяльності об'єктивно висуває певні вимоги до людини, яка ним займається. Щоб підібрати виконавця для якоїсь роботи, необхідно знати, якими якостями він володіє, чи має відповідну підготовку, щоб виконати поставлені перед ним вимоги.

Професійний відбір виник тоді, коли держава почала зазнавати моральних і матеріальних збитків від непридатних людей до тієї або іншої діяльності [280], про що й свідчить історичний досвід.

У 1575 р. іспанський лікар Хуан Уарте чітко сформулював значення проблеми профорієнтації у державному масштабі: «Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка більш за все підходить до обдарування людини, державотворцю варто було б виділити уповноважених людей великого розуму і знань, що відкрили б у кожній людині обдарування ще в нижньому віці; вони тоді змусили б її обов'язково вивчати ту галузь знання, що їй личить, і не надавали б цю справу її виборіві».

За указом Петра Першого «...У полках багато солдатів виявилися хворі; а інші до навчання несприйнятливі... У рекрути повинні йти... люди добрі, людяні, не старі, не знівечені й не дурні...».

У Давньому Єгипті тільки той навчався мистецтву жреця, хто був здатний витримати систему визначених іспитів. Спочатку кандидат проходив співбесіду, у процесі якої з'ясовувалися його біографічні дані, рівень освіченості; оцінювалися також зовнішність, уміння вести бесіду. Потім витримували перевірку щодо вміння працювати, слухати і мовчати, далі іспит вогнем, водою, страхом подолання похмурих підземель у самоті та ін. Усі ці жорстокі іспити доповнювалися погрозою смерті для тих, хто не був упевнений у тім, що зуміє витримати всі важкості тривалого періоду навчання. Кожному кандидатові пропонувалося ще раз подумати і, ретельно все зваживши, вирішити, з якої сторони закрити за собою двері храму – із внутрішньої чи зовнішньої.

У Давньому Китаї особи, що бажали зайняти посаду урядових чиновників, екзаменувалися особисто імператором за шістьма «мистецтвами»: музики, стрільянині з луку, верхової їзди, вміння писати, думати, знання ритуалів і церемоній. Система іспитів була важливим засобом добору достатньо придатних чиновників для державної адміністративної служби.

Але, насамперед, усі держави були зацікавлені у повноцінних війнах. На Русі з 1550 р. до початку XVIII ст. армія складалася зі стрільців, які несли службу у палацевій охороні, а також «служивих людей» – бояр і дворян. Останні в періоди воєн самі набирали собі ратні ополчення зі своїх селян. На цей період їй припадають перші спроби визначення придатності до військової служби у формі медичної експертизи.

В історії був випадок, що датується 1537 р., коли за наказом царя, головним лікарем Феофілом був оглянутий князь Андрій Іванович, який відмовився їхати на службу до Москви через хворобу [281].

У зв'язку з непоодинокими народними бунтами, які виникали через складну економічну і політичну ситуацію, у 1649 р. був скликаний Земський собор, що прийняв «Соборне ухвалення», в якому є розділ «Про службу всяких ратних людей Московської держави», де записано: «А буде, що служиві люди почнуть государеві бити чолом, що їм за старістю, або за каліцтвом, або за болезнію на государеву службу йти не мочно, і тих чолобитників на Москві й у містах оглядати».

Далі професійний відбір набув великого значення. Відтак вперше питання про спеціальний відбір льотчиків було порушене у «Всеросійському аероклубі» у 1909 р. За завданням В. М. Бехтерева лікар В. В. Абрамов почав проводити клініко-психологічні дослідження пілотів, здійснюючи не тільки функціональний, але й особистісний підхід [282].

Частіше відбір почав упроваджуватися під час Першої світової війни. Так, у Німеччині в 14-ти лабораторіях було обстежено 25 тисяч водіїв. Психологічний відбір пройшли льотчики, радіотелеграфісти, артилерійські навідники й інші військові фахівці.

Нагадаємо, що на початку Першої світової війни льотні події і катастрофи, не обумовлені дефектами матеріальної частини і бойових дій, сягали 90%. З уведенням професійно-психологічного добору рівень подій і катастроф, пов'язаних з «людським фактором», різко знизився, але залишався ще доволі високим [283].

У перші роки Радянської влади в межах неп почалася розробка методів, як тоді говорили, «психотехнічного добору». У 30-ті роки минулого століття психофізіологічні лабораторії, що займалися цією проблемою, були в армії, на залізничному і міському транспорті, на усіх великих промислових підприємствах. Особливо зважали на силові структури: «Якщо ми в морський флот, у спеціальні технічні війська, в авіацію, у міліцію будемо давати такий контингент, що за своєю фізичною структурою, за своєю психологією не придатний для несення служби, то тим самим ми досить сильно вдаримо по їхній бойовій міцності. Це особливо важливо для авіації, де для кожного льотчика необхідний прекрасний зір, слух і цілий ряд інших якостей, що не завжди знайдеш», – писав у ті роки нарком оборони М. В. Фрунзе (1940).

Однак відповідно до Постанови ЦК ВКП(б) від 4 липня 1936 р. робота з профорієнтації в СРСР на тривалий час була припинена, чим було завдано чималої шкоди збройним силам і народному господарству.

В сучасних умовах у реформуванні МВС України важливе значення набувають такі аспекти кадрової політики. *По-перше,*

підвищення ефективності та якості діяльності як підрозділів і служб, так і окремих правоохоронних органів з усіх напрямків. *По-друге*, удосконалення системи управління структурними підрозділами загалом. *По-третє*, увідповіднення діяльності МВС України за змістом і за формою до міжнародних стандартів. Вивірення цих завдань допоможе з найменшими витратами досягти найбільших результатів, а головне – ефективно використати людський фактор у боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, забезпеченні громадської безпеки та захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб. Вирішення завдань, які висуває перед органами системи МВС України держава та суспільство, можливо лише за умов наявності у правоохоронних органів високого рівня професійних знань, вмінь та навичок, високого рівня мотивації до здійснення своєї діяльності.

Галузь наукового знання, що досліджує вимоги тієї чи іншої праці до якостей особистості, яка її виконує, має назву професіографії. Використання можливостей професіографії і розроблених професіограм дає змогу значно покращити якісний склад працівників Національної поліції України, а також більш ґрунтовно і з меншою похибкою здійснювати:

- первинний відбір на службу в Національну поліцію України осіб, яким максимально притаманні позитивні якості правоохоронця;

- розподіл персоналу на службі з урахуванням здібностей і індивідуальних особливостей;

- підготовку працівників, підвищення їх кваліфікації, вдосконалення у них тих здібностей, які необхідні для виконання покладених на них посадових обов'язків;

- ротацію персоналу, переміщаючи їх з одного структурного підрозділу до іншого, або на вищі посади з урахуванням позитивних змін у їх особистісних якостях, які сформувалися в процесі служби в структурному підрозділі;

- аналіз причин успіхів, невдач, зривів, певних подій з урахуванням відповідності здібностей та особливостей характеру працівника відповідно до вимог виконуваної ним праці.

Більшість спеціальностей у системі МВС України є соціономічними, об'єднаними професією типу «людина–людина» [284]. Вони належать до складних видів професійної діяльності та характеризуються:

- багатоаспектністю і складністю виконуваних оперативно-службових і службово-бойових завдань;

- виникненням конфліктних ситуацій, зокрема й таких, що переходять у силове протистояння і бойові сутички, за яких виконання службових функцій пов'язано з ризиком для здоров'я і життя працівників;

- високим рівнем навантажень, котрі супроводжуються моральною, вольовою, фізичною і психічною напруженістю;

- швидкоминучістю ситуацій, необхідністю швидкого осмислення і оцінювання інформації, розрахунку оперативної комбінації, ухвалення відповідного рішення, кмітливості у спілкуванні, необхідністю несподіваної постановки питань, які викривають делікт, попередження протидії;

- постійним дефіцитом часу;

- значною моральністю і соціально-правовою відповідальністю за можливі службові помилки;

- високою ймовірністю завдання збитків правам і свободам людини, що охороняється законом інтересам корпорації, суспільства і держави;

- жорсткою правовою регламентацією оперативно-службової діяльності і наявністю владних повноважень щодо її здійснення;

- відсутністю належного матеріального забезпечення для створення достойних умов життя правоохоронцю і членам його сім'ї.

Останнім часом щораз більшого визнання набувають методи професійного відбору фахівців, що дає змогу значно підвищити якість їхнього навчання й підготовки та вирішити низку інших питань підвищення надійності й ефективності діяльності. Відомо, що в основі професійного відбору до Національної поліції України є вивчення індивідуально-психологічних особливостей майбутніх правоохоронців з метою встановлення ступеня їх відповідальності до майбутньої правоохо-

ронної діяльності. Прогнозування професійної придатності засновано на системній, комплексній оцінці людини як біосоціальної істоти. Очевидна необхідність узагальнюючих уявлень про сукупність властивостей індивідуальності, які мають бути орієнтиром під час оцінювання окремих індивідуальних особливостей. Будь-які спроби подібної систематизації не можуть оминати проблему соціального та біологічного в людині, тобто співвідношення властивостей, у детермінації яких переважають соціальні або біологічні фактори [285]. Як зазначає О. Бандурка, «Професійний відбір – це спеціально організований процес, що має за мету виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на зайняття відповідних вакансій». Відтак автор стверджує: «Вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідно статистично встановленим нормативам, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і якостей та сприятливі перспективи їх розвитку. Професійний відбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких, кількісних критеріях та оцінках професійної придатності» [286].

Отже, суть професійного відбору правоохоронних органів полягає у вивченні психофізіологічних характеристик усіх бажаних працювати в Національній поліції України; здійсненні відбору не лише найбільш підготовлених кандидатів, але й тих, хто спроможний за нетривалий час набути якостей, ознак, властивостей, рис, необхідних для виконання на належному рівні відповідних правоохоронних та правозабезпечувальних завдань. Саме тому професійний відбір набуває максимальної дієвості, коли кількість осіб, що бажають здійснити вибір тієї чи іншої професії працівника МВС України, перевищує кількість вакантних місць. Це можливо за високого престижу професії правоохоронця, що складається внаслідок дії багатьох факторів, ефективного, результативного проведення професійної пропаганди і цілеспрямованої консультації. Урахування наведених положень дає змогу визначити поняття явища

«професійний відбір працівників правоохоронних органів» як систему взаємопов'язаних, цілеспрямованих, нормативно визначених організаційно-управлінських, соціально-економічних, медико-біологічних та психолого-педагогічних заходів щодо визначення наявних потенційних особистих, ділових і моральних якостей кандидатів на зайняття вакантних посад або навчання у відомчих закладах освіти, необхідних у подальшому для високоякісного виконання правоохоронних функцій.

Відбір і навчання кандидатів на службу в органи системи МВС України є невід'ємним процесом. Здійснені останніми роками кроки щодо становлення та розвитку відомчої системи освіти певною мірою сприяли формуванню національної школи фахівців для органів внутрішніх справ. В умовах інтеграції загальнодержавної системи освіти у Болонський процес в основу реформи системи відомчої освіти покладено вимоги щодо виховання нового покоління фахівців для системи МВС України, спроможних професійно відповідати на виклик часу, утверджувати принципи законності, демократизму, відданості справі захисту національних інтересів, безпеки особи, суспільства і держави загалом [287]. Саме навчання щойно прийнятих працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ слугує засобом розвитку потенційних особистих, ділових і моральних якостей особи, необхідних для компетентного виконання обов'язків за тією чи іншою посадою.

Як висновок треба зазначити таке: завдання відділів кадрового забезпечення, інших комплектуючих органів, полягають не тільки у підборі працівників, які вже мають відповідні знання, вміння та навички, але й тих, хто означені професійно важливі якості здатний набути в процесі професійної підготовки. «Адміністрація або набирає або вибирає вже навчених індивідів, яких можна відразу ставити на робочі місця, або, навпаки, бере на себе завдання прищепити їм необхідні знання та навички, яких вона від них сподівається отримати» [288]. З цього приводу надзвичайно важливим є висновок, зроблений у спеціальній літературі: «Служба в органах внутрішніх справ – нелегка і доволі небезпечна. Вона висуває перед працівниками системи МВС чимало своїх специфічних вимог,

відповідати яким може не кожний. Тому своєчасне виявлення і виховання цих рис особистості – одне з найголовніших завдань підготовки майбутніх висококваліфікованих фахівців. Однією з форм такого попереднього професійного відбору має стати створення мереж спеціальних шкіл, коледжів при вищих закладах освіти МВС України за професійно-орієнтованою освітньою програмою старшої школи, яка спрямована на виявлення та розвиток здібностей у певній галузі знань (право у правоохоронній діяльності органів внутрішніх справ), забезпечення формування основ правового світогляду та орієнтації особи, необхідних для її подальшого професійного самовизначення [289].

Отже, відбір кандидатів на службу в МВС України – не просто сукупність певних операцій, дій, методик та засобів. Професійний відбір працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ – це насамперед «складна соціальна система» [290; 291; 292], яка має низку взаємопов'язаних етапів.

Загальновизнаним є той факт, що існуюча система підготовки кадрів не завжди відповідає потребам практичних підрозділів та вимогам сьогодення щодо підготовки висококваліфікованих фахівців у сфері правоохоронної діяльності. Система відомчої освіти, попри щорічне збільшення кількості випускників, не задовольняє повною мірою нагальні потреби щодо підготовки правоохоронців. Внаслідок неякісного добору кандидатів на навчання, низького грошового утримання та неналежного соціально-правового захисту молодих фахівців, недоліків навчально-виховного процесу, а саме: відірваності теоретичних навиків випускників від практичної діяльності, недостатнього обсягу практики, відсутності уваги до молодих спеціалістів, недостатнього життєвого досвіду самих випускників відомчих навчальних закладів, призводить до того, що кожен п'ятий з молодих фахівців зі стажем роботи до трьох років звільняється зі служби. Отже, одним із пріоритетних напрямів у реформуванні МВС України повинна стати кадрова робота з персоналом, поступове доведення штатної чисельності до науково обґрунтованих нормативів, якісне поліпшення системи добору і підготовки кадрів, удосконалення норматив-

но-правової бази кадрової роботи, створення оптимальної системи науково-методичного й інформаційного забезпечення кадрових процесів.

Основними напрямками діяльності з відбору кандидатів на службу є:

- розробка спеціальних цільових програм, концепцій реформування системи відомчої освіти та підвищення якості підготовки фахівців для Національної поліції України;

- здійснення профорієнтаційної роботи серед населення, школярів;

- проведення професійно-орієнтаційних заходів серед окремих груп населення з питань служби в МВС України шляхом регулярних виступів працівників поліції у засобах масової інформації та під час зустрічей і звітів перед населенням з матеріалами, що пропагують і популяризують діяльність правоохоронних органів та ін.

Щодо джерел поповнення правоохоронних органів, то його поділяють на резерв нового прийому і резерв на переміщення. Резерв кадрів – група спеціально відібраних та включених до затвердженого у встановленому порядку списку осіб, які мають організаторські здібності, та після практичної перевірки і вивчення на конкретних дорученнях, а також відповідної цілеспрямованої підготовки можуть розглядатися як кандидати для призначення, висунення на вищі посади в порядку просування по службі. У сфері внутрішньоорганізаційного відбору кандидатів для органів, служб та підрозділів МВС України, ефективними видаються такі форми роботи з персоналом, як: створення резерву кандидатів, проведення конкурсу на заміщення вакантних посад, суміщення професій та ротацію. Причому під час роботи з резервом доцільно створювати «матриці переміщень» [293], в яких повинні відображатись професійно-організаційний стан кожного правоохоронця, його можливі службові переміщення та ступінь готовності до зайняття наступної посади. Проведення конкурсу обов'язково передбачає розсилання у всі органи, служби та підрозділи інформації про вакантні посади. Як свідчить практика, проведення конкурсу доцільно в таких випадках: під час

формування мінімальної чисельності персоналу, при перерозподілі персоналу, в процесі переміщення працівників [294; 295]. Якщо ж виконавець певних посадових обов'язків потрібен лише на короткий термін, є сенс проводити суміщення професій (посад).

Відповідно до вимог розділу VI «Добір на посаду поліцейського» призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України. У разі проведення конкурсу для визначення кандидата для призначення на відповідну посаду призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції згідно з номенклатурою посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України, та відповідно до результатів конкурсу. Призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, здійснюють керівники таких закладів. Накази про зарахування поліцейських курсантами, слухачами денної форми навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, є підставою для звільнення таких осіб зі штатних посад, які вони займають в органах (закладах, установах) поліції. Випускники вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, після закінчення навчання призначаються на посади в органах (закладах, установах) поліції наказами посадових осіб поліції, зазначених у статті 47 Закону України «Про Національну поліцію».

Статтею 49 Закону України «Про Національну поліцію» задекларовані вимоги до кандидатів на службу в поліції, а саме:

1. На службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою.

2. Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України.

3. Незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті особи у випадках, визначених частиною другою статті 61 цього Закону, а також особи, які:

1) відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом;

2) особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади».

Попередній відбір кандидатів на службу до Національної поліції України полягає у проведенні перевірки кандидата на службу в поліції. Так, *по-перше*, громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України; *по-друге*, громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі; *по-третє*, відповідно до порядку, встановленого законом, щодо осіб, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами.

Для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії.

До складу поліцейської комісії апарату центрального органу управління поліції входять п'ять осіб:

1) два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

До складу поліцейської комісії територіальних органів поліції входять п'ять осіб:

1) один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції;

4) два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

Основними повноваженнями поліцейської комісії є:

1) проведення відбору (конкурсу) на службу в органи (заклади, установи) поліції, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських;

2) проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду.

Поліцейські комісії територіальних органів поліції діють на постійній основі. Максимальний строк повноважень члена поліцейської комісії становить три роки. Одна і та ж особа може здійснювати повноваження члена поліцейської комісії лише протягом одного трирічного строку. Повторне призначення на посаду члена поліцейської комісії забороняється.

Члени поліцейських комісій можуть не припиняти виконання своїх основних службових обов'язків за місцем основної роботи (служби). Забезпечення діяльності та проведення засідань поліцейських комісій здійснює апарат відповідного підрозділу поліції. Повноваження члена поліцейської комісії припиняються:

1) у разі закінчення строку, на який призначено члена поліцейської комісії;

2) якщо член поліцейської комісії подав заяву про припинення повноважень за власним бажанням;

3) якщо член поліцейської комісії не може виконувати свої повноваження за станом здоров'я;

4) якщо обвинувальний вирок щодо члена поліцейської комісії набрав чинності;

5) якщо член поліцейської комісії припинив громадянство або набув громадянства іншої держави;

6) якщо члена поліцейської комісії визнано безвісно відсутнім або оголошено померлим;

7) у разі смерті члена поліцейської комісії;

8) у разі обмеження цивільної дієздатності члена поліцейської комісії або визнання його недієздатним;

9) у разі застосування до члена поліцейської комісії заходів адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Рішення про припинення повноважень члена поліцейської комісії ухвалює посадова особа або орган, що призначив (обрав) відповідного члена поліцейської комісії. Поліцейська комісія обирає таємним голосуванням більшістю голосів від загального складу голову поліцейської комісії та секретаря поліцейської комісії. Голова поліцейської комісії організовує роботу комісії, визначає обов'язки секретаря комісії, веде засідання комісії. Обов'язки голови поліцейської комісії в разі його відсутності виконує секретар комісії. Засідання поліцейської комісії проводяться відкрито і гласно, крім випадків, визначених законом. Голова поліцейської комісії визначає дату, час і місце проведення засідання комісії, перелік питань, що виносяться на засідання, та оприлюднює цю інформацію на офіційному веб-порталі комісії не пізніше ніж за два дні до засідання.

Член поліцейської комісії уповноважений:

1) ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд комісії, брати участь у їх дослідженні та перевірці;

2) зазначати свої мотиви та міркування, а також надавати додаткові документи з питань, що розглядаються;

3) вносити пропозиції щодо проекту рішення поліцейської комісії з будь-яких питань та голосувати «за» або «проти» того чи іншого рішення;

4) висловлювати письмово окрему думку щодо рішення поліцейської комісії;

5) здійснювати інші повноваження, визначені законом.

Член поліцейської комісії повинен бути відведений, якщо є інформація про конфлікт інтересів або обставини, що викликають сумнів у його безсторонності. Якщо такі обставини існують, член поліцейської комісії повинен заявити самовідвід. Із тих же підстав відвід члену комісії можуть заявити особи, щодо яких або за зверненням яких поліцейська комісія може ухвалити рішення.

Відвід має бути вмотивованим і поданим до початку розгляду питання у формі письмової заяви на ім'я голови поліцейської комісії. Головуючий на засіданні зобов'язаний ознайомити із заявою про відвід члена комісії, якому заявлено відвід.

Рішення про відвід (самовідвід) ухвалює поліцейська комісія більшістю голосів членів, які беруть участь у засіданні. Член комісії, щодо якого ухвалюється рішення про відвід (самовідвід), не бере участі в голосуванні.

Поліцейська комісія проводить голосування за відсутності особи, щодо якої ухвалюється рішення, і запрошених осіб.

Рішення поліцейської комісії викладаються в письмовій формі. У рішенні зазначаються дата і місце ухвалення рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, мотиви прийнятого рішення. Рішення підписує головуючий і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення.

Окрема думка члена поліцейської комісії викладається у письмовій формі та додається до справи, про що головуючий повідомляє на засіданні.

Порядок діяльності поліцейських комісій визначається Міністром внутрішніх справ України з урахуванням положень цього Закону.

Для виконання покладених на поліцейську комісію повноважень її члени користуються правом доступу до публічної інформації поліції, зокрема з обмеженим доступом, крім таємної інформації (ст. 51 ЗУ «Про Національну поліцію»).

Статтею 52 Закону України «Про Національну поліцію» регламентовано алгоритм проведення конкурсу на посаду поліцейського. Відтак з метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, у випадках, передбачених цим Законом, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади (далі – конкурс). Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на прийняття на службу та зайняття вакантної посади. Конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випадку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації. Конкурс проводиться відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України 25.12.2015 № 1631 [296] (далі – Типовий порядок проведення конкурсу).

Типовий порядок проведення конкурсу визначає:

- 1) умови проведення конкурсу;
 - 2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
 - 3) повноваження поліцейської комісії під час проведення конкурсу;
 - 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;
 - 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або зайняття вакантних посад;
 - 6) методи оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або на зайняття вакантних посад державної служби.
6. Рішення про оголошення конкурсу ухвалює керівник органу поліції, якому надано право приймати громадян на

службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду.

7. Конкурс проводиться відповідною поліцейською комісією.

Сучасний підхід до комплектування поліцейських передбачає використання принципу відкритості і гласності, а саме: оприлюднення інформації про проведення конкурсу. Відповідно до вимог ст. 53 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено, що інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється відповідно до Закону і Типового порядку проведення конкурсу на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції.

Відтак в оголошенні про проведення конкурсу зазначаються:

1) місцезнаходження поліцейської комісії, яка проводить конкурс;

2) назва вакантної посади;

3) стислий зміст службових обов'язків;

4) умови грошового забезпечення;

5) вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, на пряму підготовки (спеціальності), досвіду роботи, зокрема й у поліції, та інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидата на посаду відповідно до кваліфікаційних вимог до цієї посади, а також вимог до осіб, що приймаються на службу в поліції;

6) інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду;

7) перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання;

8) дата і місце проведення конкурсу;

9) прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу.

Строк подання документів для участі в конкурсі не може становити менше 10 та більше 30 календарних днів з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу.

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає у визначеному порядку до поліцейської комісії такі документи, які передбачені статтею 54 Закону України «Про Національну поліцію», а саме:

1) письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;

2) копію паспорта громадянина України;

3) копії документів про освіту;

4) особову картку визначеного зразка, автобіографію та фотографії розміром і в кількості, визначених Типовим порядком проведення конкурсу;

5) декларацію, визначену Законом України «Про запобігання корупції»;

6) копію трудової книжки (за наявності);

7) медичну довідку про стан здоров'я, форму і порядок надання якої визначають спільно центральний орган виконавчої влади з реалізації державної політики у сфері державної служби та центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;

8) копію військового квитка або посвідчення особи військовослужбовця (для військовозобов'язаних або військовослужбовців).

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, перед складанням кваліфікаційного іспиту пред'являє поліцейській комісії паспорт громадянина України.

Частиною 2 статті 54 Закону «Про Національну поліцію» заборонено вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади в поліції, документи, не визначені цією статтею, якщо надання інших документів не визначено законом.

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, має право додати до заяви про участь у конкурсі інші документи, крім зазначених у частині першій цієї статті.

Алгоритм проведення конкурсної процедури задекларовано статтею 55 Закону України «Про Національну поліцію», а саме:

1. Служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції, де проходить конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність загальним вимогам та інформує про це поліцейську комісію.

2. Кандидати, які пройшли перевірку, передбачену частиною першою цієї статті, проходять тестування, співбесіду та інші види оцінювання відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

3. У разі подання заяви про участь у конкурсі лише однією особою така особа проходить у встановленому порядку конкурсний відбір, за результатами якого ухвалюється рішення про її прийняття на службу до поліції та/або призначення на посаду або про відмову в такому прийнятті та/або призначенні.

4. Засідання поліцейської комісії під час проведення конкурсу є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів.

5. Під час засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу її члени:

1) вивчають результати проведеної перевірки документів кандидатів;

2) проводять відбір кандидатів з використанням видів оцінювання відповідно до Типового порядку проведення конкурсу;

3) проводять співбесіду з кандидатами з урахуванням результатів тестування;

4) особисто оцінюють рівень професійної компетентності претендентів, які відповідають умовам конкурсу, та визначають в особистому порядку їхній загальний рейтинг;

5) за результатами складення загального рейтингу претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу.

6. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість від її складу.

7. Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом, який присутні на її засіданні члени комісії підписують не пізніше наступного дня після проведення засідання.

8. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

За результатами проведення конкурсу ухвалюється рішення щодо призначення поліцейських на вакантні посади. Службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються з дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського.

Наведене достатньою мірою дає змогу визначити основну мету професійного відбору кандидатів на службу в органи, служби та підрозділи Національної поліції України. Вона полягає у створенні резерву претендентів на всі посади з урахуванням майбутніх організаційно-кадрових змін, звільнень, переміщень, виходів на пенсію, закінчень термінів контрактів, змін напрямів і характеру службово-трудової діяльності поліцейських.

Означена мета професійного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України та наведена низка етапів останнього дозволяють окреслити такі найважливіші завдання спеціально уповноважених органів у цій сфері:

- розробка і вдосконалення стратегії кадрового забезпечення;
- формування банку даних резерву нового прийому кандидатів на службу до Національної поліції України;
- залучення на службу до Національної поліції України гідних і кваліфікованих кадрів;
- вдосконалення методики пошуку і отримання інформації стосовно кандидатів на службу до Національної поліції України;
- застосування методики незалежних характеристик з метою отримання інформації щодо поведінки кандидата на службі і поза нею;

- ретельне вивчення характеристик-рекомендацій з усіх місць навчання та праці, а також з військової частини, в якій кандидат проходив строкову службу;
- вивчення моральних, ділових та особистісних якостей претендента, його стану здоров'я;
- формування особової справи;
- підготовка контракту на проходження служби і наказу щодо особового складу стосовно призначення на посаду і закріплення наставника;
- здійснення початкової підготовки (спеціалізації) молодих кандидатів на службу до Національної поліції України;
- проведення низки заходів щодо створення позитивної мотивації на виконання поставлених службових завдань;
- проведення необхідних інструктажів з метою адаптації молодих працівників до оперативно-службової діяльності;
- здійснення ретельного контролю за молодим працівником під час випробування на окремих дорученнях;
- надання методичної і практичної допомоги щодо професійного та особистісного росту кандидата на службу до Національної поліції України;
- підготовка висновку керівником структурного підрозділу за результатами служби і праці під час випробування.

З огляду на викладене, головним завданнями професійного відбору претендентів на службу до Національної поліції України сьогодні варто вважати таке:

- 1) встановлення придатності кандидата до виконання тих чи інших посадових обов'язків;
- 2) удосконалення відбору, на основі аналізу результатів професійної діяльності щойно прийнятих працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ.

Актуальність цих завдань визначається насамперед тим, що система відбору кандидатів на службу до Національної поліції України повинна враховувати такі обставини, які не досліджуються під час відбору кадрів до інших міністерств. «Складність системи професійної орієнтації та професійного відбору до органів МВС полягає у тому, що необхідно враховувати специфіку професійної діяльності: емоційні та розумові

перевантаження, різні стресові ситуації» [297]. Саме це пояснює необхідність удосконалення системи професійного відбору до Національної поліції України, зокрема шляхом створення моделей фахівців різних правоохоронних напрямів діяльності. Такі моделі зроблять прозорими параметри, стандарти, інші показники, відповідно до яких і повинен відбуватись професійний відбір майбутніх поліцейських. Певна річ, професійний відбір передбачає власне вибір кращого з декількох кандидатів, який може оптимально здійснювати у майбутньому професійну діяльність. Науково обґрунтований відбір повинен ґрунтуватися не на виборі найбільш здібного кандидата з усіх, а на основі відповідності якостей кандидата необхідним вимогам [298].

Юридична природа професійного відбору кандидатів на службу в органи, служби та підрозділи внутрішніх справ відображена у спеціальних нормативно-правових актах – Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631 [299] та Положенні про організацію службової підготовки працівників національної поліції, затвердженому наказом МВС України від 26.01.2016 № 50 [300].

Означені нормативні акти визначають порядок відбору кандидатів на навчання, порядок проведення перевірки та вступних випробувань кандидатів, порядок зарахування до закладів відомчої системи освіти Міністерства внутрішніх справ, матеріальне та фінансове забезпечення курсантів (слухачів), порядок призначення на посаду і допуску щойно прийнятого поліцейського до самостійного виконання службових обов'язків.

Ці нормативно-правові акти виконують дуже важливу роль у регулювання відносин, що виникають в процесі як професійного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України, так і проходження початкової професійної підготовки. Однак деякі аспекти цих інститутів цими актами не достатньо врегульовані, що призводить до двоякого тлумачення під час застосування окремих норм зазначених нормативно-правових актів.

Успішне виконання професійної діяльності поліцейського значною мірою опосередковується його особистими якостями, що виявляються за допомогою психологічного аналізу структурних компонентів його особистості. Це положення, що є основою розуміння сутності професійної майстерності, пояснює вплив рівня розвитку професійно важливих якостей на результати діяльності, дає змогу вирішувати проблему професійної придатності та надійності працівника МВС України [301].

Останнім часом щораз більшого визнання набувають методи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України, що дозволяє істотно підвищити якість їхнього навчання й підготовки, ефективність діяльності та вирішити низки інших питань підвищення надійності й ефективності діяльності. Відомо, що основою професійно-психологічного відбору є вивчення індивідуально-психологічних особливостей кандидатів на службу до Національної поліції України з метою встановлення ступеня їхньої відповідності до вимог конкретної спеціальності чи групи подібних спеціальностей [302; 303; 304].

Професійно-психологічний відбір є частиною професійного відбору, що охоплює комплекс заходів, які сприяють раціональному розподілу кандидатів за певними спеціальностями; комплектуванню МВС України кандидатами за їх відповідними психологічними якостями.

Все це сприяє забезпеченню адекватності властивостей особистості кандидата на службу до Національної поліції України вимогам професійної діяльності. У проблемі психологічного відбору можуть бути виокремлені два основних аспекти: з одного боку – особистість, індивідуальність людини, з іншого – нормативно зумовлені умови і особливості професійної діяльності [305].

Під час психологічного відбору оцінюються психологічні та психофізіологічні властивості особистості: особливості мотиваційної сфери, характеру, інтелектуальної та сенсорної організації, психомоторики, властивості нервової системи, темпераменту. Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних якостей особистості, суспільної й трудової активно-

сті, професійної спрямованості, умов виховання й розвитку, особливостей спілкування, стосунків й поведінки в колективі.

Психологічне й психофізіологічне обстеження включає вивчення пізнавальних психічних процесів (інтелектуальних особливостей), психомоторики, емоційно-вольових якостей та рівня нервово-психічної нестійкості [306].

Будь-яке уявлення про властивості сталих індивідуально-психологічних особливостей людини має бути пов'язане з елементами діяльності.

Тому індивідуально-психологічні особливості варто розглядати як відносно стійкий рівень результативності, стилю, динаміки, джерела мотивації до певної діяльності або окремих дій й операцій, ефективність програм їхньої реалізації. Ймовірно, деякі властивості пов'язані з формальними аспектами програмування дій та операцій: запуск програми, переключення з одного елемента на інший, контроль послідовності реалізації, тимчасових характеристик операцій [307; 308].

Властивість може відображати також стійкі особливості внутрішньої моделі навколишньої дійсності, що включається людиною в прогнозування перебігу подій та їхню інтерпретацію.

Наукова розробка і практична реалізація процедури визначення професійної придатності вимагають урахування і дотримання низки принципів положень, що визначають методологію психологічного обстеження й організаційні форми його проведення, а також зв'язок результатів визначення придатності з іншими формами забезпечення успішності навчання й ефективності професійної діяльності. Певні принципи цього було обґрунтовано деякими авторами у процесі вивчення проблеми професійного психологічного відбору [309; 310].

Досвід роботи у галузі діагностики та прогнозування професійної придатності свідчить про те, що наукове обґрунтування і реалізацію системи визначення придатності варто проводити з таких позицій:

1. *Системний підхід*, що відображає закони взаємозв'язку і взаємозумовленості компонентів системи «людина-професія». Системний характер властивостей професійної придатності відповідає положенню Б. Ломова про «різнопорядкові»

властивості людини і про необхідність виділення системних властивостей, що відбивають належність індивіда до визначеної системи [311].

Вивчення професійної придатності з позицій системного підходу вимагає її розгляду в різних планах. «Коли досліджуване явище розглядається як деяка система (якісна одиниця), то головне завдання тут полягає в тому, щоб виявити «складові» цього явища і спосіб їхньої організації. Саме в цьому аспекті проводилися (і проводяться) теоретичні й експериментальні дослідження, націлені на вичленовування процесів, з яких «складається» психіка, параметри психічних станів, властивостей особистості і т. д.», – зазначає Б. Ломов. В аналітичній площині доцільним є розглянути і деякі аспекти професійної придатності майбутнього правоохоронця.

Наукова ідеологія системного підходу обумовлює необхідність вивчення професійної придатності кандидата на службу як його системної властивості, яка утворюється в зв'язку й у результаті залучення його до діяльності, котра виникає й оцінюється в процесі виконання функцій організації, контролю, планування, коригування, досягнення заданого результату діяльності під час служби в системі МВС України.

Ця властивість забезпечує формування і реалізацію в трудовому процесі таких системних якостей взаємодії кандидата на службу до Національної поліції України з предметом діяльності, як стабільність і стійкість професійних і функціональних процесів і показників. Системний підхід у вивченні та забезпеченні професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України визначає положення про взаємозв'язок шляхів і методів досягнення необхідного рівня цієї властивості, про комплексний характер зовнішніх факторів і умов, що відображаються в його визначеннях, про розмаїтість рівнів і про механізми психічної регуляції придатності, можливості взаємної компенсації та стимуляції різних компонентів психологічної системи діяльності за підтримки необхідного рівня професійної придатності.

Системоутворювальна роль ефективності діяльності кандидата на службу до Національної поліції України у процесі

включення його в трудовий процес відображає особливості тих системних зв'язків, що існують між окремими компонентами конкретної діяльності. Вияви трудової активності людини залежать від сукупного впливу на неї особливостей суб'єкта, змісту, засобів, умов і організації діяльності, їхньої динаміки в трудовому процесі. Цей вплив виявляється в характеристиках професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України, у його зміні залежно від структурно-функціональної основи конкретної діяльності.

2. *Діяльнісний підхід* у вивченні професійної придатності ґрунтується на положеннях теорії діяльності, запропонованої А. Леонтьєвим [312], і концепції регулювальної ролі психічного відображення, розробленої Б. Ломовим [313]. Теорія діяльності дає змогу встановити характер причинно-наслідкових відносин на різних рівнях макроструктури трудового процесу і відтак проникнути в сутність явищ, що визначають особливості формування і вияву професійної придатності кандидата на службу в органи внутрішніх справ. Закономірності психічного відображення предметного світу, співвідношення образних конструктів у процесі діяльності, адекватність психічних і фізіологічних ресурсів вимогам цієї діяльності, можливість мобілізації функціональних резервів в екстремальних умовах визначають особливості придатності кандидата на службу до Національної поліції України у зв'язку з конкретним характером її діяльності.

3. Положення про *особистісний підхід* у вивченні професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України реалізує уявлення про особливості вияву внутрішніх факторів діяльності ролі в регуляції процесів формування і реалізації системної властивості суб'єкта діяльності. Спостерігаючи численні експериментальні дані, які свідчать про те, що професійна придатність людини обумовлюється не тільки її професійними характеристиками, але також особливостями мотиваційної, когнітивної, психомоторної, емоційно-вольової, темпераментальної та характерологічної сфер особистості, у більшості робіт розглядається зазвичай зв'язок окремих особистісних особливостей із придатністю під час вирішення за-

вдань психологічного відбору, тобто, як правило, при одномоментному її визначенні. Менше вивчено процеси формування особистості професіонала, механізми психічної регуляції професійної придатності, теоретичні основи взаємодії особистості та діяльності в їхньому розвитку тощо. У широкому розумінні особистісний підхід до вивчення професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України передбачає також оцінку впливу на нього і таких структурно-динамічних характеристик, як особливості стану різних систем і функцій організму, що забезпечують енергетичний потенціал суб'єкта діяльності. Відтак особистісний підхід за психологічного вивчення та формування професійної придатності визначає необхідність орієнтації на психічні та фізіологічні ресурси і функціональні резерви людини [314–318].

Психологічні питання професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України є одним з аспектів цієї проблеми. Важливе значення в її формуванні має також, власне, професійний фактор, що визначається рівнем професійної підготовленості, тобто обсягом, глибиною, стійкістю необхідних знань, навичок, умінь, а також досвідом роботи в конкретній трудовій сфері.

Медичний аспект професійної придатності відображає взаємний вплив особливостей трудової діяльності і професійного здоров'я, їхні причинно-наслідкові відносини. Фізіологічний фактор придатності характеризує її з погляду адаптаційних можливостей організму і психіки в конкретних умовах діяльності, величини енергетичних ресурсів організму і функціональних резервів органів і систем при напруженій психічній діяльності.

4. Наведені компоненти особистісного фактора, що визначають рівень професійної придатності кандидата на службу до Національної поліції України, зумовлюють необхідність використання *комплексного підходу* до визначення і формування цієї системної властивості. За такого підходу до оцінки суб'єкта діяльності потрібно враховувати особливості компенсації окремих професійно важливих якостей і функцій, їх взаємозв'язок, мінливість і динамічність. Ця їхня властивість

визначає можливість індивідуального пристосування кандидата до служби в органах внутрішніх справ, під час якого виробляється його індивідуальний стиль.

Принцип комплексного підходу відображає також положення про те, що для того, щоб судити про рівень професійної придатності, потрібна оцінка сукупності професійно важливих якостей особистості за допомогою набору валідних і надійних методичних прийомів.

5. Розробка та використання рекомендацій з визначення професійної придатності мають бути обґрунтовані з урахуванням низки наукових положень теоретичного та методичного характеру, а також особливостей конкретного виду діяльності – *принципу наукової обґрунтованості*. Методичні рекомендації з визначення придатності, що розроблені для конкретної професії (діяльності), не можуть бути використані для інших, навіть близьких за зовнішніми ознаками професій, без спеціальної наукової перевірки й адаптації. Це положення визначається більш-менш істотними психологічними розходженнями у характері різних видів діяльності, і, відповідно, в особливостях професійних вимог до особистості, методах оцінки професійно важливих якостей, критеріях придатності тощо.

6. Надійність результатів діагностики й особливо прогнозування рівня професійної придатності багато в чому визначаються ступенем врахування особливостей розвитку особистості кандидата на службу до Національної поліції України у процесі навчання і службової діяльності (процес становлення особистості професіонала) і можливостей зміни професійних вимог до особистості (їхнього складу і значущості окремих вимог) через виникнення нових характеристик у змісті службових завдань, в умовах їхнього рішення тощо. Це положення обумовлюється необхідністю врахування *принципу динамічності* (пролонгованості, етапності) визначення професійної придатності, що передбачає раціональну послідовність проведення цієї процедури, яка забезпечує не тільки нагромадження й уточнення інформації про індивідуально-психологічні особливості особистості і, відповідно, підвищення надійності прогнозу придатності, але й можливість диференційованого її прогнозуван-

ня на етапах професійного шляху. Ця мета досягається шляхом періодичного проведення психологічного обстеження на етапах первинного набору кандидатів на службу до Національної поліції України (виявлення найпридатніших до навчання), перед початком практичного навчання за фахом для уточнення прогнозу освоєння цього курсу, при завершенні навчання для вирішення завдання раціонального розподілу за конкретними спеціальностями реальної діяльності, за необхідності визначення доцільності переорієнтації на новий профіль діяльності, висування на нову посаду, переходу в особливі умови професійної діяльності та ін. Такі обстеження можуть мати і позачерговий експертний характер, наприклад, для з'ясування причин погіршення професійної діяльності, можливості освоєння кандидатом на службу до Національної поліції України нових професійних завдань і устаткування тощо.

7. Професійна ефективність і надійність майбутнього працівника поліції, безпека службової діяльності значною мірою визначаються станом його індивідуально-психологічних якостей і функцій, ступенем врахування характеристик кандидата на службу до Національної поліції України на всіх стадіях проектування, створення і реалізації проходження служби. Вагоме місце в цьому процесі мають заходи щодо визначення (оцінки і прогнозування) професійної придатності. Результати психологічного обстеження використовуються здебільшого для вирішення завдання професійно-психологічного відбору майбутніх правоохоронців. Але досвід проведення подібних обстежень свідчить про те, що отримані дані про особливості психологічних характеристик конкретної людини і визначеної сукупності людей (за професійними, віковими, іншими ознаками), можуть і мають бути використані й під час вирішення інших завдань психологічного забезпечення професійної діяльності (принцип активності у використанні результатів визначення професійної придатності). *Принцип активності* у формуванні професійної придатності визначає і те положення, що для його підтримки на необхідному рівні потрібно використання всієї сукупності заходів щодо психологічного забезпечення професійної діяльності, що дають змогу розвивати професійно

важливі якості і функції кандидата на службу до Національної поліції України, підвищувати його резервні можливості, компенсувати ті або інші обмеження, коригувати функціональні порушення тощо. Йдеться про створення адекватних можливостей щодо особливостей майбутнього правоохоронця, засобів, змісту, умов і організації діяльності, удосконалення систем відбору і підготовки кандидатів на службу до Національної поліції України, розробки і впровадження процедур і засобів керування психічним станом та ін.

Активність заходів щодо визначення професійної придатності полягає також і в тому, що їх проведення має обмежуватися констатацією «діагнозу» або «прогнозу», але у разі негативних висновків результати психологічного обстеження варто використовувати для рекомендації з корекції професійних планів, орієнтації на більш адекватні професійні вибори. Цей принцип надає можливість за результатами обстеження вирішувати завдання раціонального розподілу кандидатів на службу до Національної поліції України, обґрунтувати рекомендації щодо розвитку недостатньо виражених професійно важливих якостей та індивідуалізувати процес навчальної та службової діяльності тощо.

8. Раціональною схемою визначення професійної придатності є побудова такої системи її діагностики і прогнозування (методики, показники, критерії), що дає змогу поетапно проводити оцінку придатності до діяльності за групою професій, об'єднаних за принципом спільності основних характеристик діяльності і, відповідно, професійно важливих якостей особистості кандидата на службу до Національної поліції України, потім за окремими професіями і, нарешті, за конкретними спеціальностями. Така процедура відображає зміст *принципу диференційованого прогнозування*. Його реалізація дозволяє зробити систему визначення професійної придатності найбільш економічно, доцільно й оперативно, оскільки вона забезпечує не тільки визначення ступеня відповідності індивідуально-психологічних характеристик конкретного кандидата на службу до Національної поліції України до вимог професії міліціонера, але й можливість корекції її вибору на більш ранніх

етапах прогнозування або на етапі розподілу за окремими спеціальностями.

9. Процедура визначення професійної придатності має передбачати можливості зміни значень інтегрального показника придатності – *принцип динамічності* (адаптивності, відносності) *критеріїв*. Потреба у підвищенні або зниженні психологічних критеріїв періодично виникає через мінливу кон'юнктуру набору в навчальні заклади, ступеня успішності проходження інших видів професійного відбору, періодичних змін професійних вимог до кандидатів на службу до Національної поліції України у зв'язку з висуненням нових професійних завдань, зміною умов діяльності тощо. У низці випадків доцільно орієнтувати значення критеріїв придатності на виявлення найбільш придатних до певної діяльності або абсолютно непридатних, якщо вона доволі складна, відповідальна, небезпечна. Іноді допускається використання низьких критеріїв придатності, якщо є методична і тимчасова можливість компенсувати недостатньо високий рівень розвитку професійно важливих якостей за рахунок їхнього розвитку або компенсації засобами професійної та психологічної підготовки, ергономічного забезпечення діяльності.

Цей принцип реалізується, наприклад, у системі психологічного відбору шляхом визначення трьох груп критеріїв придатності, що дають змогу виокремити:

– *безумовно придатних* осіб, які за своїми здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей повною мірою відповідають вимогам конкретної діяльності (або видам діяльності);

– *умовно придатних* осіб, навчання або трудова діяльність яких будуть пов'язані з незначними порушеннями, погіршеннями, або вони матимуть потребу в збільшенні термінів навчання, зміні режимів тренувань та ін.;

– *непридатних* осіб, успішність навчання і робота яких безумовно не відповідатиме запропонованим вимогам.

10. Обґрунтування, розробка і проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності має відповідати вимогам економічної, організаційної і технічної доцільності та прийнятності (*принцип практичності*).

Відтак дотримання основних принципів професійного відбору – діяльнісного й особистісного підходів, науковості, динамічності, активності, диференційованості та практичності – сприяє й забезпечує досягнення основної мети профвідбору: прогнозу, навчання та ефективності надійної та безпечної діяльності спеціалістів, особистості, задоволення основної потреби в праці.

Настав час усвідомити, що ефективність кадрової політики визначається не кількістю завдань, які вона декларує, а отриманням остаточних результатів правоохоронної діяльності на місцях. Таким результатом є охорона та забезпечення прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, охорона громадського порядку, забезпечення громадської безпеки та боротьба з правопорушеннями. І тільки від позитивних результатів цієї правоохоронної діяльності можливим є отримання головного результату – думки населення про професійну діяльність органів правопорядку на певній адміністративно-територіальній ділянці.

А це, своєю чергою, залежить від здійснення таких заходів: прогнозування перспективного розвитку системи добору та підготовки кадрів для Національної поліції України відповідно до потреб замовників аж до повного забезпечення їх спеціалістами необхідних рівнів освіти; введення до переліку основних критеріїв оцінки роботи працівників органів системи МВС дотримання конституційних прав людини і громадянина України; постійного удосконалення системи відбору, вивчення кандидатів, які приймаються на службу і навчання, що спрямований на формування високої професійної компетентності та культури, громадської активності, готовності до захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства та держави; введення в діяльність МВС України нової системи критеріїв оцінки результатів роботи підрозділів кадрового забезпечення, яка б висвітлювала основні напрями кадрової роботи; створення системи відбору на керівні посади, за якої кожний наступний рівень посадових осіб характеризувався б більш високою сукупністю професійних, інтелектуальних та моральних якостей, а престиж посади гармонійно поєднувався із авторитетом

особистості; визначення переліку базових органів, структур та підрозділів МВС України з метою проведення експериментів щодо відпрацювання нових методик і технологій кадрової роботи; удосконалення законодавства про порядок і умови проходження державної служби в цих органах на основі принципів та положень трудового права з метою підвищення рівня правової та соціальної захищеності працівників системи органів внутрішніх справ України.

Крім того, доцільно було б запровадити контрактне та конкурсне прийняття на службу до Національної поліції України, встановити новий порядок і умови її проходження, підвищити рівень кваліфікаційних вимог до кандидатів і працівників, удосконалити ефективність системи службової, бойової, фізичної та морально-психологічної підготовки особового складу.

Важливим є також впровадження сучасних підходів щодо закріплення на службі молодих фахівців. Так, на нашу думку, процес входження на посаду та закріплення на службі у Національній поліції України молодих фахівців повинен мати наступний порядок.

По-перше, після прийняття позитивного рішення щодо можливості прийому особи на службу до Національної поліції України, ця особа на службу остаточно не приймається, а зараховується до резерву. У статусі «резервіста» вона проходить початкову підготовку відповідно до Настанови з організації початкової підготовки, але без присвоєння спеціального звання.

По-друге, після проходження початкової підготовки та успішного складання іспитів, кожний резервіст отримує свідоцтво про проходження початкової підготовки, за наявності якого він може бути прийнятий на службу до Національної поліції України.

Вважаємо, що така практика могла б сприяти зменшенню кількості звільнень на першому році служби, натомість навчання резервістів могло б проводитися в реальних умовах, максимально наближених до служби.



РОЗВИТОК У ПРАЦІВНИКІВ МВС ЯКОСТЕЙ, ЩО СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС

5.1. Психологічна готовність курсантів МВС до професійної діяльності

Психологічна готовність курсантів МВС є важливою умовою успішного виконання професійної діяльності та самореалізації в структурі МВС, яка повинна формуватися і удосконалюватися як самою особистістю фахівця, так і всією системою заходів, що проводяться державою загалом.

Оскільки готовність є необхідною складовою ефективної самореалізації особистості в обраній діяльності, передумовою становлення професіоналізму, то вивчення її компонентів сприятиме гармонізації особистісного розвитку. Тому актуальність зумовлена важливістю наукового вирішення проблеми формування психологічної готовності курсантів до професійної діяльності в структурі МВС.

Дослідження, які спрямовані на вивчення змістовної характеристики поняття «загальна готовність до діяльності», представлені у працях А. Асмолової [1], С. Максименка [8], О. Мороза [10], А. Прангшвілі [11], С. Рубінштейна [14] тощо.

Психологічна готовність проаналізована вченими як цілісне утворення, якість особистості, комплекс здібностей, синтез певних особистісних якостей, системне особистісне утворення.

Готовність до здійснення професійної діяльності курсантів в системі МВС, шляхи її формування як умови ефек-

тивності службової діяльності досліджувалась у наукових працях В. Андросюка, О. Бандурки, В. Барка, Ф. Думка, В. Дяченка, Г. Запорожцевої, О. Іванової, Л. Казміренко, Л. Мороз, О. Шаповалова, Г. Юхновця, Г. Яворської та ін. [17].

Є різні підходи тлумачення готовності до професійної діяльності особистості. Більшість авторів пояснюють готовність через сукупність мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових якостей особистості, як особливий психічний стан (М. Дяченко, Л. Кандибовича [3], Н. Левітова [6], А. Ухтомський [16], А. Пуні) [13].

Відтак А. Пуні психологічну готовність відносить до категорії психологічних станів, які характеризуються такими особливостями, як впевненість у собі, прагнення до досягнення мети, оптимальне збудження, висока сталість нервових процесів, саморегуляція та самооцінка. На думку автора, сутність психологічної готовності складається з можливості вчасного прийняття оптимального рішення у цій конкретній ситуації; відповідності дій з висунутими мотивами і завданнями у психологічній спільності діяльності та стану; можливості безперервного контролю і регуляції результатів кожної дії, яка здійснюється цілеспрямовано [13].

Важливе місце у розумінні сутності психологічної готовності займають особливості її формування. Вперше поняття «психологічна готовність до діяльності» було використано М. Дяченком та Л. Кандибовичем [2; 3]. Відповідно до змісту та конкретних завдань, що вирішуються суб'єктом трудової діяльності, автори поділяють готовність на короткотривалу (ситуативну), що детермінується відповідними психічними станами, і відносно сталу, що визначається стабільними властивостями (особливостями) особистості. Своєю чергою, стала і ситуативна психологічна готовність включає мотиваційні (потреба успішно виконати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення до досягнення успіху і прагнення показати себе з кращої сторони), пізнавальні (розуміння обов'язків, завдань, оцінки її значущості, знання засобів досягнення мети, уявлення ймовірних змін), емоційні (відчуття відповідальності, впевненості в успіху, натхнення) та вольові (управління собою

і мобілізація ресурсів, зосередження на завданні, подолання сумнівів, страхів) компоненти.

Розглядаючи готовність до праці як складне психологічне утворення, М. Дьяченко і Л. Кандибовіч вирізняють такі її компоненти:

– *мотиваційний* – охоплює професійні установки, інтереси, прагнення займатися професійною роботою. Його основою є професійна спрямованість (особисте прагнення людини застосувати свої знання в обраній професійній сфері), в якій виражається позитивне ставлення до професії, нахил та інтерес до неї, бажання вдосконалити свою підготовку та ін. Стійкість, глибина і широта професійних інтересів і педагогічних ідеалів визначається професійною спрямованістю. Ступінь сформованості професійного інтересу визначає характер роботи майбутнього фахівця над собою з метою використання своїх можливостей і здібностей;

– *орієнтаційний компонент*, основою якого є професійна етика, професійні ідеали, погляди, принципи, переконання, готовність діяти відповідно до них. Ядро орієнтаційного компонента – ціннісні орієнтації особистості, глибина професійного світогляду. До його основних структурних одиниць належать узагальнені професійні знання, погляди, переконання, принципи і готовність діяти в практичних ситуаціях відповідно до них. Орієнтаційний аспект є важливою характеристикою психологічної готовності до професійної діяльності, а тому весь навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі треба формувати так, щоб всі форми роботи сприяли формуванню у курсантів відповідальності, професійної етики, уміння доводити розумні вимоги до логічного кінця, співвідносити їх з можливостями тих, кому вони адресовані;

– *до пізнавально-операційного компоненту* психологічної готовності входить професійна спрямованість уваги, уявлень, сприймання, пам'ять, мислення, здібності, знання, дії, операції і заходи, необхідні для успішного здійснення професійної діяльності. Цілеспрямоване формування професійної уваги, пам'яті, уявлення є важливим фактором підвищення психологічної готовності. Серед якостей пізнавально-опера-

ційного компонента готовності значне місце займає професійне мислення. Воно виявляється в умінні виявити ситуації, явища, факти, розпізнати, моделювати їх, спрогнозувати можливі наслідки;

– *емоційно-вольовий компонент* характеризує почуття, вольові процеси, що забезпечують успішний перебіг і результативність діяльності педагога; емоційний тонус, емоційну сприйнятливність, цілеспрямованість, самовладання, наполегливість, ініціативність, рішучість, самостійність, самокритичність, самоконтроль. Серед вольових якостей, які забезпечують психологічну готовність до професійної діяльності, вирізняють, зокрема, цілеспрямованість (керування в роботі певною метою), самовладання і витримка (збереження самоконтролю в будь-якій ситуації), наполегливість (тривале збереження зусиль під час досягнення обраної мети), ініціативність (готовність і вміння виявляти творчий підхід до вирішення проблем, самодіяльність під час виконання професійних функцій), рішучість (своєчасно ухвалювати продумані рішення і без зволікань приступати до їх виконання), самостійність (відносна незалежність від зовнішніх впливів), самокритичність (вміння зауважувати свої помилки, неправильні дії та прагнення їх виправити) [3].

Психологічна готовність до діяльності, Р. Лучечко, розглядає як інтегральну освіту, яка включає наявність індивідуальних нахилів, спеціальних знань, умінь і навичок, а також комплекс індивідуальних психологічних, психічних та характерологічних особливостей, що забезпечують високу ефективність професійного функціонування людини [7].

Натомість Н. Кузьмін, Є. Павлютенков аналізують психологічну готовність до професійної діяльності крізь призму наявності у фахівця знань, умінь і навиків, що дають йому змогу здійснювати свою діяльність на рівні сучасних вимог науки і техніки та передбачати свідомий вибір професії відповідно до здібностей і можливостей [5].

Відтак, на їхню думку, психологічна готовність охоплює, з одного боку, запас професійних знань, умінь і навичок; з іншого – риси особистості: переконання, здібності, інтереси,

професійну пам'ять, мислення, увагу, професійну спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечують успішне виконання професійних функцій.

Що ж стосується особливостей психологічної готовності до діяльності в структурі МВС, то І. Машук трактує це як стійкий стан, цілісний структурний комплекс компонентів: індивідуально-психологічні особливості, професійні знання, навички та уміння; мотиви, інтереси і потреби, який утворюється завдяки установці суб'єкта на конкретний вид правоохоронної діяльності шляхом цілеспрямованої професійно-психологічної підготовки і виникненням активно-дійового стану підготовленості тощо. Водночас характеризується оптимальною мобілізацією всіх ресурсів організму, розвитком емоційно-вольової регуляції особистості курсанта, його стійкості завдяки професійній підготовленості, а також активно-позитивним ставленням до обраної діяльності [9].

Інакше кажучи, психологічна готовність – це сукупність сформованих професійно значущих психологічних характеристик, що відповідають психологічним особливостям оперативно-службової діяльності в структурі МВС і виступають необхідною внутрішньою умовою її успішного здійснення. Тобто професійно-психологічна готовність майбутнього працівника поліції – це сукупність якостей і властивостей особистості, що зумовлює стан мобілізованості психіки, налаштованість на найбільш доцільні, активні й рішучі дії в складних чи небезпечних для життя і здоров'я умовах професійної діяльності [4].

Зважаючи на те, що правоохоронна діяльність, служба в поліції розглядається як життєдіяльність людини в особливих, екстремальних умовах, які характеризуються достатньо високим рівнем унормованості, регламентованості та контролюваності, то формування психологічної готовності курсантів, майбутніх правоохоронців є основою їхньої успішної діяльності та можливості у самореалізації.

Існує низка об'єктивних соціально-психологічних чинників, які значною мірою визначають психологічну готовність курсантів до правоохоронної діяльності, зокрема, висока

соціальна та державна значущість правоохоронної діяльності; значна фізична, інтелектуальна й емоційна напруженість, високий темп і динаміка її проходження; більш жорстка, порівняно з іншими професіями, регламентація та правове регулювання взаємовідносин між її учасниками; високий ступінь колективності діяльності; часта зміна одних видів діяльності, дій на інші, що може бути зумовлено різною оперативною обстановкою; високий рівень організації взаємин по вертикалі і по горизонталі та інші [12].

Відтак формування та розвиток у курсантів МВС названих якостей і компонентів психологічної готовності загалом є невідкладним завданням вищої школи.

Тому для виявлення тих компонентів готовності, що впливають на самореалізацію у професійній сфері курсантів МВС на етапі професійного навчання, проведено емпіричне дослідження.

У дослідженні брало участь 62 курсанти МВС віком від 19 до 22 років 3 і 4 курсів факультету психології Львівського державного університету внутрішніх справ.

Для встановлення парціальної готовності до професійного саморозвитку застосовано методика «Діагностика рівня парціальної готовності до професійно-педагогічного саморозвитку». На основі цієї методики визначають рівень розвитку компонентів готовності. До компонентів парціальної готовності відносять: мотиваційний, когнітивний, морально-вольовий, гностичний, організаційний, здатність до самоуправління та комунікативний компонент. Ця методика допомагає визначити компоненти професійно-педагогічного саморозвитку за 9-бальною шкалою за кожним показником, зокрема,

– *мотиваційний* – включає професійні установки, інтереси, прагнення займатися професійною роботою. Його основою є професійна спрямованість (особисте прагнення людини застосувати свої знання в обраній професійній сфері), в якій виражається позитивне ставлення до професії, нахил та інтерес до неї, бажання вдосконалювати свою підготовку тощо);

– *когнітивний* (сукупність знань, необхідних майбутньому спеціалісту для ефективного вирішення завдань, загаль-

ні інтелектуальні здібності, здатність до рефлексії, прагнення до пізнання та саморозвитку, успішність професійного навчання, наукованість);

– *організаційний* (вміння планувати час, свою роботу, переключати види діяльності, використовувати інноваційні технології навчання);

– *морально-вольовий* (управління собою і мобілізація сил, зосередження на завданні, позитивне ставлення до процесу навчання, критичність, самостійність, цілеспрямованість, воля, працездатність, вміння довіряти й довершувати почату справу, самокритичність й сміливість);

– *здатність до самоуправління* (здатність до самоорганізації і мобілізації, самооцінка самостійності власної діяльності, здатність до самоаналізу й рефлексії, самоконтроль, працездатність);

– *комунікативний* (здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, певну сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне спілкування, а також здатність акумулювати й використовувати досвід діяльності колег, відстоювати свою думку і переконувати інших в процесі дискусії, уникати конфліктів у процесі спільної діяльності, використовуючи співробітництво і взаємодопомогу).

Також використана методика «Визначення рівня самоактуалізації особистості» («САМОАЛ», автор Е. Шостром, адаптація Н. Каліної) для встановлення показників самоактуалізації, що можуть впливати на готовність курсантів до професійної діяльності.

Саме самоактуалізація є основою розвитку та самовдосконалення організму, творчою тенденцією людської природи. Уявлення про те, що таке самоактуалізація і як виглядає особа, що самоактуалізується, склалося на основі логічного дослідження особливостей життя, цінностей і спілкування душевно здорових, творчих і щасливих людей, проведеного А. Маслоу.

Окрім загального показника, до самоактуалізації відносять й *шкали: орієнтація в часі* – показує наскільки особа живе в теперішньому часі, не відкладає своє життя на «потім»

й не акцентує на минулому. Високий результат характерний для тих, хто розуміє екзистенційну цінність життя «тут і тепер», здатні насолоджуватись актуальним моментом життя. Низькі результати свідчать про осіб з невротичною заглибленістю в минулі переживання, з підвищеним прагненням до досягнень, невпевнених в собі.

Шкала цінностей описує осіб, що поділяють цінність самоактуалізації, до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, унікальність, досконалість, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорового ставлення до людей.

Погляд на природу людини може бути позитивним (висока оцінка) чи негативний (низька). Ця шкала описує віру в людей, могутність людських можливостей. Високий показник можна трактувати як стійку основу для щирих й гармонійних міжособистісних відносин, природної симпатії і довіри до людей, чесності, доброзичливості.

Висока *потреба в пізнанні* характерна для самоактуалізованих особистостей, що готові до нових вражень. Ця шкала описує здатність до побутового пізнання – безкорисне прагнення до нового, інтерес до об'єктів, цінності того, що є нині.

Прагнення до творчості чи креативності характеризує осіб, що мають творче ставлення до життя.

Автономність, на думку більшості гуманітарних психологів, є одним із критерієм психологічного здоров'я, її цілісність і повнота. Це поняття тяжіє до таких рис, як самопідтримка (Ф. Перлз), зрілість (К. Роджерс), позитивна «свобода для» (Е. Фромм).

Спонтанність – це якість, що витікає із впевненості в собі і довіри до навколишнього світу. Високий показник по цій шкалі свідчить про те, що самоактуалізація стала образом життя, а не є мрією чи прагненням. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусиль.

Саморозуміння свідчить про чутливість, сенситивність людини до своїх бажань і потреб. Такі люди вільні від психо-

логічного захисту, не схильні слідувати всупереч власним смакам і оцінці задля зовнішніх соціальних стандартів.

Аутосимпатія є природною основою психічного здоров'я і цілісності особистості. Низькі показники характеризують людей невротичних, тривожних, невпевнених в собі.

Шкала контактності вимірює комунікабельність особистості, її здатність до встановлення міцних і доброзичливих відносин з оточуючими. Тут контактність розглядається не як рівень комунікативних здібностей чи навиків ефективного спілкування, але як загальна схильність до взаємно корисних й приємних контактів з іншими людьми, що є необхідною основою синергічної установки людини.

Шкала гнучкість в спілкуванні збігається з наявністю чи відсутністю соціальних стереотипів, здатність до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про аутентичну взаємодію з оточуючими, здатність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні використовувати фальш чи маніпуляцію. Низькі ж показники характерні для людей ригідних, не впевнених в своїй привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовнику і спілкування з ними може приносити задоволення.

Водночас для встановлення типу ідентифікаційної орієнтації особистості у дослідженні застосовано опитувальник аспекти ідентичності (AIQ-IV, автори Cheek, Smith, & Tropp 2002). Ці орієнтації (персональна, реляційна, соціальна та колективна) є ключовими в житті людини, адже вони містять різні сфери особистості й впливають на її формування й особистісний розвиток [19].

На основі теоретичного аналізу знайдено відповідність діагностичних показників методики AIQ-IV (Cheek, Smith, & Tropp) з типами особистісних орієнтацій (Deci E., Ryan R. [18]) та типами життєвого простору (Т. Титаренко [15]).

Так, персональна ідентифікаційна орієнтація (Cheek, Smith, & Tropp) відповідає автономному типу особистісної орієнтації (Deci E., Ryan R.) та егоцентричному типу життєвого простору (Т. Титаренко).

Основною характеристикою цього типу є егоцентризм. Сприймає власне «Я» за єдиний центр, який має абсолютну і безумовну владу притягувати до себе, підкоряти, організувати весь навколишній світ, надаючи йому цільності та завершеності. Також притаманне не адекватне уявлення своїх відносин з іншими людьми.

Аналогом колективній ідентифікаційній орієнтації (Cheek, Smith, & Tropp) є безособовий тип особистісної орієнтації (Deci E., Ryan R.) та комформний тип життєвого простору (Т. Титаренко). Цей тип надмірно орієнтується на соціально зовнішні впливи; прагне відповідати груповим очікуванням і нормам. Однак не схильний проявляти свою індивідуальність й брати на себе відповідальність.

Соціальна ідентифікаційна орієнтація (Cheek, Smith, & Tropp) відповідає підконтрольному типу особистісної орієнтації (Deci E., Ryan R.) та нормативному типу життєвого простору (Т. Титаренко). Людина цього типу сповідує про-соціальні цінності, дотримується суспільних норм і правил поведінки, традицій й соціальних ритуалів. Однак відсутня налаштованість до вільної та відповідальної поведінки, ініціативності та творчого спілкування. Цей простір відповідає етиці закону і далекий від етики власної особистісної творчості. Вони чітко виокремлюють вектори добра і зла, постійно формуються оцінки «добрих» і «поганих», «правильних» і «неправильних» дій.

Аналогом релятивній ідентифікаційній орієнтації (Cheek, Smith, & Tropp) є релятивний тип життєвого простору (Т. Титаренко). Будь-які нормативні системи є відносними, сумнівними й необґрунтованими, що викликає в цього типу почуття надмірної свободи й ілюзорне право етичного експериментування з іншими людьми. Ці стани викликають почуття всюдозволеності й безвідповідальності. Цей простір є доволі відкритим, незамкненим, і його межі, якщо вони є, сприймаються як нечіткі, умовні, плинні.

Відтак автори (Deci E., Ryan R.) вирізняють три орієнтації: *автономну орієнтацію*, в основі якої є переконання про взаємозв'язок усвідомленої поведінки за його результати, де

джерелом виступає усвідомленість власних потреб та почуттів; *підконтрольна орієнтація*, де в основі поведінки виступають зовнішні вимоги; *безособова орієнтація*, в основі якої лежить переконання, що результат не можна досягнути ціле направлено [18].

Що стосується простору життєвого світу за Т. Титаренко, то ним виступають значущі стосунки, які щораз складніші, кожна формує протягом життя. Ставлення до часу власного життя і ставлення до інших людей – основні координати людського мікрокосму.

Продуктивний життєвий простір має людина суб'єктивного типу, яка органічно звернена до інших людей, прагне до моральної поведінки, здібна до відповідальних вчинків, творчої самореалізації.

Тобто, для здорового розвитку особистості необхідний баланс центрації й децентрації, який дає змогу врівноважувати співвідношення між зовнішнім й внутрішнім, своїм і чужим [15].

Для інтерпретації отриманих даних були застосовані *методи математико-статистичного опрацювання даних* (комп'ютерний пакет статистичного аналізу STATISTICA у версії 8.0): описова математична статистика, кореляційний (лінійна кореляція Пірсона), порівняльний (аналіз за t-критерієм Стьюдента).

Проведений кореляційний аналіз вказує на існування прямих та обернених взаємозв'язків між компонентами готовності до професійної діяльності та основними якостями самоактуалізації (див. табл. 1).

Встановлено оберненні кореляційні зв'язки між:

– мотиваційним компонентом готовності до професійної діяльності та креативністю ($r = -0,33$), автономністю ($r = -0,57$), спонтанністю ($r = -0,37$) й аутосимпатією ($r = -0,32$). Це виявляється в тому, що чим більше курсант відчуває автономність, впевненість в собі й довіру до навколишнього світу, спонтанність й креативність, тим менше розвивається професійна установка, прагнення займатися професійною діяльністю в майбутньому;

**Результати кореляційного аналізу компонентів
парціальної готовності до професійного саморозвитку
та показників самоактуалізації (при $p > 0,05$)**

Показники самоактуалізації	Компоненти парціальної готовності до професійного саморозвитку					
	мотиваційний	когнітивний	морально-вольовий	організаційний	здатність до самоуправління	комунікативний
Орієнтація в часі						0,57
Цінність САТ		-0,40			-0,29	
Потреба в пізнанні	0,34			0,37	0,27	
Креативність	-0,33	-0,47			-0,31	
Автономність	-0,57	-0,50	-0,29	-0,32	-0,47	0,28
Спонтанність	-0,37	-0,33		-0,41	-0,31	
Ауто симпатія	-0,32	-0,26				
Контактність			0,30			

– когнітивним компонентом психологічної готовності та цінністю самоактуалізації ($r = -0,40$), креативністю ($r = -0,47$), автономністю ($r = -0,50$), спонтанністю ($r = -0,33$) й ауто симпатією ($r = -0,26$). Так, успішність у професійному навчанні, прагнення до пізнання та саморозвитку, ефективного вирішення завдання знижують такі якості, як креативність, спонтанність, автономність;

– морально-вольовим компонентом психологічної готовності та автономність ($r = -0,29$), тобто що більше особистість буде відчувати власну незалежність, то важче їй буде зосередитись на завданні, позитивно ставитись до процесу навчання, цілеспрямовано досягати мети;

– організаційним компонентом психологічної готовності та автономністю ($r = -0,32$), спонтанністю ($r = -0,41$). Відтак

не вміння планувати час, навчання, переключати види діяльності виявлятиметься у курсантів із відчуттям власної незалежності та спонтанності у діях та вчинках;

– здатністю до самоуправління та цінністю самоактуалізації ($r = -0,23$), креативністю ($r = -0,31$), автономністю ($r = -0,47$) й спонтанністю ($r = -0,31$). Звідси що більше буде виявлятися креативність, автономність та спонтанність, то менше буде виявлятися здатність до самоорганізації, самоаналізу, рефлексії та працездатності.

Також простежуються високі обернені значення у показника автономність з практично усіма компонентами психологічної готовності.

Це свідчить про те, що курсанти у формуванні психологічної готовності до професійної діяльності нехтують правом на власну позицію, незалежністю, що може бути обумовлено специфікою цієї спеціальності й роботою у майбутньому.

Водночас встановлені й прямі кореляційні взаємозв'язки між компонентами психологічної готовності до професійної діяльності та якостями самоактуалізації. Зокрема між:

- мотиваційним компонентом психологічної готовності та потребою в пізнанні ($r = 0,34$);
- морально-вольовим компонентом психологічної готовності та контактністю ($r = 0,30$);
- організаційним компонентом психологічної готовності та потребою в пізнанні ($r = 0,37$);
- комунікативним компонентом психологічної готовності до професійної діяльності та орієнтацією в часі ($r = 0,57$) й автономністю ($r = 0,28$).

Отримані результати свідчать про те, що потреба в пізнанні, пошук нових вражень сприятиме розвитку мотивації до професійного навчання, професійної установки та бажання працювати за обраною професією, а також вміння організувати час та прогнозувати результати.

Орієнтація в часі «тут і тепер», вміння радіти актуальним моментам життя та відчуття незалежності сприятиме розвитку комунікативного компоненту готовності до професійної діяль-

ності, а, отже, здатності встановлювати і підтримувати контакти з іншими людьми, використовувати досвід діяльності колег, відстоювати власну думку, уникати конфлікти в процесі навчання.

Своєю чергою, контактність з навколишніми людьми слугуватиме позитивному ставленню до навчання, цілеспрямованості у досягненні мети.

Для кращого розуміння й доповнення отриманих результатів проведено лінійну кореляцію Пірсона для встановлення взаємозв'язків між показниками самоактуалізації, компонентів психологічної готовності та типами ідентифікаційної орієнтації курсантів (див. рис. 1, 2, 3).

Встановлено, що чим більше особистість буде скеровувати всі свої дії на самого себе, задоволення власних потреб, то менше виникатиме потреба в пізнанні навколишнього світу, пошуку нових вражень (рис. 1).

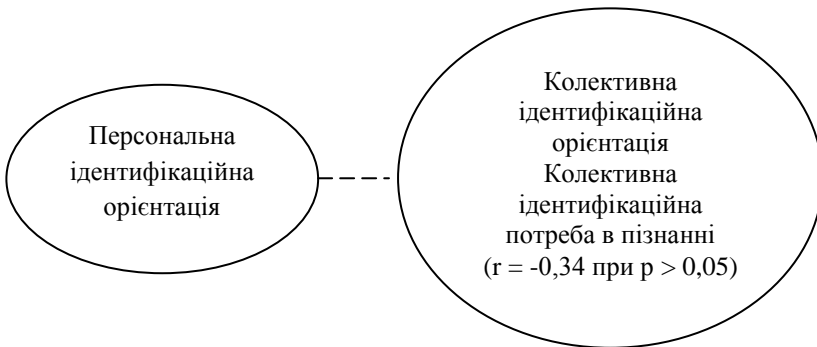


Рис. 1. Кореляційні зв'язки за шкалою «Персональна ідентифікаційна орієнтація»

Що стосується реляційної ідентифікаційної орієнтації, то кореляційний аналіз не виявив істотних взаємозв'язків.

Цікавими виявились результати взаємозв'язку між соціальною, колективною ідентифікаційною орієнтацією, компонентами психологічної готовності до професійної діяльності та якостями самоактуалізації (див. рис. 2, 3).

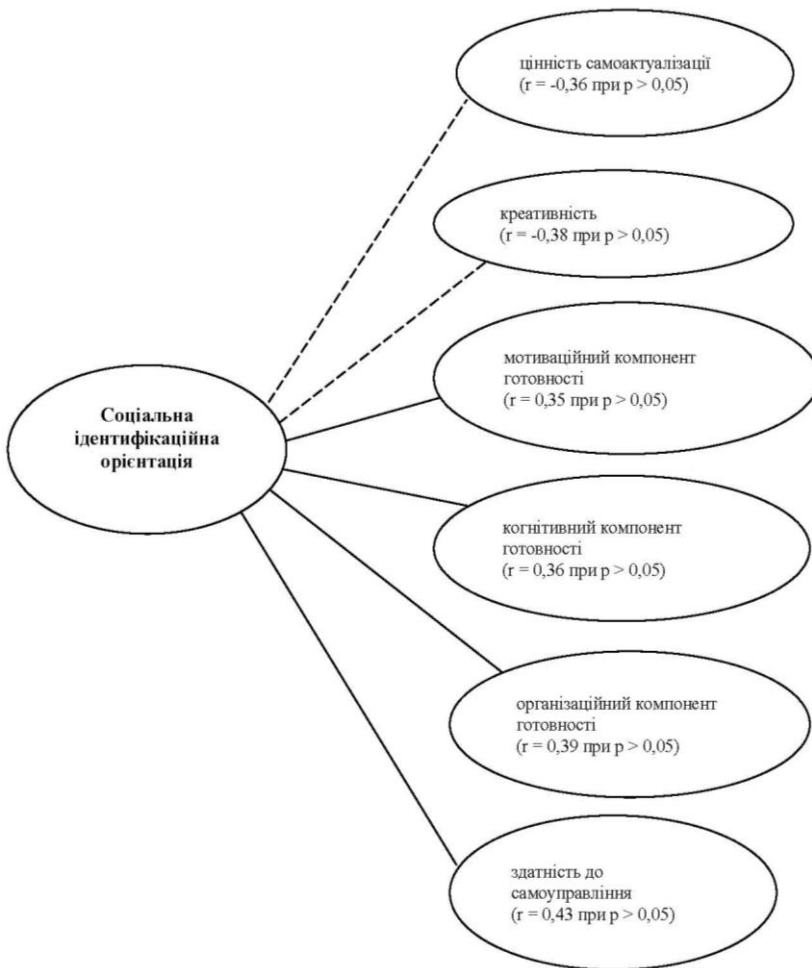


Рис. 2. Кореляційні зв'язки за шкалою
«Соціальна ідентифікаційна орієнтація»

Відтак виявлені прямі кореляційні зв'язки між компонентами психологічної готовності (мотиваційний, когнітивний, організаційний, здатність до самоуправління) та колективною й соціальною ідентифікаційною орієнтацією. Тобто перебування в колективі, дотримання просоціальних цінностей, норм та

правил сприяє розвитку компонентів психологічної готовності до професійної діяльності.

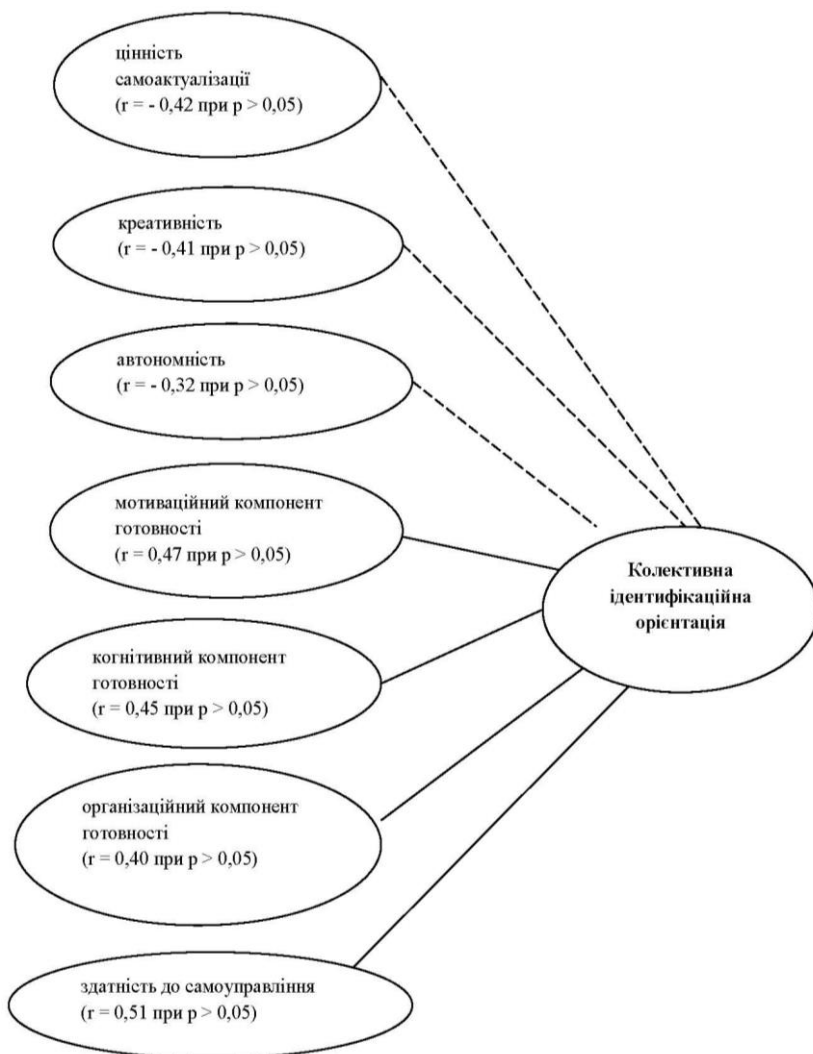


Рис. 3. Кореляційні зв'язки за шкалою «Колективна ідентифікаційна орієнтація»

Водночас виявлені й обернені кореляційні взаємозв'язки між якостями самоактуалізації (цінність самоактуалізації, креативність, автономність) та колективною й соціальною ідентифікаційною орієнтацією. Тобто що більше курсанти орієнтовані на колектив та просоціальні цінності, то менше виявлятимуть креатив, незалежність та цінність самоактуалізації.

Отримані результати можна пояснити тим, що через специфіку навчання, умови проживання, культивування командного духу, психологічна готовність до професійної діяльності курсантів ОВС, насамперед буде залежати від колективу, дотримання соціальних норм й цінностей та відповідність їм.

Аналізуючи результати порівняння (за t-критерієм Ст'юдента) високого та низького рівнів психологічної готовності до професійної самореалізації можна простежувати закономірну тенденцію, а саме те, що із розвитком показників самоактуалізації (потреба в пізнанні, орієнтація в часі та ін.) та всіх компонентів готовності рівень психологічної готовності до професійної діяльності й самореалізації в ній зростатиме.

Водночас на основі кількісного аналізу встановлено відсоткове співвідношення компонентів готовності до професійного розвитку у курсантів ОВС (рис. 4).

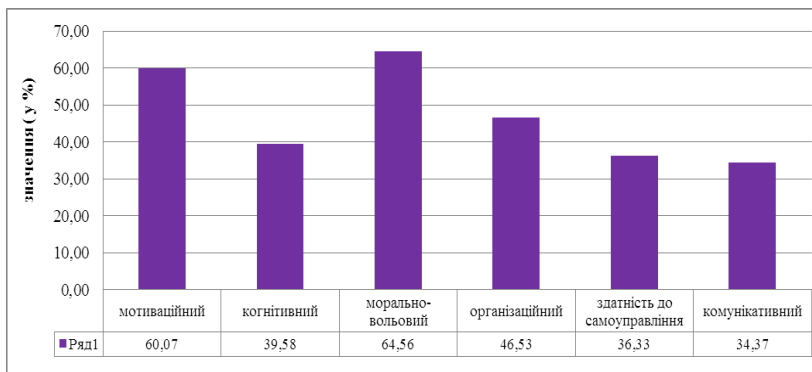


Рис. 4. Відсоткове співвідношення компонентів готовності до професійного розвитку для курсантів ОВС

Відтак у курсантів найбільш вираженим є морально-вольовий (23%) та мотиваційний (21%) компонент готовності. Так, на етапі професійного навчання курсанти прагнуть в майбутньому займатися професійною роботою, позитивно ставляться до процесу навчання, виявляють інтерес, зосереджуються на поставлених завданнях.

Проте не вміють встановлювати і підтримувати контакти з іншими людьми, не здатні використовувати досвід колег у діяльності та відстоювати свою думку, уникають конфліктів в процесі навчання (12%).

Проведений порівняльний аналіз для курсантів третього і четвертого курсів не встановив значущих відмінностей у виявах компонентів готовності до професійного розвитку та показників професійної самореалізації. Проте кількісний аналіз дає змогу виявити відмінності для курсантів у показниках самореалізації (див. рис. 5) [17].

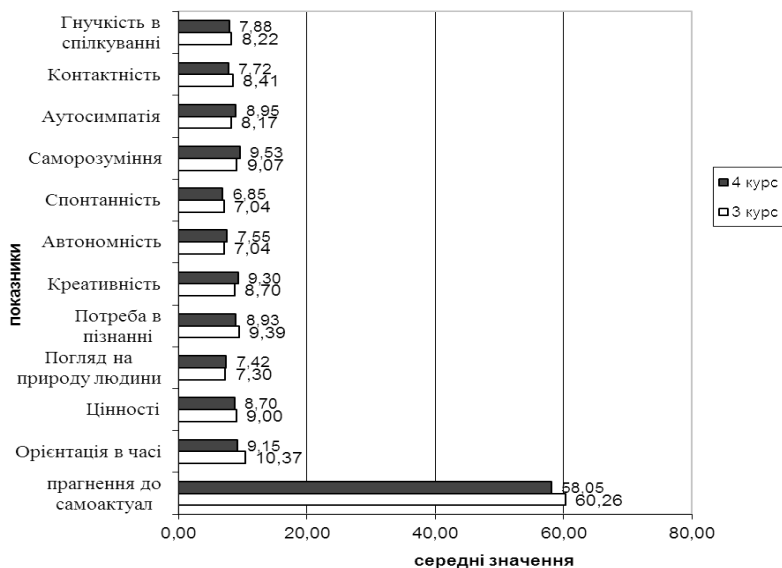


Рис. 5. Середні значення показників самоактуалізації курсантів 3 і 4 курсів

Отримані результати свідчать про те, що для курсантів четвертого курсу, порівняно із курсантами третього курсу, характерним є вияв аутосимпатії, саморозуміння, креативності.

На відміну від курсантів 4 курсу, для курсантів 3 курсу більш притаманним є гнучкість у спілкуванні, контактність, потреба в пізнанні, орієнтація в часі та прагнення до самореалізації.

Отже, зміст психологічної готовності становлять інтегральні характеристики особистості, що охоплюють інтелектуальні, емоційні і вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння і навички, професійні здібності. Вона передбачає професійну орієнтацію (готовність до професійного навчання), безпосередній процес опанування знаннями і вміннями у руслі відповідної професії (професійна готовність), наявність адекватних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність), адаптацію після завершення навчання до професії (професійна адаптація). Професійна адаптація безпосередньо залежить від якості й ефективності психологічної готовності.

На етапі професійного навчання для курсантів найбільш вираженим є морально-вольовий та мотиваційний компонент готовності. Тобто для професійної самореалізації для них важливим є мотивація, морально-вольові якості та пізнання. Саме для цих компонентів важливим буде формування потреби в пізнанні, пошуку нових вражень та контактність з оточуючими людьми, що слугуватиме позитивному ставленню до навчання, цілеспрямованості у досягненні мети.

Водночас найменш вираженим, сформованим комунікативна готовність до діяльності у курсантів. Проте орієнтація в часі «тут і тепер», вміння радіти актуальним моментам життя та відчуття незалежності сприятиме здатності встановлювати і підтримувати контакти з іншими людьми, використовувати досвід діяльності колег, відстоювати власну точку зору, уникати конфлікти в процесі навчання. Саме тому, про сформовану готовність до професійної діяльності можна говорити лише за умови розвиненої у суб'єкта емоційного ставлення, вміння адаптувати свою поведінку відповідно до ситуацій, що

виникають, вміння будувати процес спілкування. Вона є важливим компонентом самовдосконалення особистості курсантів, що сприяє формуванню самореалізації у професійній сфері.

Встановлено також й те, що перебування в колективі, дотримання просоціальних цінностей, норм та правил сприяє розвитку компонентів психологічної готовності до професійної діяльності, але, заразом, й заважає у вияві творчого підходу до навчання й відчуття незалежності.

5.2. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів МВС

В умовах сучасних суспільно-економічних і політичних трансформацій, входження України до європейського освітнього простору, а також реформування правоохоронної системи нашої держави особливого значення набуває вирішення проблеми якості підготовки майбутніх офіцерів до професійно-управлінської діяльності. Сучасний офіцер правоохоронних органів повинен бути професіоналом у різних видах діяльності, зокрема в управлінській, оскільки на нього покладаються обов'язки керівника. Якість управлінської діяльності офіцерів МВС визначається рівнем їх управлінської компетентності.

Від авторитету офіцера, від організації впливу його на підлеглих, від вміння ухвалювати відповідальні рішення, домагатися їх реалізації, організовувати не лише власну діяльність, але й роботу колективу цілком залежить стабільність ефективної діяльності підрозділів в екстремальних умовах. На жаль, сьогодні багатьом офіцерам бракує професійно важливих індивідуально-психологічних якостей, управлінських умінь та навичок. Тому, все більше набуває актуальності питання підвищення ефективності управлінської діяльності завдяки розвитку управлінської компетентності курсантів вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС) України під час підготовки до професійної діяльності.

Аналіз психологічної та фахової літератури свідчить, що до цього часу здійснено велику кількість досліджень, що спрямовані на вивчення управлінської компетентності керівника. Зокрема, цю проблему всебічно розглядали українські та зарубіжні науковці: І. Андриаді, Є. Белова, Л. Ващенко, А. Журавльов, В. Зазикін, В. Казміренко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Р. Кричевський, Л. Макодзей, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, В. Третьяченко, Ю. Трофімов, Д. Френсіс, Р. Шакуров, В. Шепель, Ю. Швалб, Б. Швальбе, Я. Шкурко, Г. Юркевич і ін. Дослідженням управлінської компетентності військових керівників займалися В. Афанасенко, О. Бойко, П. Гончаров, Т. Мацевко, В. Печенізький, працівників ОВС в процесі їхнього професійного становлення – Т. Казак, Є. Лобанов. Однак, попри доволі широкий спектр досліджень, управлінська компетентність офіцера ОВС, її зміст та структура вивчені недостатньо.

Ефективність функціонування правоохоронної системи держави залежить насамперед від високої науково обґрунтованої організації управління на всіх її ієрархічних рівнях. Суб'єктом управлінської діяльності є керівник, який виконує функції організації виконання управлінських рішень, координації дій підлеглих, контролю, мотивації, прогнозування та несе персональну відповідальність за успішність виконання поставлених завдань із забезпечення захисту прав і свобод громадян [7]. Для успішного виконання поставлених завдань необхідний офіцер з високо розвиненою управлінською компетентністю.

Управлінська компетентність є складовою структури професійної компетентності фахівця правоохоронної діяльності та виступає передумовою успішного виконання професійних завдань [1].

Для офіцера МВС успішно діяти і взаємодіяти в системах «людина-людина», «людина-колектив» є вкрай важливо, тому управлінську компетентність варто розглядати як основну складову професійної компетентності працівника правоохоронної діяльності. Для того, щоб курсант у майбутньому став успішним офіцером, у нього має бути сформований високий рівень управлінської компетентності.

Узагальнюючи результати досліджень у сучасній практиці (Р. Вдовиченко, А. Грушевої, Л. Макодзей), ми визначили, що управлінську компетентність варто трактувати як складне індивідуально-професійне утворення, що інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні та індивідуально-психічні якості для забезпечення готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність [3].

Вирішення проблеми ефективного формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції залежить від знання структури останньої. Відтак є нагальна наукова потреба проаналізувати вітчизняні та зарубіжні дослідження щодо змісту та структури управлінської компетентності керівників, враховуючи особливості управлінської діяльності у правоохоронній діяльності, визначити на цій основі структуру управлінської компетентності майбутнього офіцера МВС.

П. Гончаров інтерпретує управлінську компетентність курсанта військового інституту внутрішніх військ як інтегративну властивість особистості, яка виражається в сукупності компетенцій в управлінській сфері, комунікативних здібностях поведінки у військовому середовищі, що дає змогу ефективно планувати і здійснювати управлінську діяльність, а також аналізувати її результати [5, с. 124]. Він зазначає, що специфіка управлінської компетентності обумовлена діями загальних, особливих і одиничних вимог до військової служби, а сутність і структура визначаються сформованістю у майбутнього офіцера комплексу якостей, які відповідають вимогам, цілям, завданням і характеру сучасної управлінської діяльності.

Т. Мацевко під управлінською компетентністю магістра військово-соціального управління розуміє стан опанування офіцером у процесі професійної підготовки системою управлінських знань, навичок і вмінь, культурою військового менеджера та сформованістю у нього особистісних, професійних і провідних індивідуально-психічних якостей [8, с. 36].

В. Смирнов розглядає управлінську компетентність керівника як систему його внутрішніх ресурсів, необхідних для організації ефективного керівництва підлеглим підрозділом;

досконале знання своєї справи, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей [9, с. 18].

Отже, управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції розуміється нами як інтегральна властивість особистості, що виражається в здатності опановувати офіцером у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями, навичками та професійно важливими якостями, які дають можливість ефективно планувати та здійснювати управлінську діяльність.

На основі аналізу підходів до розуміння термінів «компетентність», «управлінська компетентність», П. Гончаровим було розроблено структурну модель управлінської компетентності курсанта військового інституту внутрішніх військ [5]. Розглянемо коротко зміст зазначених компетенцій виділених ним в структурі управлінської компетентності.

1. *Мотиваційно-ціннісна компетенція* представлена так: знання про сутність управлінської діяльності; розуміння почуттів, вчинків, мотивів поведінки інших людей.

2. *Когнітивна компетенція* представлена такі: 1) пізнання, що характеризуються формуванням ставлення майбутніх офіцерів до суспільства, до даної громадської системи загалом, до праці, до своєї професії, до інших людей, до самого себе, до виконання службових завдань; 2) пізнання сенсу видів діяльності, в яких формується професійний обов'язок, його особистісний зміст; 3) застосування майбутніми офіцерами психолого-педагогічних знань в організації своєї управлінської діяльності, а також інших людей; 4) знання про практичні способи управлінської діяльності офіцерів, відповідно до їх уявлень про професійний обов'язок.

3. *Діяльнісна компетенція* представлена так: 1) вміння та навички виконувати обов'язки, правові і моральні норми; 2) вміння та навички, необхідні майбутньому офіцеру в побудові правильних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; 3) навички, що дають змогу спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; 4) знання, вміння та навички застосувати доцільні способи і прийоми, стилі управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень.

4. *Рефлексивна компетенція* представлена так: 1) рефлексія системи відносин з управлінської компетентності офіцера; 2) оцінка ефективності своєї підготовленості у військових ВНЗ до майбутньої соціальної ролі офіцера-управлінця; 3) самоаналіз умов управлінської діяльності; 4) внесення коректив у свою подальшу діяльність з саморозвитку управлінської компетентності.

5. *Емоційно-вольова компетенція* представлена так: 1) морально-ділові та управлінські якості офіцера-управлінця; 2) організаторські та управлінські здібності, що дозволяють формувати сприятливе середовище у військовому колективі; 3) здатність формувати та згуртовувати військовий колектив.

Окреслені компетенції сукупно з утвореними ними взаємозв'язками утворюють таку інтегровану властивість особистості, як управлінська компетентність.

Т. Мацевко у структурі управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю виокремив такі основні компоненти:

– *мотиваційний* (потреби кар'єрного зростання, бажання самоствердження);

– *емоційно-вольовий* (гнучкість, врівноваженість, стійкість, терплячість, надійність, наполегливість у реалізації управлінських функцій, дотримання моральних принципів при ухваленні рішень, адаптивність особистості до умов управлінської діяльності);

– *когнітивний* (загально-управлінські знання; психолого-педагогічні знання; військово-управлінські знання, знання вимог управлінської діяльності на оперативно-тактичному рівні та засвоєння її досвіду);

– *операційно-діяльнісний* (володіння способами, прийомми, вміннями щодо процесу аналізу, синтезу, узагальнення і порівняння отриманої управлінської інформації; володіння управлінськими уміннями і навичками);

– *особистісний компоненти* (самооцінка, взяття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності) [8].

Проведений аналіз досліджень і підходів до розуміння та визначення структури компетентності фахівців у різних видах

професійної діяльності, психологічної сутності та структури готовності особистості до професійної діяльності, а також врахування особливостей формування та вияву компетентності в умовах поліфункціональної професійної діяльності дає нам можливість визначити структуру управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

У процесі проведення порівняльного аналізу структури управлінської компетентності нами виявлено такі основні психологічні компоненти управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції: *мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний та рефлексивний компоненти.*

Мотиваційний компонент (сукупність мотивів – «Я хочу») – це сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього офіцера МВС, а також цілей, потреб, ціннісних установок актуалізації в управлінській компетентності. Він зумовлений важливістю позитивної мотивації до професійно-управлінської діяльності офіцера, яка є важливою складовою його професійної спрямованості. Мотиваційний компонент характеризується активним прагненням офіцера до пізнання, спілкування, самовизначення; самовдосконалення, підвищення власної управлінської компетентності, особистісного зростання; прагненням до найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності; професійно значущими потребами кар'єрного зростання; підвищенням соціального статусу; бажанням соціальної й правової захищеності; бажанням матеріально-фінансової стабільності; розвинутими ціннісними орієнтаціями; сформованими соціальними установками щодо управлінської діяльності; прагненням до професійних досягнень [4; 5; 8; 10].

Емоційно-вольовий компонент (психологічні якості – «Я можу») управлінської компетентності майбутнього офіцера МВС визначається самоорганізацією, стійкою емоційною врівноваженістю та розвиненими вольовими якостями особистості. Він включає енергійність, терплячість, витримку, завзятість, сміливість, самоконтроль, самообілізацію, зібраність, рішучість, стриманість, надійність, цілеспрямованість, ініціатив-

ність, наполегливість у реалізації управлінських функцій; уміння опанувати та корегувати емоції, які виникають під час виконання управлінської діяльності; уміння управляти своїми діями в службових ситуаціях, здійснювати вплив на своїх підлеглих у реальних управлінських ситуаціях; дотримання моральних принципів; адаптивність особистості до умов управлінської діяльності, що виражається у здатності до своєчасного реагування на обстановку, що різко змінюється.

Психологічні якості, які є основою емоційно-вольового компоненту, обумовлюють індивідуальну своєрідність вияву управлінської компетентності, забезпечують стійкість ресурсів при впливі несприятливих факторів. У структуру цього компоненту повинні бути включені організаторські, лідерські, вольові, комунікативні групи якостей, які відображають загальну здатність керівника до управлінської діяльності. Отже, для цього компоненту характерною є здатність до емоційно-вольової регуляції, позитивного емоційно-оцінного ставлення до управлінської діяльності і важливості розвитку управлінської компетентності в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців [5; 8; 10].

Когнітивний компонент (система знань – «Я знаю») забезпечує інформаційну обізнаність офіцера про зміст управлінської діяльності, особливості й умови здійснення управлінських функцій, тобто ґрунтується на інтелектуальних особливостях особистості. Враховуючи специфіку управлінської діяльності офіцера, цей компонент включає такі знання про зміст, методи, форми та технологію управлінської діяльності; управлінське мислення; вміння аналізувати та проектувати реальні проблемні ситуації; знання про практичні способи управлінської діяльності офіцерів, виходячи з їхніх уявлень про професійний обов'язок; сукупність психологічних знань, необхідних для конструктивної управлінської взаємодії; ставлення майбутніх офіцерів до своєї професії, до інших людей, до самого себе, до виконання службових завдань; здатність до цілепокладання і прийняття ефективних управлінських рішень; діагностику ефективності виконання поставлених завдань; прогнозування та корегування управлінської діяльності [5; 8; 10].

Операційно-діяльнісний компонент управлінської компетентності (комплекс умінь та навичок – «Я – вмю») становить взаємозалежний комплекс управлінських умінь і навичок, що забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій в правоохоронній діяльності. Цей компонент функціонує у вигляді способів діяльності, необхідних офіцеру-управлінцю для проектування власної технології управління та організації в правоохоронній діяльності, конструювання логіки управлінського процесу, прийомів самостійного і мобільного вирішення управлінських завдань, ухвалення швидких та ефективних рішень, генерування ідей, творчого мислення, що загалом сприяє підвищенню його професіоналізму. Характеризується знаннями, вміннями та навичками застосування доцільних способів і прийомів управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень; вміння визначати стратегічні цілі, прогнозувати, організувати, оцінювати та аналізувати управлінську діяльність; сформованість комунікативних навичок (установлення контакту, комунікативна ініціатива, культура мовлення); застосуванням оптимального стилю керування діяльністю підрозділу в екстремальних ситуаціях; вміннями і навичками, необхідними майбутньому офіцеру в побудові правильних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; мобілізація колективу оптимально ефективні професійні дії для реалізації планів; забезпечення хороших умов для розвитку підлеглих; навичками, що дають змогу спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; вміння організувати свій час, володіння навичками само менеджменту [5; 6; 8; 9; 10].

Особистісний компонент (сукупність характеристик) – це сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик офіцера-управлінця, які впливають на його професійно-управлінську діяльність. До характеристик особистісного компоненту можна віднести самопізнання, самоаналіз, самоактуалізацію, сформованість особистої Я-концепції; адекватність самооцінки; здатність до впливу на інших, взяття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності; володіння прийомами самореалізації й розвитку індивідуальності

в рамках професії офіцера; здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; креативність, здатність до творчої діяльності. Військовий управлінець з розвинутою самосвідомістю адекватно оцінює власну активність і можливості до здійснення управлінських функцій, а отже, здатен до взяття відповідальності за ефективність і результати власної управлінської діяльності [5; 6; 8].

Рефлексивний компонент управлінської компетентності виявляється в умінні свідомо контролювати рівень власного розвитку та результати своєї діяльності; умінні володіти виявом своїх почуттів (саморегуляція); умінні оцінювати правильність сформульованих цілей, їх перетворення в ті або інші завдання; здатності до самоуправління (самоменеджмент); корекції власної поведінки і діяльності щодо поставлених цілей, конкретної ситуації і результатів самопізнання власних ділових, особистісних якостей і психофізичних особливостей; у спроможності оцінювати власні професійні можливості; готовності до професійної рефлексії, внесення коректив у свою подальшу діяльність із саморозвитку управлінської компетентності; у прагненні до вдосконалення управлінської діяльності й адекватної її самооцінки. Рефлексивний компонент передбачає сформованість таких якостей, як схильність до самоаналізу, здатність до передбачення, ініціативність, креативність, впевненість у собі, критичне рефлексування та прогнозування результатів діяльності. Він є регулятором особистісних досягнень, вдосконалення майстерності, професійного зростання, формування індивідуального стилю роботи, самоуправління, самопізнання, самоаналізу управлінської діяльності, розвитку рефлексивних здібностей [4; 5; 10].

Виокремлення рефлексивного компонента є важливим, оскільки він визначає рівень розвитку самооцінки та власну значущість, пізнання себе, професійну саморегуляцію, розуміння відповідальності за результати своєї діяльності, самореалізацію в процесі професійної діяльності, прагнення до досконалості професійної діяльності й адекватна її самооцінка.

Діяльність керівника в підрозділах національної поліції пов'язана з високим психологічним навантаженням, оскільки

вона відбувається в нестандартних напружених ситуаціях під час вирішення важливих державних завдань. Враховуючи всі особливості такої діяльності, ефективність виконання керівником своїх основних службових обов'язків залежатиме від наявності певних професійно важливих якостей. Саме тому надійність діяльності керівника в поліції можлива лише за наявності високої управлінської компетентності, при якій здатність до самостійного та свідомого виконання конкретних службових завдань поєднується з професійно важливими якостями особистості.

1. Аналізуючи психологічну літературу вітчизняних та зарубіжних вчених щодо змісту управлінської компетентності керівників, ми з'ясували, що *управлінську компетентність майбутнього офіцера МВС* варто розглядати як інтегральну властивість особистості, яка виражається в здатності опанувати офіцером у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями і вмінням ефективно їх використовувати в практичній діяльності, професійно важливими якостями та здатностями, що дають змогу ефективно планувати та здійснювати управлінську діяльність.

2. У процесі проведення порівняльного аналізу структури управлінської компетентності виявлено, що управлінська компетентність майбутніх офіцерів МВС складається з таких основних компонентів: *мотиваційного* (сукупність мотивів адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього офіцера), *емоційно-вольового* (забезпечує стійкість ресурсів офіцера при впливі несприятливих факторів), *когнітивного* (забезпечує інформаційну обізнаність офіцера про зміст управлінської діяльності, особливості і умови здійснення управлінських функцій), *операційно-діяльнісного* (забезпечує якісну реалізацію управлінських функцій в правоохоронній діяльності завдяки наявності комплексу управлінських умінь і навичок), *особистісного* (сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик офіцера-управлінця) та *рефлексивного* (забезпечує самоуправління та свідомий контроль результатів своєї діяльності) компонентів.

5.3. Психологічний аналіз комунікативності працівників МВС України як детермінанти формування професійної самосвідомості та конструктивної взаємодії з населенням

У діяльності працівників МВС України одним із основних та пріоритетних завдань є налагодження ефективної комунікації з населенням. Саме від рівня спілкування правоохоронців залежить формування позитивного іміджу цієї структури та відновлення довіри.

Відтак покращення якості комунікації у підготовці працівників поліції є невід'ємною складовою їхнього професійного розвитку та ефективного виконання службових завдань, а також формування професійної самосвідомості.

Позитивний імідж 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 поліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником та пересічним громадянином.

Комунікація поліцейських та громадян повинна передбачати партнерські взаємовідносини. Водночас партнерство повинно ґрунтуватися на таких основних принципах, як: рівноправність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, відповідальність за виконання зобов'язань, дотримання норм законодавства, свобода обговорення проблем, які мають взаємний інтерес, повага позицій та думок партнерів тощо. Як правило, партнерство формується на договорі сторін. Воно визначає узгоджені позиції з основних питань та суспільну діяльність учасників з їх вирішення, а також передбачає взаємні зобов'язання сторін, процедуру розв'язання розбіжностей, відповідальність партнерів, механізм реалізації.

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 (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 [11].

Підвищення ролі особистості працівника МВС 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.

Отже, 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 МВС, визначити особливості вирішення ситуацій міжособистісної взаємодії працівників поліції з громадянами.

Проблематика дослідження самосвідомості правоохоронців, виявлення професійно-важливих якостей притаманних цій професії, завжди хвилювала науковців. Питання виявлення, використання професійно-важливих якостей у процесі професійного відбору працівників до поліції висвітлювалися в роботах Д. Александрова, В. Андросюка, В. Барка, О. Іванової, Л. Казміренко, Я. Кондратьєва, В. Криволапчука, Ю. Майдікова, В. Медведєва, О. Шаповалова, Г. Юхновця, С. Яковенко та інших [10]. Запорукою успішної професійної діяльності поліцейських є самовизначення як складний, багатоаспектний процес розвитку людини-професіонала своєї справи. Професійне самовизначення (як одна зі складових цього явища) полягає у розвитку

професіоналізму, відповідності встановленій професіограмі та психограмі, здатності й бажанні професійного зростання. Обов'язковою умовою є виконання посадових обов'язків згідно з чинним законодавством, реалізація прав людини як основної соціальної цінності. Оскільки службові обов'язки працівників поліції пов'язані із «виконанням владного характеру для регулювання правовідносин у сфері правопорядку на основі здійснення юридично значущих дій, обов'язкових для громадян і інших посадових осіб» [8, с. 20], то надзвичайно важливого значення набувають особистісні характеристики працівника структури МВС, здатного гідно об'єднувати в своїй особі високі професійні та одночасно людські якості. Результати професійної діяльності працівників МВС пов'язані зі сформованістю особистості фахівця правоохоронних органів. Успішність професійної діяльності залежить від рівня професійної навченості (знання, вміння та навички), розвитку професійної спрямованості (мотиваційна сфера), соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю (здатність до ефективної міжособистісної співпраці).

Для успішного виконання професійних завдань, правоохоронець повинен володіти професійно важливими якостями, необхідними для його професії. До них належать психічні процеси (розумові, мнемічні, сенсорні, мовленнєві), психічні стани, а також ставлення до праці та інших людей; професійні здібності, професійні вміння, знання, рівень формування професійної самосвідомості.

Основними структурно-змістовними компонентами професійної самосвідомості працівника поліції 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 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 обумо-

влюють утворення стійких моделей професійної поведінки правоохоронців і досягнення ними певного рівня успішності діяльності [4].

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 обраних цілей.

Все це передбачає усвідомлення:

а) власних потреб та ціннісних орієнтацій;

б) своїх перцептивних вмій;

в) готовності сприймати новизну в оточуючому світі;

г) своїх можливостей в розумінні норм і цінностей інших соціальних груп та культур;

г) своїх почуттів та психічних станів у зв'язку з впливом зовнішнього середовища.

Основними показниками розвитку складових професійної самосвідомості працівників поліції є адекватне уявлення про особистісні, професійні здібності та можливості, позитивне самоставлення, позитивне ставлення до своєї професії, адекватне ставлення до оцінок інших, адекватна самооцінка, здатність до рефлексії, довольної саморегуляції, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення [1].

Одним із центральних факторів комунікативності як детермінанти професійної самосвідомості є 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. Сеченов.

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 зростанням професіоналізму професійна самосвідомість змінюється, також змінюються самі критерії оцінювання себе як професіонала. Розширення професійної самосвідомості виражається у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються у свідомості фахівця, у подоланні стереотипів, в цілісному баченні себе в контексті усієї професійної діяльності. Можливість адаптації індивіда до вимог професії стає здійсненою лише завдяки свідомому розвитку самої людини, її життєвих уявлень і професійних планів. Активність самої особистості, спрямована на свідомий вибір професійного шляху, визначення і вибір життєвих планів, готовність до їх коригування, прогнозування кар'єри, постановка професійних цілей, – все це набуває провідну роль в сучасних умовах динаміки правоохоронної сфери та постійних інновацій [7].

Правоохоронець, який розвиває свою професійну самовідомість, виявляє оптимізм з приводу своїх потенційних успіхів у майбутньому, більш впевнений у своїй професійній компетентності, відкритий у професійних комунікаціях, готовий наполегливо працювати, обирає для себе реалістичні професійні цілі, готовий брати на себе відповідальність за професійні проблемні ситуації, проявляє повагу до особистості іншого, з готовністю висуває нові ідеї та плани [9].

Дослідження комунікації у професійній діяльності працівників поліції є актуальною темою, оскільки супроводжує всі службові процеси, здійснювані ними. Сучасний науковий досвід із питань, пов'язаних з особливостями комунікації працівників поліції ґрунтується здебільшого на роботах В. Авдєєва, Н. Андрєєва, В. Андросюка, В. Антипенка, О. Бандурки, В. Бахіна, В. Васильєва, О. Васильєва, Б. Водолазського, І. Дубової, Л. Казміренко, Я. Кондратьєва, В. Коновалової, М. Костицького, В. Лукашевича, В. Медведєва, О. Морозова, А. Папкіна, Л. Петровської, М. Порубова, В. Синьова, О. Столяренка, С. Тарарухіна, Г. Туманова, С. Яковенка.

Складовою професійної діяльності працівників поліції, незалежно від їх спеціалізації, є професійне спілкування. Таке спілкування з різними категоріями громадян, зокрема з правопорушниками, злочинцями, – одна з невід'ємних характеристик оперативно-службової діяльності.

Комунікація як «специфічна форма взаємодії людей у процесі їхньої пізнавально-трудової діяльності» [19, с. 9] пов'язана з процесом розвитку суспільства, його формуванням у напрямку відкритості, інтегрованості та згуртованості у соціальному просторі і часі. Людський світ – це поле смислів і значень. Ці смисли і значення створюються і підтримуються різними формами людських стосунків, соціальних взаємодій, які реалізуються у комунікації, завдяки ній формується особистість як соціальна істота [12, с. 384].

Комунікація (від лат. *communication* – повідомлення, передача) – це процес передання інформації від однієї системи до іншої через посередництво спеціальних матеріальних носіїв, сигналів. Вона є необхідною передумовою функціонування

і розвитку всіх соціальних систем, оскільки забезпечує міжособистісний зв'язок між людьми, робить можливим передання соціального та культурно-історичного досвіду, організацію спільної діяльності [12, с. 401].

Становлення особистості відбувається в комунікативному просторі як культурно-історичне відтворення індивіда, що є носієм родової сутності людства, це присвоєння ним суспільно вироблених здібностей через оволодіння способами діяльності [5; 6].

Комунікація стосується усіх сфер життєдіяльності людини. Її метою є досягнення взаєморозуміння або забезпечення взаємодії [19, с. 10]. Вона є універсальною потребою кожного індивіда як соціальної істоти, яка існує в просторі та часі соціальної взаємодії.

У комунікації виявляються індивідуально-психологічні, соціально-психологічні властивості особистості, які забезпечують можливість мовленнєвої взаємодії. Система властивостей, можливостей особистості, її комунікативних здібностей, знань та вмінь формує комунікативний потенціал особистості [13, с. 53]. Він виявляється у взаємодії з іншими людьми, при соціалізації, засвоєнні соціального досвіду, відображенні та регуляції соціальних процесів.

Однією з цілей організації будь-якої комунікативної діяльності є передання різної інформації. У широкому значенні інформація – це сукупність певних даних, знань, повідомлень. Передання будь-якої інформації відбувається за посередництва так званих засобів спілкування, вербальних та невербальних, які становлять собою знакові системи. Комунікатор (або той, хто передає інформацію), використовуючи згадані системи, кодує її та передає. Водночас він свідомо орієнтує свої дії на змістовне сприймання кодованої інформації іншими людьми (реципієнтами). Своєю чергою, реципієнт для осмисленого сприйняття відомостей має декодувати повідомлення.

Психології пізнання людьми один одного присвячені роботи Г. Андрєєвої, А. Ковальова, Н. Кузьміної тощо. Особливе місце серед цих праць займають дослідження О. Бодальова. Розглядаючи комунікативну діяльність з погляду взаємодії

людей, необхідно зважати на мету кожного з партнерів. Такою метою може бути задоволення потреби в сумісній діяльності, зміна поведінки та діяльності інших людей та ін. Учасники дбають про цілком конкретні, більш-менш значущі для кожного з них цілі, зміст яких може бути однаковим чи відмінним у тій чи іншій мірі. Ці цілі є наслідком дії певних мотивів, що викликає необхідність постійного використання різноманітних способів поведінки залежно від сформованості і ступеня розвитку у людини якостей об'єкта чи суб'єкта комунікативної діяльності. Комунікативна діяльність не завжди є стабільною. Вона не позбавлена суперечностей та зіткнень позицій, що відображають цінності, завдання та цілі, які взаємно виключають одне одного. Комунікативна діяльність є специфічною формою взаємодії людини з іншими людьми, взаємодії суб'єктів, тобто сукупністю зв'язків і взаємних впливів, які складаються в сумісній діяльності. Це не просто дія, не вплив одного суб'єкта на іншого, а саме взаємодія. З цього приводу О. Бодальов так визначає суттєві властивості спілкування: «Активне спілкування – це не багатослів'я обох сторін, а обмін інформацією для розв'язання спільної задачі, переконання в чомусь співрозмовника, отримання від нього того, заради чого було задумане спілкування. Результатом взаємного впливу може виявитись зміна поведінки учасників спілкування, їх установок, намірів, уявлень, оцінок тощо».

Розрізняють вплив навмисний чи спрямований та ненавмисний або неспрямований. У разі навмисного впливу партнери обирають завдання досягти певного результату один від одного. Ненавмисний вплив такого спеціального завдання не має, однак ефект впливу виникає в будь-якому разі. Також вплив може бути функціонально-рольовим або індивідуально-специфічним. При функціонально-рольовому характері, інтенсивність та спрямованість впливу визначається рольовими позиціями партнерів: демонстрація певного набору способів дії не порушує меж рольових приписів, у процесі взаємодії партнери орієнтують свої дії на нормативно заданий перелік правил. Індивідуально-специфічний вплив здійснюється завдяки трансляції індивідом іншим людям своїх особистісних характе-

ристик у вигляді різноманітних взірців своєї особистісної активності. Він реалізується як у цілеспрямованій (професійній), так і в інших випадках взаємодії особи з іншими людьми. Обидва види впливів взаємопов'язані. Комунікативна діяльність за своєю природою є нормативною і виходить з визнання кожного з учасників цього акту за особу, гідну поваги. Визнання особистої значимості партнерів, що, своєю чергою, зумовлює відповідальне, раціональне, поважливе ставлення до них, утворює центральний пункт процесу взаємодії.

Інтерактивний бік комунікативної діяльності виявляється через зусилля людей з організації сумісних дій, які дають змогу партнерам реалізовувати певну спільну для них діяльність. Вчені вирізняють два типи сумісної діяльності: кооперація та конкуренція. Кооперація передбачає координацію, впорядкування, комбінування, об'єднання зусиль кожного з учасників сумісної діяльності. Конкуренція означає наявність суперництва, боротьби суб'єктів між собою за досягнення кращих результатів у певній галузі. Все згадане стосується і комунікативної діяльності. Як вже було сказано, спілкування може мати самостійне значення та прямо не обслуговувати іншу діяльність. Водночас співрозмовники задовольняють потребу у спілкуванні, в обміні інформацією. Але зазвичай спілкування виявляється вплетеним в ту чи іншу діяльність та слугує умовою її виконання. З огляду на це, особливої значущості набуває саме інтерактивний бік комунікативної діяльності, тобто взаємодія, узгодження дій, врегулювання відносин. Вид діяльності обумовлює головний зміст спілкування її виконавців і розподіл ролей між ними, прав та обов'язків кожного. Ця регламентація буде визначати характер взаємодії, межі дозволеного в ній.

У багатьох видах праці комунікативний процес з фактора, супроводжуючого діяльність, супутнього їй, перетворюється в категорію професійно значущу, в таку, яка лежить у природі певного творчого процесу, що поза спілкуванням неможливий. У такому разі він є не лише буденною формою людської взаємодії, а набуває рис категорії функціональної. В. Кан-Калик наголошує, що спілкування виступає як професійно-творча

категорія, становить процес і результат процесу вирішення великої кількості комунікативних завдань. Взаємодія під час виконання завдань, організація для виконання колективних справ, вибудовування взаємовідносин членів колективу, формування позитивного емоційного мікроклімату тощо – не весь перелік питань, які допомагає розв'язати спілкування. З іншого боку, результативність праці залежатиме від налагодження стосунків з іншими людьми, від побудови спілкування, сформованості комунікативних умінь.

Одним зі значущих компонентів професійного спілкування працівників поліції 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. Вона трактується як складне утворення, що включає знання соціально-психологічних факторів і уміння використовувати їх у конкретній діяльності, розуміння мотивів, інтенцій, стратегій поведінки, фрустрації, як власних, так і партнерів по спілкуванню, уміння розібратися у групових соціально-психологічних проблемах, осмислення можливих перешкод на шляху до взаємного порозуміння, оволодіння технологією та психотехнікою спілкування [16].

Комунікативна компетентність передбачає вміння змінювати глибину і коло спілкування, розуміти і бути зрозумілим для партнера по спілкуванню. Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. Цей досвід набувається не тільки у процесі безпосередньої взаємодії, а також опосередкованої, зокрема з літератури, театру, кіно з яких людина отримує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії і засоби їх вирішень. У процесі опанування комунікативної сфери людина запозичає з культурного середовища засоби аналізу комунікативних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм.

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 вміння будувати контакт з людьми;
- внутрішні засоби регуляції комунікативних дій;
- знання, вміння і навички конструктивного спілкування;
- внутрішні ресурси, необхідні для побудови ефективної комунікативної дії у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії.

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

Людина завжди перебуває в контакті з іншим – партнером реальним, уявним, обраним, нав'язаним тощо. Інваріантними складовими спілкування є такі компоненти, як партнери-учасники, ситуація, завдання. Варіативність же пов'язана з характеристиками самих складових – партнерів по спілкуванню, ситуацій, цілей спілкування. Тому компетентність у спілкуванні передбачає розвиток вмінь адекватної самооцінки, орієнтації людини в самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації і завданні.

Головною якісною характеристикою всіх цих «психологічних інструментів» вважається «загальна спрямованість» на людину, що, своєю чергою, є підставою ефективного спілкування. Орієнтація особистості насамперед на позитивні якості в іншій людині є важливою в ефективному спілкуванні, тому що вона сприяє розкриттю особистісного потенціалу людини, з якою ми спілкуємося. Увиразнюється роль пізна-

вальних процесів у структурі комунікативної компетентності, найперше мислення – здатність аналізувати вчинки, бачити мотиви, що спонукають до них. Умовою успішного спілкування людини з іншими людьми вважають соціально-психологічну перцепцію, яка включає ідентифікацію, емпатію, соціальну рефлексію.

Відтак можна стверджувати, що комунікативна компетентність включає не тільки особистісні властивості індивіда, але й певним способом організовані пізнавальні процеси та емоційну сферу.

Передача будь-якої інформації можливе лише за допомогою знаків, точніше, знакових систем. Розрізняють вербальну і невербальну комунікації, що використовують різноманітні знакові системи. Відповідно до цього можна виділити вербальний і невербальний рівень комунікативної складової компетентності в спілкуванні. Вербальна комунікація використовує як знакову систему людську вимову, природну звукову мову, тобто систему фонетичних звуків, що включає два принципи: лексичний і синтаксичний.

Сукупність визначених заходів, спрямованих на підвищення ефективності мовного впливу, отримала назву «переконуючої комунікації», на основі якої розробляється так звана експериментальна риторика – мистецтво переконання за допомогою промови. Інший вид комунікації включає такі знакові системи: оптико-кінетичну – до неї належать жести, міміка, пантоміміка; пара- і екстралінгвічну. Перша – це система вокалізації, тобто якість голосу, його діапазон, тональність. Друга – включення в промову пауз, інших краплень, темп промови; третя передбачає організацію простору і часу комунікативного процесу; візуальний контакт: частота обміну поглядами, тривалість, зміна статички і динаміки погляду, уникання його і т.д.

Зрозуміло, що комунікативна компетентність передбачає також вміння інтерпретувати невербальні прояви інших людей. Тут виникає серйозна проблема: якщо у вербальній комунікації за кожним словом стоїть більш-менш визначений зміст, то в невербальній системі комунікацій не тільки важко

поставити зміст у відповідність знаку, але й взагалі виділити знак, тобто одиницю аналізу в цій системі комунікації.

У соціальній психології було декілька спроб вирішити цю проблему.

К. Бердвістл запропонував одиницю мікрорухів людини – кін, або кінему. «Окремий кін самостійного значення не має, при його зміні змінюється вся структура». Йому належить ідея побудови словника мікрорухів, тобто визначеному мікроруху приписувалося визначене значення. Але сам Бердвістл дійшов висновку, що побудувати словник мікрорухів, який би задовільнив, поки що не вдається: саме поняття кіна виявилось достатньо невизначеним і спірним.

П. Екманом був запропонований варіант аналізу невербальної комунікації, у якому фіксувалися емоції по зовнішніх («знакових») виявах особи, що дозволяло певною мірою реєструвати той чи інший характер невербальної комунікації.

Невербальне спілкування – це немовленнева форма спілкування, яка охоплює жести, міміку, пози, візуальний контакт, тембр голосу, дотики. Вона передає образний та емоційний зміст. Дослідження продемонстрували, що в процесі спілкування 60–95% інформації передається за допомогою невербального спілкування.

Уважно спостерігаючи за поведінкою людини, ми можемо багато дізнатися про її реальні наміри. Людина контролює власні жести і пози значно менше, ніж власні слова, саме тому вони можуть розповісти про неї більше, ніж прямі висловлювання. Мимовільна гидлива гримаса, протягнута із запізненням рука, небажання подивитися нам в очі – все це іноді підкаже вам набагато більше, ніж запевнення в дружбі або бажанні співпрацювати. Якщо навчитися «читати» жестикуляцію інших людей, ви зможете розпізнати, щирі вони або ні, як ставляться до вас – дружньо чи вороже. Потрібно також пам'ятати, що і ваші співрозмовники можуть робити такі ж спостереження на вашу поведінкою [17, с. 295–297].

Комунікативна компетентність має декілька джерел розвитку в процесі становлення особистості людини: трансляція комунікативних умінь у процесі міжособистісної

взаємодії з іншими людьми, оволодіння культурною спадщиною, спостереження за поведінкою інших людей і аналіз актів комунікації, програвання в уяві комунікативних ситуацій.

Комунікативна компетентність розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у певному колі ситуацій особистісної взаємодії. Такого роду компетентність має, поза сумнівом, інваріантні загальнолюдські характеристики і водночас характеристики, обумовлені історично й культурно. Комунікативна компетентність є важливою складовою ефективною життєдіяльності сучасної людини, її формування є актуальною проблемою соціальної психології та психології розвитку, вирішення якої має важливе значення як для кожної конкретної людини, так і для суспільства загалом. У найзагальнішому плані компетентність у спілкуванні передбачає розвиток адекватної орієнтації людини в самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації і поставленому перед нею завданні. Тобто, комунікативну компетентність можна розглядати як комплексний інтегральний показник соціального функціонування людини.

Комунікативна компетентність є поняттям, введеним Д. Хаймсом, яке пізніше розглядалося низкою авторів. Оригінальна ідея Д. Хаймса полягала у тому, що носії мови повинні мати більше, ніж граматичну компетенцію, для того, щоб бути у змозі ефективно спілкуватися на вербальному рівні. Вони також повинні знати і розуміти, як мова використовується їх партнерами по комунікації для досягнення своїх цілей. Лінгвістичні аспекти комунікативної компетенції – це ті аспекти, які мають відношення до досягнення внутрішнього функціонального знання і розуміння елементів і конструкцій мови.

Розкриваючи психологічний потенціал комунікативної компетентності, О. Бодальов вирізняє соціальний інтелект людини як її інтегративні соціально-пізнавальні властивості, а також сукупність інших психологічних утворень, які забезпечують успішність спілкування. Зокрема до структури такої обдарованості належать компоненти мотиваційної та емоційної

царин, що мають специфічні соціально важливі характеристики, своєрідну організаційну волю й відповідний набір психічних якостей, які її забезпечують, а також специфічні поведінкові реакції, що розгортаються у процесі спілкування.

Здібності до ефективної міжособистісної комунікації становлять основу більш широкої здатності людини, яку у сучасній соціальній психології прийнято називати комунікативною компетентністю. О. Власова вирізняє такі головні чинники комунікативної компетентності, як: уміння прогнозувати соціально-психологічну ситуацію спілкування, враховувати її своєрідність, «вживатися» та управляти цією ситуацією. Ця характеристика передбачає наявність у структурі суб'єкта таких соціально-психологічних механізмів, як: соціальна перцепція та рефлексія на рівні чуттєвого (ідентифікація, емпатія) та раціонального (антиципація, каузальна атрибуція) пізнання, які функціонують, пов'язуючи зміст актуального та попереднього досвіду соціально-психологічної природи відносно власних якостей, особливостей конкретної особистості, окремої групи чи соціальної організації та пов'язаними з ними особливостями управління, прийняття групового рішення, перебігу конфлікту та інше.

Зрозуміло, що такі складні завдання важко вирішити ефективно без відповідного засвоєння соціально-нормативних способів реагування, їхньої адаптації до власних стильових особливостей взаємодії з іншими, а також урахування соціально-психологічних особливостей партнера по комунікації.

Б. Спіцберг визначив комунікативну компетентність як «здатність взаємодіяти з іншими». Він розглядає компетенцію не як характеристику поведінки чи послідовність дій. Б. Спіцберг стверджує, що міжособистісна комунікаційна компетентність – це сприйняття людиною себе і сприйняття її іншою людиною. Якщо компетентність – це сприйняття, то з цього виходить, що наше сприйняття власної міжособистісної комунікаційної компетентності або сприйняття співбесідника впливає на наші взаємини. Люди отримують більше задоволення від взаємин, якщо вони вважають себе і співбесідника компетентними. Згідно з поглядами Б. Спіцберга, ми судимо про компетентність на підставі наших дій у процесі комунікації.

Корисною основою для розуміння поняття комунікативної компетентності є компонентна модель компетентності Б. Спіцберга і У. Купача. Розроблена модель складається з трьох чинників:

- мотивації;
- знання (план дій, знань про те, як діяти, теоретичні знання);
- кваліфікації (фактичні дії).

Компонентна модель вказує, що комунікативна компетентність є взаємовигідною та визначається за взаємозалежністю когнітивного компоненту (пов'язаного зі знанням і розумінням), поведінкового компоненту (пов'язаного з поведінковими навичками), а також емоційного компоненту (пов'язаного з поглядами та відчуттями з приводу знань і поведінки), а також вони діють у міжособистісних зустрічах у рамках конкретного контексту.

Загалом компетентність у спілкуванні, зазвичай, пов'язана не з оволодінням певним стилем поведінки, а із засвоєнням певних навичок, необхідних у різних умовах. Гнучкість в адекватній зміні психологічних позицій – один з істотних показників компетентного спілкування.

Досвід спілкування займає особливе місце у структурі комунікативної компетентності особистості. З одного боку, він – соціальний і включає інтеріоризовані норми і цінності культури, з іншого – індивідуальний, оскільки ґрунтується на індивідуальних комунікативних здібностях і психологічних подіях, пов'язаних із спілкуванням у житті особистості. Динамічним аспектом цього досвіду є процеси соціалізації і індивідуалізації, що реалізуються у спілкуванні, тим самим вказуючи на соціальний розвиток людини, а також адекватність її реакцій на ситуацію спілкування і їх своєрідність.

Комунікація як діяльність потребує розвитку комунікативних здібностей, творчих мовленнєвих вмінь та «відчуття мови». Комунікативні вміння мають творчий характер: умови спілкування ніколи не повторюються повністю. Кожного разу, відповідно до ситуації, людина підбирає необхідні мовні засоби та комунікативні навички.

Під «комунікативними здібностями» розуміємо володіння різноманітними стилями спілкування, коректними у тій чи іншій ситуації, додержання основних лексичних і граматичних норм, обґрунтування поглядів та ідей у доступній для співбесідника мові й можливість всебічного пізнання навколишньої дійсності, його перетворення та отримання соціального досвіду.

Провідними психологічними факторами комунікативних здібностей виступають чутливість, чуйність, уміння оцінити емоційні стани іншої людини, комунікабельність, відповідно такими фізіологічними факторами є реактивність у вигляді поєднання слабкості та лабільності нервової системи та домінування правопівкульних функцій першої сигнальної системи.

Культура спілкування є складовою особистісної культури – основного параметра державної норми освіченості. Комунікативна культура особистості формується і виявляється у процесі діяльності, ввібравши в себе особливості процесу спілкування і виступаючи його засобом. Це передумова та результат ефективної діяльності працівника поліції, який пов'язаний з питаннями національної безпеки. Проблема актуальна з погляду перегляду акцентів. Життя потребує подальшого розвитку комунікативних здібностей співробітника поліції.

Оволодіння здобутками загальнолюдської культури працівниками поліції у період професійної підготовки відбувається у процесі їхньої навчально-пізнавальної, навчально-практичної та самостійної діяльності. Кожному етапові відповідають свої методи та форми, розроблені за ступенем зростання складності завдань.

Поступове розширення й ускладнення завдань активізує складові культури працівника поліції. Для правоохоронців це має важливе значення, адже їх професійне життя має творчий характер, оскільки воно пов'язане з вирішенням нестандартних ситуацій, за якими стоять життя, здоров'я та гідність людей. Водночас така діяльність завжди обмежена правом, що потребує ще більшої майстерності при виконанні професійних обов'язків.

Комунікативна культура правоохоронця є складовою професійної правової культури працівників поліції. Комуніка-

тивна культура працівників поліції є невід'ємною складовою їх професійної майстерності та здатності ефективно вирішувати складні питання боротьби зі злочинністю. За своєю суттю комунікативна культура працівників поліції становить складне духовно-педагогічне утворення особистості, яке охоплює усвідомлені соціальні норми професійного спілкування, розвинені психологічні механізми організації комунікативної взаємодії, а також апробований досвід самоорганізації професійного спілкування [3, с. 326]. До основних функцій комунікативної культури працівників поліції можна віднести: ціннісно-орієнтаційну, пізнавальну та креативну, що дає змогу правоохоронцям враховувати правові, морально-етичні, естетичні норми їх професійної діяльності, отримувати, аналізувати та узагальнювати оперативну інформацію, а також генерувати творчі ідеї та рішення, розробляти конкретний зміст боротьби зі злочинністю та реалізовувати його на технологічному рівні. Комунікативна культура співробітників поліції охоплює сукупність комунікативних здібностей:

1) соціально-перцептивні (розуміння внутрішнього стану партнерів комунікації через їх візуальне сприйняття);

2) здібності до ідентифікації (здатність поставити себе на місце іншої людини та реагувати відповідним чином);

3) саморегуляція, вольовий вплив, навіювання, спрямованість на управління власним психічним станом під час комунікативного процесу [19, с. 162].

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

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

Професійна комунікація працівників поліції є обов'язковим елементом чи різновидом професійної діяльності, в процесі якого здійснюється організація і тактика взаємодії з різними категоріями громадян із метою попередження, припинення, розкриття та розслідування правопорушень і злочинів. Вона має свою психологічну специфіку, обумовлену причинами для вступу у спілкування, високою ймовірністю виникнення негативних психічних станів у його учасників, необхідністю досягнення багатьох цілей на кожному етапі, важливістю встановлення психологічного контакту, високою ймовірністю виникнення конфліктів, іншими екстремальними умовами.

Процес навчання ефективній комунікації можна розглядати в двох аспектах: по-перше, в процесі соціалізації та виховання; по-друге, засобом спеціально організованого соціально-психологічного тренінгу [18, с. 60].

На думку Л. Петровської, аналітичне спостереження комунікативної взаємодії, як реальної, так і поданої в художній формі, дає не тільки можливість «тренування» набутих пізнавальних засобів, але й сприяє оволодінню засобами регуляції власної комунікативної поведінки. Зокрема процес спостереження дає змогу виявити систему правил, керуючись якими люди організують свою взаємодію. Орієнтуючись на вихід взаємодії, спостерігач може зрозуміти, які правила сприяють, а які перешкоджають успішному перебігу комунікативних процесів. Це може послугувати основою формування власної системи «правил ефективної комунікації». Ще більшою мірою аналітичне спостереження впливає на операціональний склад комунікативних дій.

Згідно з Л. Петровською, важливим моментом процесу розвитку комунікативних умінь на визначеному етапі становлення особистості є уявне програвання своєї поведінки в різноманітних ситуаціях. Планування своїх дій «в уяві» є складовою комунікативної дії, що відбувається нормально. Таке планування в уяві, як правило, безпосередньо випереджає реальне виконання, але може відбуватися і завчасно, нерідко далеко відстаючи від втілення в поведінці, а іншим разом уявне програвання проводиться не до, а після завершення комуні-

кативного акту. І не завжди уявне втілюється в реальність, проте утворювані в ньому «поведінкові заготовки» можуть актуалізуватися в інших ситуаціях. Це призводить, з одного боку, до враження безпосередності деяких глибоко продуманих вчинків, а з іншого боку – до дій, що є доволі нераціональними і такими, які не можна пояснити. Здатність людини діяти «в умі» може бути цілеспрямовано використана для удосконалення спілкування в ситуації соціально-психологічного тренінгу [14; 15].

До визначення стратегічних орієнтирів по удосконаленню спілкування у практичній роботі можна підходити з різних боків. «Одна з них у якості орієнтиру виділяє збагачення, повноту, поліформність». У цьому разі основним у розвитку компетентного спілкування є спрямованість на знаходження багатої, різноманітної палітри психологічних позицій, засобів, що допомагають повноті самовираження партнерів, усім сторонам їхньої адекватності – перцептивній, комунікативній, інтерактивній. У цьому розумінні розвиток компетентності спілкування неминуче припускає подвійний процес: з одного боку, це набуття нових знань, умінь і досвіду, а з іншого – це корекція, зміна вже сформованих форм і засобів спілкування. Розглядаючи комунікативну компетентність, недоцільно обмежувати спектр можливих форм соціально-психологічного впливу якимось одним із типів, оскільки реальне спілкування є багатоплановим.

Цінний підхід до визначення принципових орієнтирів для практики розвитку компетентного спілкування можливий з боку психологічних проблем, які виникають. Подібні труднощі можна визначити як базові труднощі спілкування. Їхні першоджерела беруть свій початок, з одного боку, з особливостей психологічної природи людини і людських відносин, а з іншого – можуть бути пов'язані із своєрідністю соціального контексту. Соціально-психологічний тренінг як галузь практичної психології, що використовує активні методи групової психологічної роботи застосовується з метою покращення навичок спілкування.

У своїй публікації ми зауважуємо на особливості використання соціально-психологічного тренінгу під час

навчання майбутніх працівників патрульної поліції м. Львова. Вагоме значення для налагодження ефективної комунікації працівників поліції з населенням виконує навчання їх цьому вмінню. Одним із напрямів є впровадження у курс підготовки інспекторів патрульної поліції предмету «Ефективна комунікація», який, хоча й за часовими межами нетривалий (4 навчальних заняття), проте сприяє розвитку комунікативних навиків слухачів та поглиблює здобутий досвід їхньої попередньої комунікації.

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

Заняття були розроблені та впроваджені тренерами м. Києва під час підготовки патрульної поліції столиці, згодом усіх інших міст України, зокрема й м. Львова.

Навчальною метою курсу є опанування слухачами – майбутніми поліцейськими навичок ефективної комунікації, вміння використовувати мовні й позамовні засоби у службовій діяльності патрульної служби. Виховна мета є більш глибокою – це формування й закріплення гуманістичної установки у спілкуванні з людьми.

Під час проведення занять слухачі найчастіше прагнули вирішити такі ситуативні завдання та реакції на них, як:

- комунікація з громадянами, котрі використовують маніпуляцію та авторитарні методи спілкування;
- вирішення конфліктних ситуацій за допомогою комунікації;
- покращення навиків невербальної діагностики;
- використання контр-маніпуляції;
- збереження нейтральності під час конфліктного спілкування;
- збереження психологічної стійкості у складних мовленнєвих ситуаціях;
- толерантність у спілкуванні та відмова від стереотипів у сприйнятті людей;
- розвиток емпатії та навичок «активного слухання»;

- здатність до швидкого прийняття рішень у ситуаціях ускладнення міжособистісної взаємодії;
- формування навиків комунікації зі ЗМІ;
- використання психологічної пружності в екстремальних ситуаціях.

Під час такого навчання слухачі виявляють допитливість, спостережливість, уважність, професійний інтерес, активність, формують необхідні комунікативні вміння з метою подальшого їх використання у практичній діяльності.

Тренери також мають змогу підвищити свої професійні навички, отримати досвід для подальшого самовдосконалення та покращення якості підготовки майбутніх поліцейських.

З метою налагодження процесу міжособистісної взаємодії співробітників поліції та громадян корисним буде застосування таких рекомендацій [2, с. 20]:

1. Під час спілкування слід враховувати внутрішній стан співбесідника.

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

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

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

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

6. Максимальна коректність, тактовність і витримка у висловлюваннях.

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

На нашу думку, ефективна комунікація працівників поліції передбачає:

1. Формування нового, відповідного вимогам сучасності, всебічно розвиненого, позитивно спрямованого на

успішну професійну діяльність типу особистості працівника поліції.

2. Навчання працівників переборювати почуття страху під час спілкування з громадянами, орієнтуватись в будь-яких обставинах міжособистісної взаємодії.

3. Вихід з різноманітних конфліктних ситуацій, застосування ефективних стратегій поведінки, надання початкових знань з конфліктології.

4. Підвищення рівня комунікативних та організаторських здібностей, які впливають на комунікативну компетентність.

5. Швидкість ухвалення правильних рішень.

6. Зниження виявів агресії та неприпустимості жорстокого поводження з населенням.

7. Покращення якості комунікації, розширення комунікативної сфери та поля взаємодії, підвищення комунікативного потенціалу.

8. Надання допомоги працівникам у пізнанні своїх індивідуально-психологічних особливостей.

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

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

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

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

5.4. Роль та управління адаптацією працівників МВС у системі формування у них якостей, що сприяють конструктивній взаємодії з мешканцями регіону

Професійна адаптація працівників поліції – це процес пристосування особи, яка щойно 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.

Проблему професійної адаптації молодих правоохоронців до умов служби розглядали зарубіжні та вітчизняні науковці: В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, Б. Бовін, В. Васильєв, О. Землянська, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, Д. Кобзін, А. Москаленко, О. Роша, О. Столяренко, В. Соколов, О. Шаповалов та ін. [1; 2; 3; 4].

Специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах поліції обумовлена характером діяльності поліції, а також умовами, у яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник, який тільки приступив до служби в поліції, зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси і можливості.

У процесі адаптації можна виокремити три періоди: адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення [2]. Зближення цих двох систем понять особливо чітко виявляється під час вивчення професійної діяльності в екстремальних умовах.

Професійна адаптація молодого працівника поліції містить низку етапів:

1. У перші дні служби в молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На цьому етапі він повинний освоїти основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяль-

ності, 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.

Загалом щойно 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). 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 низки 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 цьому колективі.

До загальних суб'єктивних показників можна віднести: задоволеність працею, відчуття свого росту і перспективи, «тягу» до свого колективу, усвідомлення соціальної значущості своєї праці, легкість спілкування тощо.

Проте професійна адаптація не для всіх молодих працівників закінчується успішно. Іноді незадоволеність роботою

призводить до розчарування, бажання перемінити місце роботи, а то і зовсім звільнитися з МВС.

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 МВС, вимагаючи від своїх членів конформного поведіння, робить на них виховний вплив і перетворюється в своєрідну спільність, у якій усвідомлюється необхідність товариського співробітництва і взаємодопомоги. Проте водночас завжди варто враховувати, що саме чекає від особистості колектив, домагаючись за певними параметрами від індивіда конформної поведінки [3; 4].

Причиною дезадаптації можуть слугувати і зміни в суб'єкті праці, 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 короточасні «обурення», які припускають ситуативну адаптацію, що досягається в процесі професійної діяльності. Адаптація не становить статичного 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 ґрунтуватися на всебічному врахуванні розглянутих показників у їхньому взаємозв'язку і взаємодії. Водночас 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 та 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 невігідна робота, найтемніший куток у робочому приміщенні, тому що він кращого «ще не заслужив». Такий підхід до молодого спеціаліста значно зменшує 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.

Отже, 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 поліції, це труднощі адаптації до специфіки змісту конкретної спеціальності, пов'язані із їх недостатньою професійною підготовкою. В основі цих труднощів, на наш погляд, є суперечливість між новими професійними вимогами, умовами діяльності та низьким рівнем сформованості практичних знань, умінь та навичок.

5.5. Шляхи подолання корупційних тенденцій у поліції

Проблема корупції в сучасних умовах становить загрозу національній безпеці. Корумпованість державних структур та посадових осіб, в тому числі і в МВС, перешкоджає розвитку державного управління. Питанням протидії корупції присвячені роботи С. Васильєва, В. Гладких, А. Боргова, С. Сулакшин. У межах психолого-акмеологічного підходу запропоновано розробку акмеологічних стратегій боротьби з корупцією (А. Анцупов, А. Кириченко), розглянуто психологічні аспекти

корупції (В. Зазикін), виявлено психолого-акмеологічні технології протидії корупції в системі державної служби (Т. Горебець, А. Гривняк, В. Воронін, А. Кириченко, А. Князев, О. Москаленко) [1; 2; 5; 6; 10].

Отже, більшість досліджень феномена корупції розробляється або з позиції юридичної науки, або в руслі економічних теорій, або в області соціологічних досліджень. Однак накопичений в цих галузях знань теоретичний і емпіричний матеріал не розкриває психологічної сутності феномену корупції, що обмежує розуміння природи корупції як системного явища. Це вимагає розроблення психологічної концепції корупційної поведінки, охоплення всіх сторін цього явища в контексті проблем сучасної психологічної науки.

Відповідно до актуальності проблеми дослідження, її недостатньої розробленості, теоретичної і практичної значущості, нами була визначена тема дослідження, сформульовані її цілі, завдання, обґрунтовані об'єкт і предмет дослідження. Мета дослідження – виявити соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ та визначити можливості формування антикорупційної компетентності правоохоронної діяльності з допомогою психолого-правових механізмів.

Об'єктом дослідження визначено корупційну поведінку працівників поліції, предметом – соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників поліції та можливості формування антикорупційної компетентності правоохоронців.

У дослідженні (квітень–травень 2014 р.р.) взяли участь 50 чоловік (експериментальна група, $n = 25$ і контрольна група, $n = 25$) – працівників МВС – слухачів факультету заочного навчання від 20 років до 45, які мають стаж роботи понад 3 роки. Усі учасники дослідження були вибрані за віковим, гендерним і освітнім показниками. Всього обстежено і оброблено 775 протоколів. В якості експертів ($n = 21$) виступили керівники МВС.

Під час інтерпретації понять на операціональному рівні дослідження психологічних основ корупції враховували основні поняття: «корупційна поведінка», «корупційний тиск», «антикорупційна стійкість» і «схильність до корупції».

Корупційна поведінка визначалась нами як поведінка посадової особи, спрямована на отримання особистої вигоди шляхом зловживання службовим становищем; *психологічна стійкість* – сукупність адаптаційних процесів, інтегрованість особистості в сенсі збереження узгодженості основних функцій особистості, стабільності їх виконання; *корупційний тиск* – сукупність соціальних і психологічних факторів впливу на посадову особу, що призводять до ситуації вибору між зловживанням владними повноваженнями для отримання особистої вигоди або відмови від нього; психологічний вплив на особистість з боку владних структур, представників професійного співтовариства, референтної групи, з метою отримання особистої вигоди, посилення впливу та (або) підпорядкування співробітників своєї корпоративній культурі.

Схильність до корупції ми визначаємо як особистісну схильність до вибору корупційної поведінки в ситуації корупційного тиску. Відповідно, антикорупційна стійкість передбачає вміння (або здатність) протистояти (чинити опір) цьому тиску. З огляду на це, під *антикорупційною стійкістю* ми розуміємо системну властивість особистості, що виявляється в здатності протистояти корупційному тиску і здійснювати вибір між кримінальною і законослухняною поведінкою на користь останньої. Ця система, спираючись на здатність до збереження нервово-психічної рівноваги в самих різних життєвих ситуаціях, в ідеалі повинна сформуватися як *моральний імператив зрілої особистості*.

Отже, полімодальна структура феномена корупції вимагає поліморфної об'єктивізації наукового пізнання та застосування міждисциплінарних підходів. Психологія як мультипарадигмальна галузь знання дає змогу застосовувати різні методологічні підстави, інтеграція яких досягається за рахунок розуміння суб'єкта як предмета дослідження.

Розглядаючи корупційну поведінку як один з видів соціальної поведінки можна виокремити такі *особливості регуляції корупційної поведінки*:

а) системна детермінація (обумовленість зовнішніми і внутрішніми джерелами); б) пріоритетна роль психологічних

регуляторів корупційної поведінки, так як вищим регулятором соціальної поведінки в психології вважається особистість (І. Чеснокова, С. Якобсон, П. Якобсон); в) залежність ефективності корупційного тиску від готовності суб'єкта до сприйняття цих впливів; г) залежність форми внутрішніх регуляторів від зовнішніх чинників; ґ) формування та динаміка розвитку внутрішніх регуляторів в процесі життєдіяльності суб'єкта; д) наявність зворотного зв'язку і корекції під час формування внутрішніх регуляторів корупційної поведінки; е) наявність ієрархічної структури в системі регуляції корупційної поведінки [1; 2].

До зовнішніх регуляторів корупційної поведінки відносять вплив середовища, що мають фізичну або соціальну природу (різні чинники корупційного тиску); *до внутрішніх регуляторів*, які мають психологічну природу, – установки, досвід суб'єкта (та інші чинники антикорупційної стійкості як властивості особистості).

Сьогодні зовнішні детермінанти корупційної поведінки достатньою мірою можна вважати вивченими в межах соціології, економіки та юриспруденції. Внутрішні ж регулятори корупційної поведінки вивчені недостатньо через те, що корупційне поведінка практично не розглядалася як предмет психологічних досліджень.

Розглянемо можливі варіанти взаємодії зовнішніх і внутрішніх факторів корупційної поведінки в ситуації морального вибору (рис. 1):

1 – ситуація спільної дії провокуючих зовнішніх і внутрішніх чинників;

2 – ситуація суперечності (конфлікту) протидіючих внутрішніх чинників і провокуючих зовнішніх;

3 – ситуація суперечності (конфлікту) провокуючих внутрішніх чинників і протидіючих зовнішніх;

4 – ситуація спільної дії протидіючих зовнішніх і внутрішніх чинників.

Викладаючи генезу і структуру корупційної поведінки О. Ванновська пропонує **чотири** варіанти вибору в умовах формування корупційної дії [2]:

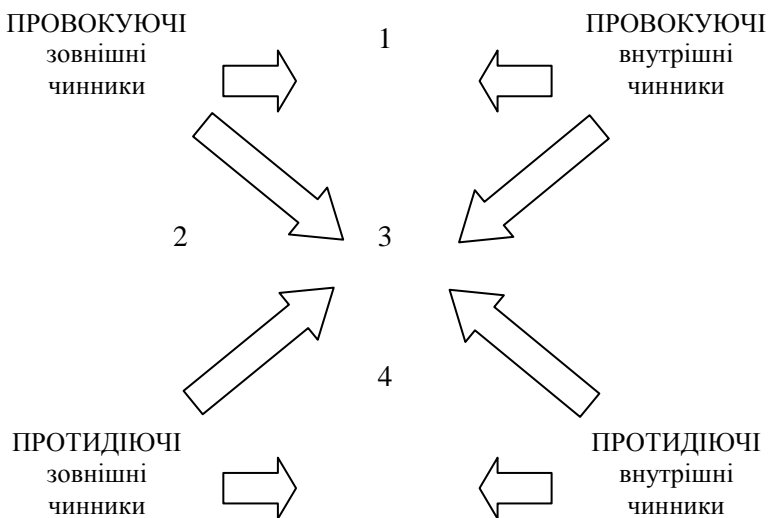


Рис. 1. Взаємодія зовнішніх і внутрішніх чинників корупційної поведінки в ситуації морального вибору

Отже, існує два варіанти *корупційної поведінки суб'єкта*: відхід від антикорупційних норм і власне корупційна поведінка. Для того, щоб суб'єкт реалізував перший варіант поведінки (антикорупційний) необхідне послідовне здійснення таких кроків. Спочатку суб'єкт на раціональному і емоційному рівні оцінює привабливість провокуючих і протидіючих зовнішніх чинників корупційної поведінки. Ця оцінка відбувається у взаємодії з внутрішніми чинниками, які також можуть надавати і провокуючий і протидіючий вплив на вибір поведінки. На цьому етапі суб'єкт може відхилитися від послідовного виконання решти кроків через некерованість емоційної сфери і відразу перейти до кінцевого етапу – здійснення власне корупційної поведінки [4].

Механізм соціальної детермінації корупції вимагає поєднання двох підходів під час вивчення особистості: *соціально-типологічного* та *соціально-рольового*. У першому випадку аналізуються насамперед соціальна позиція особистості,

відповідні їй соціальні норми, їх сприйняття і виконання. Акцент робиться на соціальній зумовленості поведінки особистості як об'єкта соціальних впливів. У другому випадку особистість розглядається як активний діяч, суб'єкт суспільних відносин. Соціально-типологічний підхід дає змогу зрозуміти, яку особистість формують обставини, до яких соціальних позицій і ролей вона готова, як у відповідних типових ситуаціях має намір долати перешкоди, вирішувати конфлікти, які його соціально-економічні, соціально-психологічні та психологічні детермінанти та ін.

Одне з основних питань – це виділення внутрішніх особистісних передумов, які у взаємодії насамперед з типом мотиваційної сфери особистості, з певними факторами зовнішнього середовища можуть створити для цієї особистості криміногенну ситуацію, сформувати антикорупційну стійкість.

Антикорупційна стійкість – складне інтегральне утворення особистості, що визначає її здатність до нормовідповідної діяльності та є лише елементом більш великого утворення – надійності діяльності, тобто одна з форм її вияву. Основним постулатом у забезпеченні надійності діяльності є вимога збереження стану «норми» діяльності. Водночас під психологічної «нормою» розуміється зона психологічних змін, у межах якої зберігається в цих конкретних умовах працездатність людини.

Антикорупційна стійкість обумовлена як ендо- так і екзогенною природою людської сутності. До ендогенних елементів антикорупційної стійкості належать: морально-правовий комплекс; ієрархія потреб і рівень їх задоволеності; мотивація трудової діяльності; адаптаційний потенціал. До екзогенних – вплив колективних стереотипів, соціальні регулятори, умови і характер трудової діяльності.

Очевидно, що антикорупційна стійкість неможлива поза контекстом відповідальності співробітника за реалізацію суспільних, колективних і особистих цілей діяльності. Своєю чергою, ціннісно-цільове самоврядування передбачає внутрішню, духовну роботу особистості над смислами діяльності – *антикорупційну компетентність*.

Психологічний підхід до формування антикорупційної компетентності передбачає самопізнання фахівця, оскільки, на нашу думку, однією з причин корупційної діяльності є незнання інших шляхів докладання зусиль, і тоді корупція «затягує» фахівця у свої тенета. Як один з варіантів саморозвитку фахівця є накопичення досвіду, мудрості. Сформувати антикорупційну компетентність працівників МВС з допомогою психолого-правових механізмів можна, якщо буде створена модель впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівника МВС, яка сприятиме більш ефективній діяльності по боротьбі з корупцією в органах МВС (рис. 2).

Первинна обробка результатів методики Сакса-Леві «Незакінчені речення» здійснювалася методом контент-аналізу. Аналізуючи отримані результати за шкалою «ставлення до грошей», виокремлено суб'єктивне відчуття нестачі грошей (77% і 70%) на тлі великого числа тверджень про те, що «гроші – це засіб для досягнення цілей» (45,8%) і що вони можуть бути предметом заздрості. Про те, що «грошей достатньо» відповіли тільки 2% респондентів. Можна сказати, що соціальна ситуація, яка призводить до незадоволеності потреб, є провокуючим фактором до зниження антикорупційної стійкості. Результати за шкалою «ставлення до моралі» виявили, що більшість співробітників декларується негативна оцінка людей, які беруть хабарі. Водночас 58,3% і «самі собі не дозволяють». Цікаво, що в 95,8% відповідях декларується чиста совість, 60,4% вказують на «муки совісті» якщо вони отримують щось не зовсім чесним шляхом.

Аналізуючи отримані результати за шкалою «ставлення до співробітників», ми зауважили, що 58,3% респондентів у відповідях на питання «з ким краще їм працюється» висловлюють невизначене ставлення з цього приводу. Співробітники, які прослужили 10 років і менше, оцінюють свій потенціал як нереалізований у сфері професійної діяльності (61,1%), відносно повну реалізованість у сфері моралі (5,5%), незадоволеність у сфері матеріального благополуччя (33,3%). Одночасно їм властиво завищений рівень переживання почуття провини у сфері моральних відносин. Водночас джерело моральних почуттів і переживань не пов'язані зі страхами і побоюваннями.

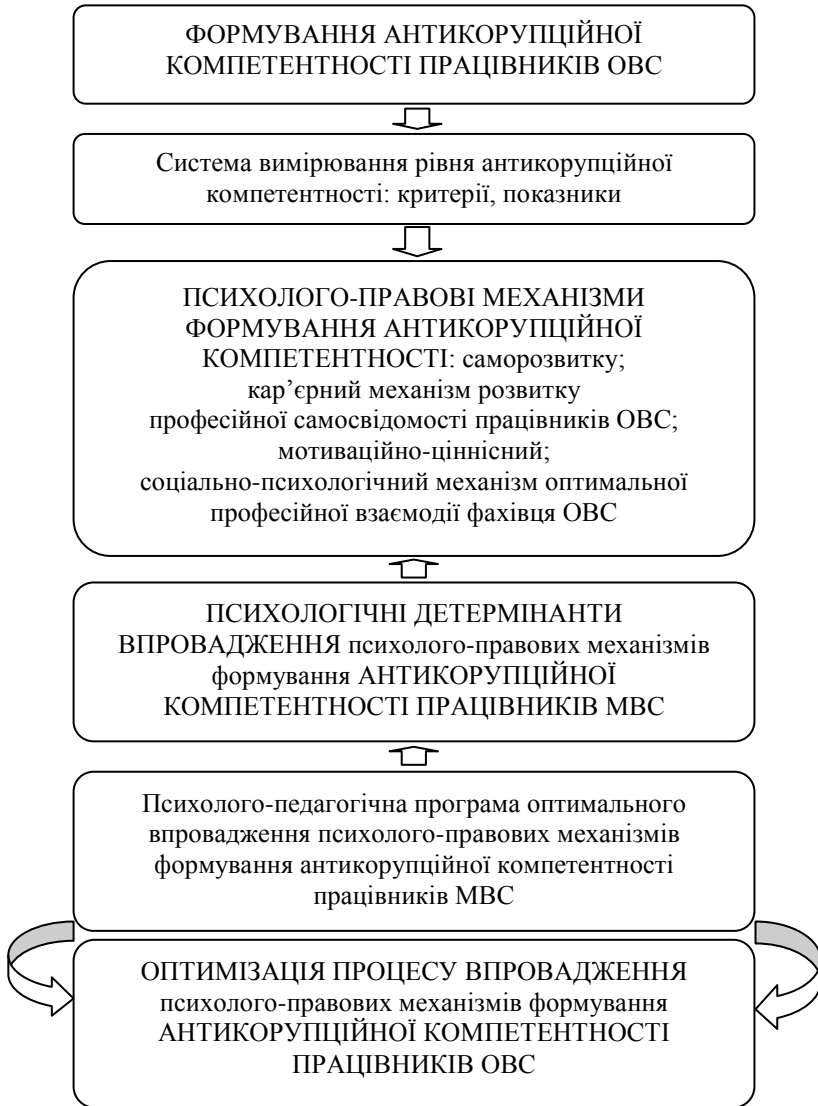


Рис. 2. Модель впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників поліції

Співробітники, які прослужили понад 10 років, оцінюють свій потенціал як нереалізований у сфері матеріального благополуччя на 76,6%, нереалізований у сфері професійної діяльності – на 16,7%, в області морально-етичних відносин – 20%. Їм властивий нижчий рівень переживання, почуття провини у сфері моральних відносин, аніж у співробітників з меншим стажем роботи (40%), хоча і цей показник доволі високий. За шкалою «страхи і побоювання» найбільший відсоток становлять побоювання, пов'язані з моральною складовою (16,7%), тоді як матеріальна забезпеченість і трудова діяльність практично не викликають побоювань (3,3% і 6,7%).

Водночас за шкалою «нереалізовані можливості» за критеріями «робота» і «гроші» отримані статистично значущі відмінності (за t критерієм Ст'юдента) на 5% рівні статистичної значущості ($p < 0,05$). Це можна трактувати так: співробітники, що мають стаж в правоохоронних органах до 10 років, відчують певну незадоволеність характером роботи (61,1%), незадоволеність грошовою складовою їх хвилює порівняно меншою мірою (33,3%). Що стосується співробітників зі стажем роботи в правоохоронних органах понад 10 років, то вони вже значно меншою мірою відчують незадоволеність в роботі (16,7%), але відчують гострий фінансовий дефіцит (76,7%).

Результати дослідження за методикою «Мотивація трудової діяльності» «Мотивація трудової діяльності» В. Келих, Ю. Старенченко (КС-8) засвідчили знижені середні значення, виявлені за шкалою D «Рівень залежності від керівника» і шкалою E «Прагнення до кар'єри», що означає захисну реакцію на ситуацію залежно від керівництва і відчуття неможливості реалізувати кар'єрні домагання в найближчій перспективі.

З огляду на отримані відповіді, загалом цей профіль демонструє стриманість, обережність, продуманість відповідей, про що також свідчить висока достовірність результатів тестування. За тестом «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча було проведено ранжування, згідно з яким перші позиції за списком А отримали: здоров'я (фізичне і психічне), щасливе сімейне життя, цікава робота, матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів), наявність хороших і вірних

друзів, любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною); за списком В: чесність (правдивість, щирість), вихованість (гарні манери), відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово), старанність (дисциплінованість), самоконтроль (стриманість, самодисципліна), освіченість (широта знань, висока загальна культура).

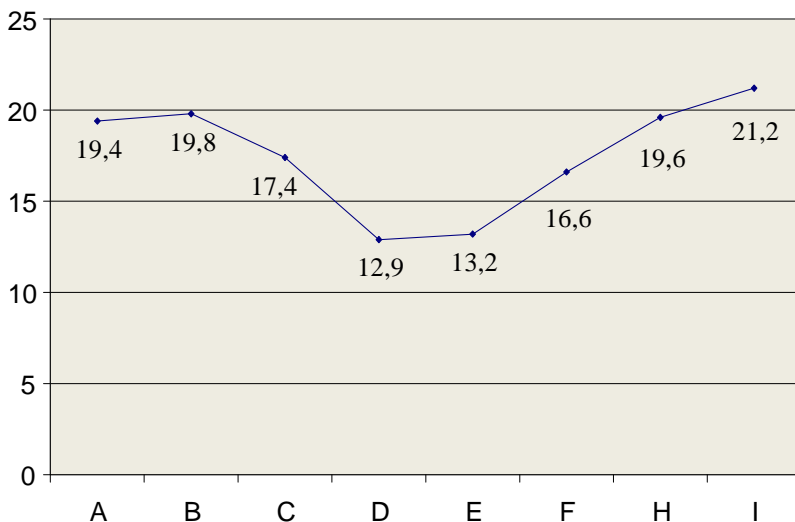


Рис. 3. Профіль трудової мотивації за методикою КС-8 (за всією вибіркою)

Аналіз результатів за методикою «Семантичний диференціал» Ч. Осгуда засвідчив, що поняття «влада» оцінюється високо 1,97 (max значення 3), можна сказати, що влада або прагнення до влади може бути якоїсь домінантою у свідомості респондента, водночас особиста активність (фактор «активність») досить низька (-1,41). Поняття «хабар» хоча і знаходиться в негативному діапазоні, але коливається близько нуля, що свідчить про певний когнітивний дисонанс: «хочеться влади, але не можна хабара». Про це також свідчать показники за шкалою «сила» (0,23) і «активність» (-0,26):

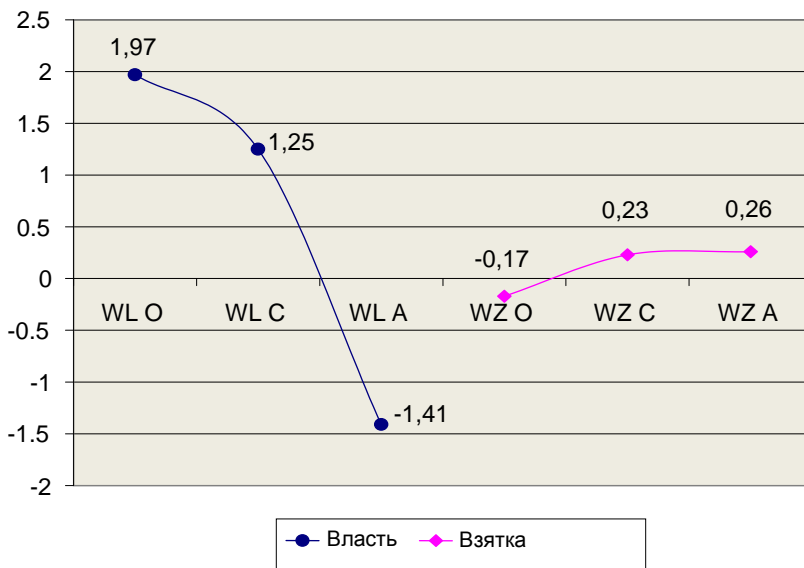


Рис. 4. Графік середніх значень за методикою «Семантичний диференціал»

Таблиця 1

Порівняльний аналіз результатів рядового і начальницького складу за факторами методики «Семантичний диференціал»

	G 1:1	G 2:2	t-value	df	p	G 1:1	G 2:2	G 1:1	G 2:2	variances
Влада Оцінка	0,1591	-0,1000	0,7981	46	0,4289	11	37	1,0385	0,9177	1,2800
Влада Сила	1,7955	2,0338	-0,8058	46	0,4245	11	37	0,7485	0,8901	1,4140
Влада Активність	1,2727	1,2432	0,0966	46	0,9235	11	37	0,8621	0,8965	1,0810
Хабар Оцінка	0,4318	1,7027	3,8225	46	0,0004	11	37	0,8594	0,9962	1,3430
Хабар Сила	0,2955	0,3108	1,3302	46	0,1900	11	37	1,2084	1,3584	1,2620
Хабар Активність	0,0909	0,2770	-0,4255	46	0,6725	11	37	1,2107	1,2907	1,1230

Водночас, за шкалою «Оцінка» поняття «хабар» виявлено статистично значущі відмінності за t-критерієм Стьюдента (див. табл. 1). На рівні статистичної значущості ($p < 0,05$) у керівного складу більш низька оцінка поняття «хабар», ніж у рядових співробітників. Але цей результат ми не можемо інтерпретувати однозначно: як наявність у керівництва витісненого емоційного переживання, чи стійкість до хабара.

Виявлені значущі кореляційні зв'язки між фактором сили поняття «хабар» і оцінкою поняття «хабар» ($R_{xy} = 0,45$), а також силою поняття «хабар» і показником активності по відношенню до поняття «хабар» ($R_{xy} = 0,53$).

Таблиця 2

**Кореляційна матриця за методикою
«Семантичний диференціал»**

	Влада Оцінка	Влада Сила	Влада Активність	Хабар Оцінка	Хабар Сила	Хабар Активність
Влада Оцінка	1					
Влада Сила	0,1681	1				
Влада Активність	0,1968	0,2166	1			
Хабар Оцінка	0,3308	-0,1643	0,0027	1		
Хабар Сила	0,1062	-0,2232	0,1739	0,4480	1	
Хабар Активність	0,0842	0,2372	0,0011	0,2433	0,5328	1

Примітка: * - $p < 0,05$.

Фактор «Сила» (інтенсивність переживань) поняття «хабар» пов'язана з фактором «Активність», що свідчить про наявність у свідомості респондентів слідів активного осмислення значення хабара як можливої чи реальної складової спільної життєдіяльності службового колективу. Це підтверджується

і тим, що фактор «Сила» пов'язаний з фактором «Оцінка», де чим вища сила (розмір хабара), тим вища оцінка (можливої вигоди від такого хабара):

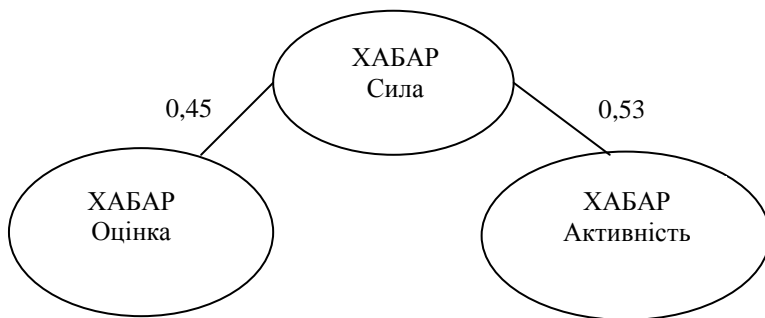


Рис. 5. Кореляційна плеяда за результатами семантичного аналізу поняття «хабар»

Отже, семантичний диференціал дає змогу виявляти неусвідомлювані інтенції співробітників в контексті їх роздумів про можливості, які можуть з'явитися, якщо брати «великі» хабарі.

Отримані результати за методикою «Багаторівневий особистісний опитувальник» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова дали змогу визначити показники рівнів нервово-психічної стійкості, морально-етичної нормативності та комунікативного потенціалу.

Аналіз показників вказує на те, що рівень нервово-психічної стійкості знаходиться в діапазоні низького рівня (17,43). Рівні морально-етичної нормативності (7) і комунікативного потенціалу (9,97) можна оцінити як середні.

Це свідчить про те, що рівень особистісних ресурса (нервово-психічної стійкості, морально-етичної нормативності, комунікативного потенціалу) не забезпечує тривалого опору корупційного тиску.

Кореляційний аналіз, використаний для визначення достовірності результатів, виявив низку значущих ($p < 0,05$) кореляційних.

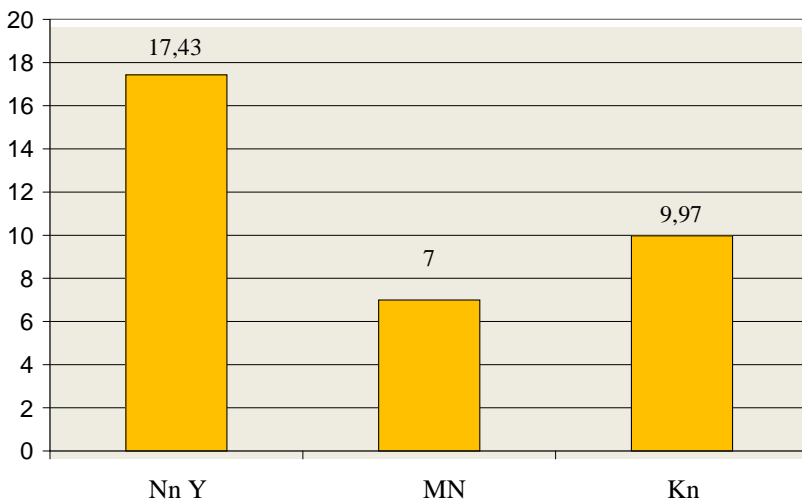


Рис. 6. Результати середніх значень за методикою МЛО-АМ А. Г. Маклакова

Примітка:

NnY – рівень нервово-психічної стійкості;

MN – рівень морально-етичної нормативності;

Kn – рівень комунікативного потенціалу.

Найбільшу обумовленість іншими показниками виявилось у показників з числа термінальних цінностей:

– Т7 (матеріально забезпечене життя) і Т1 (активна діяльне життя, повнота та емоційна насиченість життя) (-0,43);

– Т7 (матеріально забезпечене життя) і С (прагнення до відповідальності і самостійності) (0,37);

– С (прагнення до відповідальності і самостійності) і Т1 (активна діяльне життя, повнота та емоційна насиченість життя) (-0,41);

– Т7 (матеріально забезпечене життя) і «нереалізовані можливості в області роботи» (0,4) та ін.

Що вище в ієрархії цінностей Т7 (матеріально забезпечене життя), то нижче Т1 (активна діяльне життя). Прагнення до матеріально забезпеченого життя виключає, ставить під

сумнів емоційну насиченість, діяльне життя. Що вище в ієрархії цінностей Т7 (матеріально забезпечене життя), то нижче виражене прагнення до відповідальності і самостійності. Досягнення достатку негативно пов'язане з відповідальністю і самостійною діяльністю.

Що вищий рівень професіоналізму, то нижчий рівень залежності від групи. Високий рівень освіти не завжди обумовлює матеріально забезпечене життя. Честь і совість були, є і завжди повинні бути, але відображаються в свідомість як декларативні (регулюють поведінку формально) норми і що дозволяє їх коригувати у ситуаціях професійного розсуду.

Колеги сприймаються диференційовано і це можна зобразити у вигляді кіл Еллера, де зовнішнє коло – це професіонали, з якими хочеться працювати; центральне коло – друзі, близькі і родичі. В певних ситуаціях вони можуть оцінюватися і позитивно, і негативно, все це вказує на ситуативність міжособистісних оцінок співробітників.

Рівень грошового утримання співробітники розцінюють як маленький, водночас вони з цим змирилися. Співробітник (презентує, виправдовує) сприймає нестачу коштів як свідчення чесності та порядності.

Надійність використаних методик доведена взаємозв'язком між однорідними показниками методик «Ієрархія ціннісних орієнтацій» М. Рокича і «Мотивація трудової діяльності» В. Келих, Ю. Старенченко представленим в кореляційних Плеядах:

Результати дослідження довели необхідність вироблення високих професійних стандартів, що відповідають міжнародним вимогам і підвищення грошового утримання працівників поліції. Необхідно ввести в практику проведення психологами тренінгу ухвалення рішення в ситуації морального вибору; здійснення моніторингу рівня задоволеності основних потреб співробітників.

Під час відбору кандидатів на службу в поліцію необхідно враховувати параметри моральної стійкості, сили волі та непідкупності, впроваджувати психолого-правові механізми формування антикорупційної компетентності.

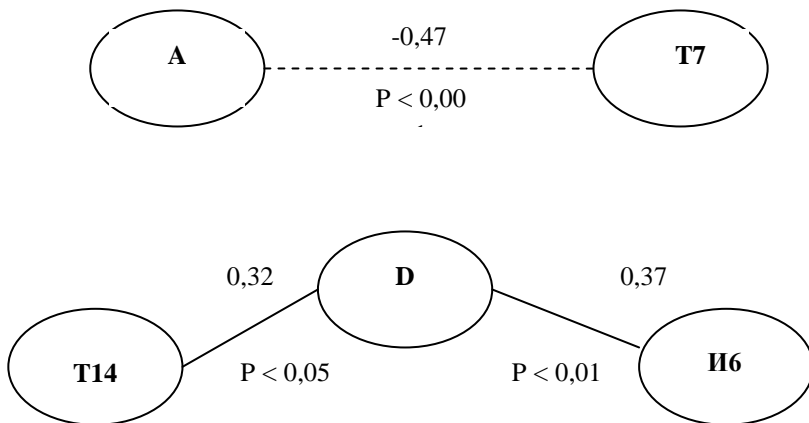


Рис. 7. Кореляційна плеяда значимих показників за методиками «Ієрархія ціннісних орієнтацій» М. Рокича «Мотивація трудової діяльності» В. Р. Келих

Примітка:

A – прагнення до матеріального благополуччя

T7 – матеріально забезпечене життя

D – рівень залежності від керівника

T14 – свобода (самостійність у судженнях і вчинках)

И6 – незалежність (здатність діяти самостійно)

З метою відпрацювання психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності авторами було проведено експериментальне дослідження. *Перший етап* дослідження ставив за мету вивчення і вияв специфіки впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників МВС і розроблення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів антикорупційної роботи працівників поліції, *другий етап* – емпіричне обґрунтування можливостей ефективності процесу впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників МВС методом порівняльного аналізу результатів контрольної та експериментальної груп. Відтак відмінності між

даними експериментальної групи до і після впровадження психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності в діяльність працівника поліції значимі та достовірні з достовірними відмінностями ($p \leq 0,01$, критерій U Вілкоксона – Манна – Уїтні), а відмінності між даними контрольної групи до і після впровадження нашої програми не достовірні і не значимі (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл контрольної та експериментальної груп за рівнями формування антикорупційної компетентності працівників МВС за допомогою психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності

Групи	Рівні формування антикорупційної компетентності працівників МВС за допомогою психолого-правових механізмів (у% до всієї вибірки)					
	високоефективний		ефективний		неефективний	
	до	після	до	після	до	після
	впровадження психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності					
контрольна	9,8	10,1	21,4	21,6	68,8	68,3
експериментальна	10,2	22,3	22,1	44,1	67,7	33,6

Зміни стосувались всіх показників критеріїв антикорупційної компетентності працівників МВС: когнітивного, соціально-регулятивного, діяльнісного, саморозвитку (коефіцієнт кореляції Пірсона статистично значущий на 1%). Змінилося співвідношення і вираженість рівнів тривожності після проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності у працівників експериментальної групи (табл. 3) і підвищився відсоток працівників в експериментальній групі з дуже низькою тривожністю, що демонструють емоційну стабільність, стресостійкість, низьку чутливість,

деяку емоційну холодність, убогість емоцій; низькою тривожністю, що показують помірну тривожність, тенденцію до низької; середньої тривожністю, що характеризується помірною тривожністю, тенденцією до високої. І, навпаки, значно знизився відсоток співробітників з високою тривожністю, яка характерна людям з часто змінюваним настроєм, які мають слабкий контроль над емоціями, схильні до стресогенності, високої чутливості (Сензитивність) і дуже високою тривожністю. В експериментальній групі почала переважати ситуаційна тривожність над особистісною за негативним рівнем тривожності (високої і дуже високої) (табл. 4).

Таблиця 4

Вираженість рівнів тривожності експериментальної групи до і після проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності роботи в поліції

Число працівників МВС, які набрали цю кількість балів		Види тривожності	Рівні тривожності				
			дуже високий	високий	середній	низький	дуже низький
у % до даної групи	до	ситуаційний	19,9	30,5	22,9	16,1	10,6
		особистісний	21,8	39,6	17,4	12,3	8,9
	після	ситуаційний	10,3	9,3	27,9	25,7	26,8
		особистісний	6,9	5,8	29,9	29,7	27,7

Як виявилось, після проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності змінилися і відповіді працівників поліції на питання авторської анкети. Вони показали хорошу інформованість про особливості і методи формування антикорупційної компетентності (див. табл. 3). Тепер 82,9% працівників МВС експериментальної групи знали основні поняття цієї проблеми, методологію та методологічні принципи, закономірності та принципи сучасних способів протистояння корупційному тиску, пріоритетні стратегії

й умови розвитку і формування антикорупційної компетентності працівників поліції; показали достатній рівень знань про ситуацію корупційного тиску у своїй організації і на займаній посаді, прийоми і способи протидії корупційному тиску за профілем правоохоронної діяльності.

Таблиця 5

Число працівників, що мають уявлення та знання про антикорупційну компетентність правоохоронної діяльності працівників поліції

Знання	% працівників поліції до всієї вибірки	
	до	після
	проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності	
Знання основних понять цієї проблеми, методології і методологічних принципів, закономірностей та принципів сучасних способів протистояння корупційному тиску, пріоритетних стратегій і умов розвитку та формування антикорупційної компетентності працівників МВС	30,1	78,6
Знання за профілем правоохоронної діяльності працівників МВС, знань про ситуацію корупційного тиску у своїй організації і на займаній должности, прийомах і способах протидії корупційному тиску згідно законами України	33,2	75,7
Знання з антикорупційної компетентності співробітників поліції	30,4	89,9
Знання психолого-правового механізму формування антикорупційної компетентності працівників поліції	30,5	87,3
В середньому	31,05	82,9

Працівники стали більш стійкими, успішними, адекватними і впевненими у застосуванні умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній

діяльності, підвищився ступінь сформованості антикорупційної компетентності працівників МВС, розвитку антикорупційної стійкості й антикорупційного професійного простору, сформованості психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності та антикорупційного досвіду працівника поліції (див. табл. 4). Як виявилось, за самооцінками і оцінками експертів правоохоронці експериментальної групи більшою мірою володіли знаннями, вміннями і навичками. Виявилось, що серед працівників міліції почали переважати правоохоронці більше зі спрямованістю на завдання (39,8%), аніж на взаємодію (24,6%). Отже, врахування умов і факторів формування антикорупційної компетентності працівників МВС за допомогою психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності дозволяє попередити неефективність антикорупційної діяльності працівників МВС.

Як показало емпіричне дослідження розглянута система психологічних умов і факторів забезпечує ефективність процесу.

Таблиця 6

Показники рівня розвитку соціально-регулятивного критерію антикорупційної компетенції правоохоронної діяльності працівників МВС

Показники критерію	Ступінь вираженості	% працівників поліції від всієї вибірки	
		до	після
		проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності	
Стійкість застосування умінь і навичок в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	стійке	31,4	67,3
	нестійке	68,6	32,7
Успішність застосування умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	успішне	30,1	71,2
	неуспішне	69,9	28,8

Адекватність застосування умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	адекватна	29,8	69,7
	неадекватна	70,2	30,3
Ступінь неузгодженості застосування умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	високий	64,9	19,7
	середній	24,2	43,6
	низький	10,9	36,7
Якість застосування умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	висока	9,7	28,2
	середня	20,2	45,3
	низька	70,1	26,5
Усвідомленість застосування умінь і навичок в конкретних ситуаціях в умовах корупційного тиску в правоохоронній діяльності	усвідомлене	32,3	69,3
	Неусвідомлене	67,7	30,7
Ступінь сформованості антикорупційної компетентності правоохоронної діяльності працівників поліції	висока	10,3	23,6
	середня	24,7	46,1
	низька	65,0	30,3
Ступінь розвитку антикорупційної стійкості та антикорупційного професійного простору	високий	11,2	29,3
	середній	24,5	48,2
	низький	64,3	22,5
Ступінь сформованості психолого-правових механізмів а формування антикорупційної компетентності та антикорупційного досвіду	висока	10,7	30,1
	середня	25,1	49,3
	низька	64,2	20,6

Після проведення експерименту ми отримали результати, які показали ефективність врахування цих умов і факторів під час оптимізації процесу формування антикорупційної стійкості та компетентності, що виявилось в оптимізації усієї професійної діяльності учасників експерименту.

Виконання психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної стійкості і компетентності показало її ефективність. Ця програма включала лекції, семінари і спеціально розроблені тренінги.

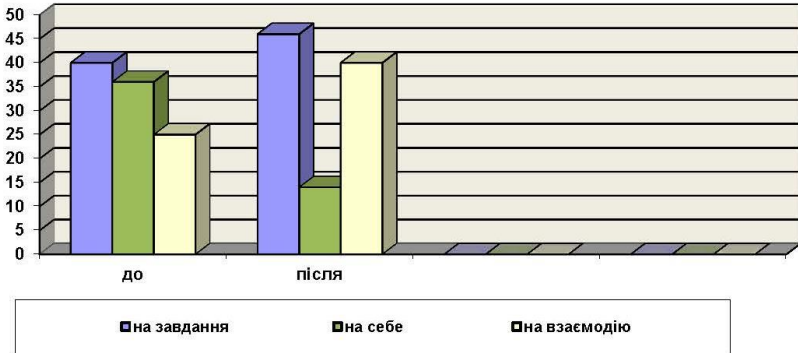


Рис. 7. Співвідношення різних видів спрямованості у працівників МВС до і після проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників МВС

Тренінг розвитку мотивації спрямований на розвиток задоволення актуальної мотивації антикорупційної компетентності працівників МВС за допомогою психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників МВС.

Тренінг саморозвитку спрямований на розвиток багатоступінчастої порівневої самореалізації особистості у професійній діяльності, в якій відбувається одночасно виникнення нової потреби (що змінюється за структурою, змістом, за ступенем вираженості та забезпеченості) самореалізації, що призводить до появи новоутворення – готовності до саморозкриття особистості як самоусвідомлення власного «Я» (самопізнання, самооцінка, самосприйняття, самоствавлення), самопредставлення свого «Я», самовираження, самопрезентація.

Кар'єрний тренінг спрямований на самовизначення працівника МВС в плані вибору кар'єри: чітке визначення вибору професії та самовизначення, формування антикорупційної стійкості. Тренінг розвитку професійної самосвідомості працівників МВС спрямований на взаємозв'язок особистісних

і діяльнісних характеристик працівника, що ведуть до успішної професійної діяльності, формування особистісного конструкту «Я-професіонал», який забезпечує внутрішню єдність особистісної, професійної та індивідуальної зон. Під час тренінгу відбувається формування фактора усвідомленості особистості себе як професіонала, порівняння «реального Я» і «ідеального Я», «Я-партнер», «Я-професіонал» і «Я-непрофесіонал», забезпечує цілісний розвиток особистості як багаторівневої, функціонально-динамічної системи упродовж всього життєвого і професійного шляху, об'єднуючи всі його сутнісні проєкції, сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених ліній розвитку в нову тимчасову сутнісну реальність – акме, що важливо для соціально-перцептивного розвитку.

Соціально-психологічний тренінг спрямований на соціально-психологічний розвиток за рахунок формування здатності вміння розбиратися в людях, навичок ефективно впливати на їх поведінку, здатності переконувати і мобілізувати підлеглих на ефективне вирішення завдань, лідерства та високого авторитету, комунікативних умінь, а також здатності керувати своїми емоціями і власною поведінкою, суті відносин до людей: доброзичливість і людяність; взаємодій і спілкування в системі «керівник – колектив – підлеглий», уникнення тривалого перебування в «зоні комфорту», прагнення володіти великими правами і нести більшу відповідальність, терпляче ставлення до критики з боку колег і прагнення створення сприятливої психологічної атмосфери в колективі, прагнення до постійного вдосконалення своєї професійної майстерності; формування антикорупційного професійного простору [9].

Структура тренінгів: кожен тренінг складається з трьох блоків. Блок перший: «Психологічні основи психолого-правого механізму формування антикорупційної компетентності працівників поліції». Вивчається і механізм, і його застосування. Блок другий: «Формування психолого-правого механізму формування антикорупційної компетентності працівників МВС». На цьому етапі вивчаються конкретні методи формування механізму. Детально вивчаються навички і засоби формування антикорупційної компетентності працівників МВС за допомо-

гою психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності. Блок третій: «Відпрацювання психолого-правового механізму формування антикорупційної компетентності працівників МВС, умінь і навичок антикорупційної роботи працівників поліції». Блок присвячений практичному відпрацюванню психолого-правового механізму формування антикорупційної компетентності у працівників поліції відповідних умінь і навичок антикорупційної роботи працівників органів внутрішніх справ.

Під час тренінгів з допомогою психолого-правових механізмів сформована антикорупційна компетентність працівників правоохоронних органів, що дало змогу працівнику поліції виробити у себе системно-структурне багаторівневе інтегральне особистісно-діяльнісне утворення, внаслідок чого він ефективно протистоїть корупційному тиску, «виконує» в собі наявність глибокої мотиваційної зарядженості, формує антикорупційну стійкість; використовує вміння та навички антикорупційної роботи, щоб протистояти корупційному тиску.

У процесі тренінгів підвищилися оцінки за всіма показниками: і особистісними, і груповими, що опосередковано говорить про їх ефективність. Майже три чверті випробовуваних виявили бажання після першого пройти другий етап формування антикорупційної компетентності працівників МВС за допомогою психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності методом тренінгу. Експрес-опитування показало, що близько 83% вважають корисною таку форму тренінгу; вони радше готові використати у своїй роботі вміння, знання, отримані в процесі тренінгу, ніж ні (6,6%). Понад 87% респондентів зазначили, що вони досягають успіхів у роботі з людьми найчастіше, завдяки вмінням, отриманим під час тренінгу. Вони максимально використовують отримані знання у бесідах з колегами, у ділових розмовах з вищим керівництвом (понад 69%), на нарадах і зборах (близько 77%).

Головним результатом проведення психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності

працівників МВС є не тільки формування антикорупційної компетентності, а й особистісно-професійний розвиток і самовдосконалення працівників поліції, формування у них потреби до самореалізації, оптимальної діяльності та продуктивної комунікації, розвитку творчого суб'єктивного потенціалу, необхідного для ефективної праці, надання психологічної підтримки і навчання навичкам саморегуляції з використанням психологічних технологій для розвитку та відновлення психологічного ресурсу правоохоронця.

Внаслідок проведеного дослідження уточнено, що з позицій юриспруденції, соціології, психології, економіки, теорії і практики управління корупція є складним латентним соціальним явищем. Показано, що тільки психологічний підхід до боротьби з корупцією може бути основою антикорупційної діяльності працівників поліції. Доведено необхідність започаткування психолого-правових механізми формування антикорупційної компетентності фахівців МВС.

Отримані результати дослідження доповнюють і поглиблюють знання про соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників поліції та особливості формування антикорупційної компетентності фахівців МВС як комплексне явище, збагачуючи простір його розуміння в психології та юриспруденції; психологічно обґрунтовуються можливості моделі формування психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності як один із способів боротьби з корупцією в національній поліції.

Практична значущість дослідження пов'язана з розробкою і впровадженням психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників поліції, науково-практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу формування антикорупційної компетентності фахівців МВС, професійного консультування працівників МВС, як в системі вищої професійної освіти, так і додаткової підготовки і перепідготовки працівників поліції.

ВИСНОВКИ

На основі науково-теоретичного і методологічного аналізу досліджено процес професійної взаємодії – взаємодії між працівниками підрозділів поліції та населенням. Проведений теоретичний аналіз дав змогу зробити припущення, що професійна взаємодія є процесом, що є одним з головних компонентів соціальної взаємодії, особливість якого виявляється у задоволенні потреби, яка має конкретну спрямованість – вирішення завдань, які ставить професія, на яку спрямовується активність особистості як інтерактивної складової її психіки. Досліджено характеристики інтерактивної складової.

Внаслідок емпіричного дослідження щодо професійної готовності курсантів відомчого ВНЗ до служби в підрозділах поліції встановлено, що найменш вираженим і сформованим компонентом професійної готовності є комунікативна готовність до діяльності. Визначено, що про сформовану готовність до професійної діяльності можна говорити лише за умови розвинутого у суб'єкта емоційного ставлення, вміння адаптувати свою поведінку відповідно до ситуацій, що виникають, вміння будувати процес спілкування. Вона є важливим компонентом самовдосконалення особистості курсантів, що сприяє формуванню самореалізації у професійній сфері. Встановлено також й те, що перебування в колективі, дотримання просоціальних цінностей, норм та правил сприяє розвитку компонентів психологічної готовності до професійної діяльності, але водночас й заважає у вияві творчого підходу до навчання й відчуття незалежності. Запропоновано концептувальну модель готовності курсантів до несення служби в органах і підрозділах внутрішніх справ.

Після проведення дослідження з виявлення проектування курсантами свого майбутнього встановлено, що стратегія бачення молодими правоохоронцями власного майбутнього

ґрунтується на основній системі ціннісних переконань та установок і найбільшою мірою стосується сімейної сфери та сфери міжособистісних стосунків також професійної самореалізації. Можна стверджувати, що стратегія позитивного світогляду формується крізь призму майбутнього покоління та країни проживання. Запропоновані методи проектування майбутніми правоохоронцями свого майбутнього, що надасть змогу внести стабільність та ефективність у виконання ними службових обов'язків.

Одним з основних факторів конструктивної взаємодії працівників поліції з мешканцями регіону є довіра між сторонами. Довіра є особистісним чи соціальним утворенням, що сформувалось внаслідок набуття соціального досвіду та відображає відношення до певного об'єкту з позиції великої вірогідності надання йому певних повноважень за відсутності очікування негативних наслідків від цього. Узагальнивши низку чинників, можна стверджувати, що одним із основних соціально-психологічних чинників довіри і недовіри є забезпечення соціального та життєвого самовизначення суб'єкта. Запропоновано методи, техніки і формування відносин довіри у спілкуванні правоохоронців з населенням.

У процесі міжгрупової та міжособистісної комунікації важливе значення мають механізми психозахисту. Адекватне і вміле застосування психозахисних механізмів своєрідно оберегає усвідомлення майбутнім працівником поліції різних негативних (кризових, конфліктних, агресивних, життєнебезпечних та ін.) емоційних переживань, сприяє збереженню психологічного гомеостазу, стабільності, вирішенню базових (екзистенційних і побутових) конфліктів та виявляється на несвідомому, підсвідомому й усвідомленому рівнях. Запропоновано психозахисні механізми для працівників поліції у процесі взаємодії з населенням.

Після дослідження методів самопідготовки і самовиховання майбутніх правоохоронців шляхом експерименту визначено систему способів і методів самовиховання, серед яких найефективнішими є такі: самонавіювання, самопереконання, самопідбадьорювання, самопримус, самонаказ, самосхвалення, самозаохочення, самоконтроль та ін.

У системі соціально-психологічних чинників, які впливають на формування конструктивної взаємодії між працівниками поліції і населенням, важливе значення має управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції, яку варто розглядати як інтегральну властивість особистості, яка виражається в здатності опанувати офіцером у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями і вмінням ефективно їх використовувати в практичній діяльності, професійно важливими якостями та здатностями, що дають змогу ефективно планувати та здійснювати управлінську діяльність. У процесі проведення порівняльного аналізу структури управлінської компетентності виявлено, що управлінська компетентність майбутніх офіцерів поліції складається з таких основних компонентів: мотиваційного (сукупність мотивів адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього офіцера поліції), емоційно-вольового (забезпечує стійкість ресурсів офіцера під час впливу несприятливих факторів), когнітивного (забезпечує інформаційну обізнаність офіцера про зміст управлінської діяльності, особливості й умови здійснення управлінських функцій), операційно-діяльнісного (забезпечує якісну реалізацію управлінських функцій в правоохоронній діяльності завдяки наявності комплексу управлінських умінь і навичок), особистісного (сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик офіцера-управлінця) та рефлексивного (забезпечує самоуправління та свідомий контроль результатів своєї діяльності) компонентів.

Головним результатом проведення дослідження та психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників МВС є не тільки формування антикорупційної компетентності, уточнено, що з позицій юриспруденції, соціології, психології, економіки, теорії і практики управління корупція є складним латентним соціальним явищем. Показано, що тільки психологічний підхід до боротьби з корупцією може бути основою антикорупційної діяльності працівників поліції. Доведено необхідність започаткування психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності фахівців МВС, спрямованого на особистісно-

професійний розвиток і самовдосконалення працівників поліції, формування у них потреби до самореалізації, оптимальної діяльності та продуктивної комунікації, розвитку творчого суб'єктивного потенціалу, необхідного для ефективної праці, надання психологічної підтримки і навчання навичкам саморегуляції з використанням психологічних технологій для розвитку та відновлення психологічного ресурсу правоохоронця.

Практична значущість дослідження пов'язана з розробкою і впровадженням психолого-педагогічної програми оптимального впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників поліції, науково-практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу формування антикорупційної компетентності фахівців МВС, професіонального консультування працівників МВС і в системі вищої професійної освіти, і додаткової підготовки і перепідготовки працівників поліції.

Негативні явища в діяльності працівників правоохоронних органів найперше є відображенням негараздів в економіці та політичній системі суспільства. Крім того, вони зумовлені також і специфічними характеристиками, притаманними діяльності суто правоохоронних органів: келійністю, замкненістю, «професійними бюрократичними таємницями», зрівнялівкою в оплаті праці, деформуванням відносин в колективах, які розвинуті та діють на адміністративно-примусових засадах. Природно, що констатація професійної деформації працівників правоохоронних органів в суспільній свідомості та наукове розуміння її специфіки – не тотожні речі. Водночас, на відміну від інших професій, де деформація одного працівника не «кидає тіні» на його колег і не применшує соціальної цінності їх праці, в діяльності працівників правоохоронних органів подібне, в принципі, неможливе. Помилки одного екстраполюються в суспільній думці на всіх працівників, породжуючи відповідний стереотип – «там всі такі».

Саме тому, актуальність всебічного дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів, її витоків, детермінант та заходів протидії має не стільки вузьковідомчу кадрову значущість, скільки вагомість на загальнодержавному та суспільному рівнях.

Аналіз літературних джерел засвідчує, що, незважаючи на давність перманентних спроб вивчити феномен професійної деформації, це явище залишається дослідженим доволі фрагментарно, хоча і становить суттєвий теоретичний і прикладний інтерес. Відображені в літературі дослідження втілились у численних концепціях, що свідчить про відсутність більш менш однозначного розуміння і тлумачення поняття «професійна деформація».

Огляд літератури дає змогу узагальнити перелік причин професійної деформації та констатувати так: по-перше, до спонукальних чинників цього явища відносять найрізноманітніші за своєю природою чинники – економічні, політичні, соціальні, правові, організаційні, педагогічні, психологічні тощо; по-друге, науковці, намагаючись з'ясувати таке складне явище, як професійна деформація, використовують різноманітні теоретичні підходи, концептуальні схеми і понятійні засоби; по-третє, загально визнаним більшістю авторів є те, що одним із найґрунтовніших чинників професійної деформації працівників правоохоронних органів є специфіка їхньої службової діяльності. Професійна діяльність здійснює більш потужний деформуючий вплив на особистість працівника правоохоронного органу порівняно з непрофесійними видами діяльності та призводить до не випадкових, а закономірних відмінностей у професійній типології особистості. Професійна деформація особистості працівника правоохоронного органу – це об'єктивне явище, негативні ефекти якого можуть бути виокремлені тільки за посередництвом інших, непрофесійних чинників (соціалізації, виховання тощо); це процес і результат впливу суб'єктивних та індивідуально-психологічних якостей людини на властивості цілісної особистості правоохоронця-професіонала.

Аналіз причин розвитку професійної деформації працівників правоохоронних органів дає змогу стверджувати, що природа цих негативних явищ пов'язана з суб'єктивними і об'єктивними чинниками, які впливають на правову поведінку, стан дисципліни і законності працівників правоохоронних органів, утворюючи складну соціальну систему, яка охоплює правові, організаційні, ідеологічні, соціально-політичні, економічні, психологічні елементи, що є взаємопов'язаними, взаємозалежними, взаємообумовленими між собою.

Професійна деформація – це не обов'язковий, але реально можливий наслідок процесу формування і розвитку особистості працівника правоохоронного органу. З погляду соціальної заданості – це артефакт, «зворотній бік» процесу формування і розвитку професіонала. З позиції особистісного підходу – це певна «даннина», що сплачується за високий рівень домагань, захоплення діяльністю, ранню і надмірно вузьку професійну спеціалізацію. З соціально-психологічних позицій деформація – це процес та результат визначеного за характером зовнішнього впливу, що виявляється у зміні характеристик впливу і, як наслідок, викликає зміни в механізмах реалізації його функцій. Для соціальних об'єктів деформація виступає як якісне відхилення від соціального орієнтиру, норми, котре призводить до змін у діяльності і визначається особистісними, мікро- та макросистемними детермінантами.

З метою вивчення своєрідності поведінки працівників правоохоронних органів у загальному контексті дослідження, нами виокремлено такі різновиди професійної деформації: посадова деформація; загально-професійна деформація; адаптивна деформація; професійно-типологічна деформація.

Зокрема посадова деформація працівників правоохоронних органів виявляється у: а) виникненні почуття всюдозволеності, необмеженості своїх владних повноважень; б) порушенні нормативно-правової регламентації у повсякденній діяльності працівників правоохоронних органів (правовий нігілізм); в) довільному тлумаченні закону, маніпулюванні правовими категоріями (правова легісломанія); г) суб'єктивному тлумаченні законослухняної поведінки; г) втраті віри у ефективність боротьби зі злочинністю; д) владолюбстві, прагненні до пригнічення волі, честі, гідності й амбіцій об'єктів професійної діяльності; е) нетерпимості до думок та критичних зауважень інших осіб; є) відсутності уміння помічати свої помилки, визнавати, а надто виправляти їх; ж) підлабужництві, орієнтації виключно на думку керівництва; з) переростанні позитивного почуття корпоративності в відчуття винятковості, прагнення будь-якими засобами захистити «честь мундиру».

Загальнопрофесійна деформація працівників правоохоронних органів зумовлена, в основному, спілкуванням з кримі-

нальним середовищем. Цьому різновиду притаманні такі ознаки: а) використання в мові непристойних висловів під час спілкування з колегами і об'єктами професійної діяльності, а також лайливих слів-прізвиськ стосовно них; б) постійне вживання жаргону як ефективного, на думку працівників правоохоронних органів, засобу виховного впливу на об'єкт професійної діяльності; в) приховане чи відверто вороже ставлення до об'єктів професійної діяльності залежно від їхнього статусу; г) вияв грубощів, морального і фізичного приниження людської гідності об'єктів професійної діяльності.

Адаптивна деформація працівників правоохоронних органів виражається у пасивному пристосуванні особистості правоохоронця до соціальних умов, небажанням змінити себе, а надто інших людей чи ситуацію в позитивному напрямку; схильності до стереотипів, дій за шаблоном.

Професійно-типологічна деформація працівників правоохоронних органів зумовлена накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру їхньої професійної діяльності та виявляється у: а) перенесенні стилю службового спілкування з об'єктами професійної діяльності, окремих методів і прийомів на позаслужбові сфери; б) загальному «погрубленні» особистості; в) змінах у «Я-образі».

Визначення сутності професійної деформації, її детермінант, залежить від змісту понятійно-мисленнєвих і концептуальних засад дослідження. Зокрема комплексне використання апаратів теорії нормативного опису діяльності, психологічної теорії особистості і теорії професійної етики та деонтології дає змогу зрозуміти своєрідність явища професійної деформації, її динаміку і тенденції. Системний підхід у дослідженні професійної деформації працівників правоохоронних органів дозволяє виявити внутрішній механізм не тільки дії окремих його компонентів (макро- чи мікросистемних детермінант професійної деформації працівників правоохоронних органів), але і їх взаємозв'язок на різних рівнях. Відтак виникає можливість виявити субстанціонально-змістовну і організаційну «багат шаровість» явища, глибокий діалектичний зв'язок і взаємозалежність субстанціонально-змістовних частин, структур і функціонування професійної деформації працівників правоохоронних органів як складного цілісного організму.

Своєю чергою, системне дослідження феномену професійної деформації працівників правоохоронних органів неможливе без застосування синергетичних підходів. Синергетичне бачення виходить з нелінійності, багатофакторності процесів, що відбуваються в суспільстві та поліції, зокрема, принципової нестабільності будь-яких соціальних систем.

Дослідження будь-якої юридичної проблеми тільки тоді може претендувати на істину, коли воно забезпечується адекватною методологією. Методологія – це не лише знання, а й насамперед індивідуальні рефлексивні проекти, плани, моделі, певні принципи, установки, сформовані процесом життєдіяльності, інтегративний досвід, що не піддається суб'єктивній перевірки на істинність. Критерієм оцінки у сформованій, обраній методології є практика реалізації, визнання творчих підходів іншими дослідниками. Однак методологія потребує залучення суміжних наукових знань (особливо на стику наук) для поєднання теорії та практики, для опрацювання альтернативної (навіть множинної) думки дослідника. Причому альтернативність позицій реалізується на замовлення практики, потреб системного світогляду. Тому системна методологія – це не тільки вчення про процес утворення абстрактних понять, про структуру, властивості частин і відносин між ними, а й процедура включення елементів системи до її складу для виявлення закономірностей.

Методологія – явище інтегральне, що поєднує низку компонентів: світогляд і фундаментальні загальнотеоретичні концепції, загальні філософські закони і категорії, загальні і загальнонаукові методи. Враховуючи зазначений загальний підхід до наукового пізнання, необхідно також пам'ятати, що окремі наукові проблеми потребують більш ретельного, методологічно вивіреного відношення до їх вивчення, позаяк є складними і багатоаспектними. Саме до такої проблеми відноситься феномен «професійної деформації працівників правоохоронних органів».

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Результати проведеного проміжного дослідження засвідчили, що система МВС потребує трансформації та модернізації у сфері встановлення і підтримки конструктивних стосунків міліції з населенням, від чого значною мірою залежить ефективність боротьби зі злочинністю. З огляду на це, необхідно передбачити:

1. Психологічне забезпечення кадрової роботи в МВС для поліпшення діяльності працівників поліції (профвідбір, супроводження і вихід на пенсію) і створення системи стимулів дотримання законності та правопорядку.

2. Підвищення комунікативної компетентності працівників поліції, насамперед тих служб, що є «візитною карткою» МВС шляхом проведення тренінгів різного спрямування.

3. Налагодження психокорекційної та консультаційної роботи відомчих психологічних служб для того, щоб у разі деструктивних виявів у взаємодії мешканців з представниками поліції надавати останнім психологічну допомогу.

4. Урахування впливу соціально-психологічних чинників на формування громадської думки щодо діяльності поліції, виявлення стереотипів і рівня поінформованості населення про роботу поліції, механізмів формування довіри до неї.

5. Цілеспрямоване використання піар-технологій, прийомів психологічного впливу в поданні інформації про діяльність поліції в засобах масової інформації.

6. Вивчення з допомогою соціально-психологічних методів та формування системи мотивів з метою заохочення мешканців до охорони громадського порядку та заходів профілактики та розслідування злочинів.

7. Налагодження співпраці з органами місцевого самоврядування з метою налагодження конструктивного спілкування громадян з охоронцями правопорядку.

8. Використання зарубіжного досвіду в налагодженні зв'язків поліції з громадськістю.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Внаслідок проведених досліджень окреслені перспективи подальшого опрацювання наукової теми, а саме:

1. Окремим завданням і *перспективою подальших досліджень* повинен стати детальний опис психологічних портретів курсантів і студентів – майбутніх поліцейських, які виділені за частотою застосування провідного механізму психозахисту та спроможністю до конструктивної комунікативно-перцептивної взаємодії з населенням. Перспективними є проведення розгалужених багатовекторних міжнаціональних крос-культурних досліджень з метою виявлення вікової та статево-гендерної специфіки і динаміки застосування психологічного захисту майбутніми працівниками поліції. Необхідно апробувати розвивальну програму формування оптимального психозахисту працівників правоохоронних органів у процесі позитивного особистісного самоприйняття, яка ґрунтується на генетично-психологічних підходах, впровадити систему групових тренінгових вправ для проведення у вільний час від навчання і роботи, й індивідуальні консультації для учасників Т-групи.

2. Перспективу подальшого дослідження ми вбачаємо у поглибленому вивченні процесу цілетворення та мотивації курсантів при виборі кар'єри у правоохоронних органах та особливості факторів впливу на виникнення, формування та вияв кар'єрних орієнтацій молоді у професійному середовищі.

3. Необхідним та доволі перспективним є здійснення дослідження прикладного характеру щодо соціально-психологічних чинників довіри українського суспільства різним структурам та організаціям, що забезпечують загальний добробут населення.

4. Окремим завданням і *перспективою подальших досліджень* повинен стати детальний опис психологічних портретів курсантів – майбутніх поліцейських, які виділені за частотою застосування провідного механізму психозахисту та спроможністю

до конструктивної комунікативно-перцептивної взаємодії з населенням.

5. Перспективними є проведення розгалужених багатовекторних міжнаціональних крос-культурних досліджень з метою виявлення вікової та статево-гендерної специфіки і динаміки застосування психологічного захисту майбутніми працівниками поліції.

6. Для активного впровадження самовиховання у практику вищої школи необхідні зміни у підготовці та перепідготовці педагогічних кадрів, зокрема запровадження спецкурсів, які допомогли б педагогічному працівникові оволодіти методами і прийомами самопізнання і самовдосконалення, ефективними формами організації самовиховання у вищому навчальному закладі. Адже діяльність педагога, який прилучає молодих людей до самовиховання, потребує від нього бути знавцем людської природи, тренером з особистісного розвитку.

7. Перспективу подальших наукових розвідок вбачаємо у проведенні констатуючого експерименту для дослідження рівня розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Розділ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ У СУСПІЛЬСТВІ І МВС

1.1. Теоретико-методологічні засади дослідження соціальної взаємодії у суспільстві

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: МГУ, 1980. – 250 с.
2. Глоточкин А. Д. Общественное мнение, групповое настроение, традиции в коллективе / А. Д. Глоточкин. – М.: ВПА, 1971. – 230 с.
3. Головин С. Ю. Словарь психолога-практика / С. Ю. Головин. – Мн.: Харвест, 2003. – 976 с.
4. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу: навч. посібник / В. В. Москаленко. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
5. Рудь О.Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера / О. Л. Рудь, Ю. Л. Рудь // Нові технології. Науковий вісник КУЕІТУ. – Кременчук, 2009. – № 1 (23). – С. 204–209.
6. Саймон Герберт А. Менеджмент в организациях: учебное пособие / Герберт А. Саймон, Дональд У. Смитбург, Виктор А. Томпсон. – М.: РАГС «Экономика», 1995. – 267 с.
7. Словник української мови. – К.: Наукова думка, 1974. – Т. 5. – 840 с.
8. Сорокин П. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. Сорокин. – М.: Наука, 1994. – 560 с.
9. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Знание, 2008. – 513 с.

1.2. Психолого-правові засади взаємодії Національної поліції України з населенням

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. // Урядовий кур'єр від 12.08.2015. – 2015. – № 146.
2. Community-Policing (CP) (burgernahe Polizeiarbeit) [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу: <http://www.sozialwiss. unihamburg.de/publish/IKS/MasterStudiengangKriminologie/materialien/lehne/220513.pdf>.
3. Бесчастний В. М. Імідж як складова успіху правоохоронця: до постановки проблеми / В. М. Бесчастний, О. В. Тимченко // Віче. – 2014. – № 2. – С. 6–8.

4. 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 / Анатолій Миколайович Долгополов. – К., 2008. – 343 с.

5. Дячук О. В. Правові засади партнерських відносин між поліцією та населенням / О. В. Дячук // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 3. – С. 153–156.

6. Михайлова Ю. О. Організація ефективної комунікації як ключового елементу підвищення авторитету працівників поліції та налагодження взаємодії з населенням / Ю. О. Михайлова // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 178–181 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_31.pdf.

7. Проневич О. С. Німецька та польська моделі партнерської взаємодії поліції та населення на локальному рівні / О. С. Проневич // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 600–606 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index

1.3. Соціально-психологічні чинники взаємодії населення і поліції

1. Бандурка О. М. Партнерські взаємовідносини між населенням та міліцією: підручник / О. М. Бандурка. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 352 с.

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

3. Про Національну поліцію: Закон України від 07.11.2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

4. Ковальова О. В. Діяльність служби дільничних інспекторів міліції щодо попередження насильства в сім'ї: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. В. Ковальова; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Х., 2008. – 240 с.

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

6. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22.06.2000 р. № 1835-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 40. – Ст. 338.

7. Участь громадян в охороні громадського порядку та профілактики правопорушень: методичні рекомендації / В. А. Молотай, О. Г. Пелагеша, В. С. Сивухін, В. Л. Костюк. – К.: НАВС, 2011. – 40 с.

8. Шрамко С. С. Громадськість як суб'єкт запобігання злочинності: сучасне розуміння / С. С. Шрамко // Право і безпека. – 2012. – № 2 (44). – С. 133–139.

1.4. Розуміння людини людиною як психологічна проблема

1. Актуальні проблеми психології: психологічна герменевтика / за ред. Н. В. Чепелевой. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2007. – Т. 2. – Вип. 5. – 212 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 2004. – 365 с.
3. Андреева Г. М. Принципы исследования межличностного восприятия в условиях совместной групповой деятельности / Г. М. Андреева, А. И. Донцов, А. У. Хараш // Межличностное восприятие в группе. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – С. 68–85.
4. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.
5. Бодалев А. А. Об особенностях понимания преподавателем студента // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы / А. А. Бодалев. – Л.: ЛГУ, 1978. – Вып. 4. – С. 3–12.
6. Брушлинский А. В. Психология субъекта / А. В. Брушлинский; отв. ред. проф. В. В. Знаков. – М.: ИП РАН; СПб.: Изд-во «Алетейя», 2003. – 272 с.
7. Брудный А. А. Психологическая герменевтика / А. А. Брудный. – М.: Лабиринт, 2005. – 336 с.
8. Выготский Л. С. Инструментальный метод в психологии / Л. С. Выготский // Собр. соч.: в 6 т. Т.1. Вопросы теории и истории психологии; под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1982. – С. 103–108.
9. Гордієнко В. Психологія особистості в біографіях, подіях, портретах: навч. посібник / В. Гордієнко, Л. Коpecь. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2007. – 304 с.
10. Джонсон Д. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Д. Джонсон; пер. з англ. В. Хомика. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 288 с.
11. Зинченко В. П. Понимание как философско-методологическая проблема психологии / В. П. Зинченко // Методология психологии: проблемы и перспективы; под общ. ред. В. П. Зинченко; науч. ред. Т. Г. Щедрина. – М.; СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2012. – № 9. – С. 191–206.
12. Знаков В. В. Понимание в познании и общении / В. В. Знаков. – М.: Ин-т психологии РАН, 1994. – 235 с.
13. Кондратьева С. В. Межличностное понимание и его роль в общении: автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора психол. наук: спец. 19.00.07 «Детская и педагогическая психология» / С. В. Кондратьева. – Ленинград, 1977. – 51 с.
14. Корнилов Ю. К. Психологические проблемы понимания / Ю. К. Корнилов. – Ярославль: Ярославский Государственный ун-т, 1979. – 80 с.

15. Костюк Г. С. О психологии понимания / Г. С. Костюк // Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1988. – С. 195–230.
16. Леонтьев А. Н. Общение как объект психологического исследования / А. Н. Леонтьев // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975. – С. 106–123.
17. Ломов Б. Ф. Общение как проблема общей психологии / Б. Ф. Ломов // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975. – С. 136–150.
18. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.
19. Надирашвили Ш. А. Установка и деятельность / Ш. А. Надирашвили. – Тбилиси: Мецниереба, 1987. – 361 с.
20. Панферов В. Н. Когнитивные эталоны и стереотипы взаимопознания людей / В. Н. Панферов // Вопросы психологии. – 1982. – № 5. – С. 139–142.
21. Парыгин Б. Д. Анатомия общения / Б. Д. Парыгин. – СПб.: Изд. Михайлова, 1999. – 301 с.
22. Рикер П. Герменевтика и метод социальных наук / П. Рикер // Герменевтика. Этика. Политика. – М.: Academia, 1995. – С. 3–19.
23. Роджерс К. Эмпатия / К. Роджерс // Психология эмоций; под ред. В. К. Вилюнаса, Ю. Б. Гиппенрейтер. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – С. 235–237.
24. Рождественская Н. А. Формирование когнитивного компонента межличностного восприятия у старшеклассников: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н. А. Рождественская. – М., 1990. – 191 с.
25. Романов К. М. Психология межличностного познания / К. М. Романов. – Изд-во Мордовского ун-та, 1993. – 148 с.
26. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – М.: Педагогика, 1976. – 416 с.
27. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961. – 536 с.
28. Узнадзе Д. Н. Психологические исследования / Д. Н. Узнадзе. – М.: Наука, 1966. – 450 с.
29. Якоби М. Встреча с аналитиком: феномен переноса и человеческие отношения / М. Якоби; пер. с англ.; под ред. В. Мершавка. – М.: Ин-т общегуманитарных исследований, 1996. – 178 с.

Розділ II. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НАСЕЛЕННЯ З ПОЛІЦІЄЮ

2.1 Професійна підготовка працівників правоохоронних органів як чинник конструктивної взаємодії поліції і населення

1. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект: монографія / М. І. Ануфрієв. – Х., 2001. – 212 с.

2. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
3. Венедиктов В. С. Деякі напрямки методичного забезпечення навчально-виховного процесу в вузах МВС України / В. С. Венедиктов // Вісник університету внутрішніх справ. – 1998. – № 1. – С. 138–141.
4. Державне управління в Україні / за заг. ред. проф. В. Б. Авер'янова. – К.: ПАН України; Ін-т держави і права ім. В. Корецького, 1999. – 265 с.
5. Лефтеров В. О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: монографія / В. О. Лефтеров, О. В. Тімченко. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.
6. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та практичні аспекти): монографія / Н. П. Матюхіна; за заг. ред. О. М. Бандурки. – Х.: Вид-во ун-ту внутрішніх справ, 1999. – 287 с.
7. Мельніченко В. Освіта як соціальне явище / В. Мельніченко // Вересень. – К., 2003. – № 1 (23). – С. 14–18.
8. Негодченко О. В. Виховуємо правоохоронців нової генерації (Болонський процес і реформування відомчої освіти МВС) / О. В. Негодченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kyiv.pro.ua.com.
9. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції: Наказ МВС України від 26.01.2016 р. № 50.
10. Про освіту: Закон України // Відомості Верховної ради України. – 1996. – № 21. – Ст. 84.
11. Про державну службу: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52.
12. Прудка Л. М. Болонський процес і проблеми реформування системи професійно-психологічної підготовки майбутніх фахівців ОВС у вищих навчальних закладах МВС України / Л. М. Прудка // Основні напрямки реформування ОВС в умовах розбудови демократичної держави: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 14–15 жовтня 2004 р.); за заг. ред. проф. О. Ф. Долженкова. – Одеса: Вид-во Одеського юридичного ін-ту Національного ун-ту внутрішніх справ, 2004. – Ч. 2. – С. 261–265.
13. Poppe S. Grundrechte, Verwaltung, Verwaltungsrecht / S. Poppe // Staat u. Recht. – В., 1988. – Jg. 37, Н. 11. – S. 897–904.
14. Савченко А. О. Місце і роль відомчої освіти в системі національної освіти України / А. О. Савченко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 9. – С. 34–38.
15. Теоретические основы непрерывного образования. – Л.: Педагогика, 1987. – 318 с.

2.2. Професійне становлення курсанта в умовах ВНЗ МВС України

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Бондаренко З. П. Деякі аспекти професійної підготовки студентів в умовах ВНЗ / З. П. Бондаренко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vup7/konf3/Bondarenko.pdf
3. Винославська О. В. Психология: навч. посіб. для студ. вузів / О. В. Винославська. – К.: ІНКОС, 2005. – 352 с.
4. Про вищу освіту: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/page>
5. Зеер Е. Ф. Психология профессионального образования / Е. Ф. Зеер. – М.: Флинта, 2003. – 125 с.
6. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця / О. М. Кокун // Збірник наукових праць КІПНУ ім. І. Огієнка; Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vmurol.com.ua/index.php?id=us_publication&group=4&us_
7. Клепиков О. І. Основи творчості особи: навч. посібник / О. І. Клепиков, І. Т. Кучерявий. – К.: Вища школа, 1996. – 295 с.
8. Крильова О. А. Тренінговий підхід у формуванні професійного становлення майбутнього фахівця / О. А. Крильова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=тренінговий%20підхід%20у%20формуванні%20професійного%20=http%3A%2F>
9. Лябик С. І. Проблеми підготовки спеціалістів. Професійне становлення особистості / С. І. Лябик; Хмельницький національний університет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Pedagogica/74704.doc.htm
10. Подоляк Л. Г. Психология вищої школи / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320 с.
11. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посібник / Т. І. Туркот. – К.: Кондор, 2011. – 628 с.
12. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с.

2.3. Психологічні особливості підготовки майбутнього офіцера до взаємодії з неформальними лідерами військових підрозділів

1. Козолуп С. А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, принимающими военную службу по контракту: автореф. дисс. на соиск. уч. степени кандид. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / С. А. Козолуп. – М., 2009. – 20 с.

2. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера: в 2 ч. / Б. П. Бархаев, П. А. Корчемный, Л. Н. Кузнецов, В. Ф. Перевалов, И. В. Сыромятников, А. Н. Харитонов; под ред. Б. П. Бархаева. – М.: Военный ун-т, 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 г.) / В. С. Романов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2078>

4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2008. – 336 с.

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

2.4. Нормативно-ціннісна і мотиваційно-поведінкова модель професійної діяльності працівника поліції: дефіцитарні ознаки

1. Бандурка О. М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ: навч. посібник / О. М. Бандурка. – Х.: Вид-во НУВС, 2001. – 220 с.

2. Вірна Ж. П. Соціальний вимір професійної невротизації особистості / Ж. П. Вірна // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Психологічні науки. – 2011. – Вип. 94. – Т. 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2011_94/Virna.pdf

3. Колонтаевская И. Ф. Профессиональное образование кадров полиции за рубежом (педагогический аспект) / И. Ф. Колонтаевская. – М.: Академия управления МВД России, 2000. – 147 с.

4. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. / Ю. І. Римаренко, Я. Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю. С. Шемшученко. – К.: Ін Юре. – Т. II: Права людини у контексті поліцейської діяльності. – 2005.– 1224 с.

5. Оссе Аннекс. Принципы деятельности полиции: метод, пособие по правам человека / Аннекс Оссе; пер. на рус. язык Н. Ишевской, М. Кузнецовой, О. Шарп и др. – М., 2006. – С. 342.

6. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія / В. Л. Погрібна. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2008. – 336 с.

7. Порфімович О. Л. Імідж як складова політичної культури органу державної виконавчої влади України (на прикладі МВС України): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док-ра політ. наук: спец. 23.00.03 «Політична культура та ідеологія» / О. Л. Порфімович. – К., 2006. – 36 с.

2.5. Планування майбутнього в аспекті проектування позитивного світогляду курсантами відомчих ВНЗ

1. Орищин Л. С. Нереалістичний оптимізм при плануванні майбутнього у сучасній молоді / Л. С. Орищин // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. – Вип. № 1 (13). – Львів, 2013. – С. 286–290.

2. Beck U. Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności / U. Beck. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2004. – 372 s.
3. Benbenishty D.L.R., Refaeli T. Life satisfaction and positive perceptions of 2the future among youth at-risk participating in Civic-National Service in Israel. Children and Youth Services Review, Volume 34, Issue 10., 2012 – P. 2012–2017.
4. Fishbein M., Ajzen I. Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research., 1975.– 575 p.
5. Hejmanowski Sz. Tożsamość młodzieży w ponowoczesnym świecie / Sz. Hejmanowski // W poszukiwaniu tożsamości. Szczecin: Materiały konferencyjne., 1999. – 173 s.
6. Józefowicz A. Jaka jest współczesna młodzież? Poszukiwanie tożsamości i autentycznego stylu życia – uwagi w kontekście najnowszej próby polskiej. // T. Lewowicki, A. Szczurek-Borut, B. Grabowska (red.). Przemiany społeczno-cywilizacyjne i edukacja szkolna – problemy rozwoju indywidualnego i kształtowania się tożsamości. Cieszyn – Warszawa – Kraków: Impuls., 2005. – 351 s.
7. Lewowicki T. Aspiracje dzieci i młodzieży / T. Lewowicki. – Warszawa: PWN., 1987. – 244 s.
8. Metysek M. Obcość w doświadczeniu nowoczesnego intelektualisty / M. Metysek // A. Zeidler-Janiszewska, R. Nycz (red.). Nowoczesność jako doświadczenie: dyscypliny paradygmaty, dyskursy. – Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej «Academica», 2008. – S. 185–198.
9. Melonik Z. Teoria i praktyka edukacji wielokulturowej / Z. Melonik. – Kraków: «Impuls», 2007. – 234 s.
10. Moczuk E. Zagrożenia współczesnej młodzieży / E. Moczuk // F. Kozaczuk (red.) Młodzież wobec współczesnych zagrożeń. Rzeszów, Wydawnictwo uniwersytetu rzeszowskiego., 2003 – 214 s.
11. Petrykowski P. O niezaspokojonym głodzie miejsca / R. Leppert, Z. Melonik, B. Wojtasik (red.) // Młodzież wobec nie gościnnej przyszłości. – Wrocław, 2005. – 302 s.
12. Sikorski W. Aspiracje młodzieży uczącej się i ich tło rozwojowe / W. Sikorski. – Opole, 1999. – 133 s.
13. Stoddard S. A., Zimmerman M. A., & Bauermeister J. A. Thinking about the future as a way to succeed in the present: A longitudinal study of future orientation and violent behaviors among African American youth. American journal of community psychology, 48 (3–4). – 2011. – P. 238–246.
14. Sun R. C., Shek D. T. (2012). Beliefs in the future as a positive youth development construct: A conceptual review. The scientific world journal, 2012. – S. 128–141.
15. Świda Ziemia H. Młodzi w nowym świecie. – Kraków: Wydawnictwo Literackie., 2005. – 302 s.
16. Weinstein N. What does it mean to understand a risk? Evaluating risk comprehension. Journal of the National Cancer Institute: monographs / N. Weinstein. – 1999. – No. 25. – P. 15–20.

17. Wysocka E. Młodzież w sytuacji kryzysu – kategorie młodzieńczego buntu oraz strategie budowania własnej tożsamości / E. Wysocka // M. Gwozdziecka-Piotrowska, J. Wołejczo, A. Zduniak (red.); Edukacja w społeczeństwie «ryzyka». Bezpieczeństwo jako wartość. – T. 3. – Poznań, 2007. – S. 118–136.

2.6. Аналіз професійно-психологічного профілю особистості працівників служби психологічного забезпечення правоохоронних органів

1. Бабенко В. Психологічні основи екстремальних ситуацій у діяльності працівників практичних ОВС / В. Бабенко, Б. Шаповалов // Вісник Академії управління МВС. – 2009. – № 1. – С. 69–81.

2. Бішко Н. Психологічна готовність майбутнього правоохоронця до виконання службових обов'язків / Н. Бішко // Форум молодих науковців Львівщини: збірник тез конференції (22 травня 2011 року); за заг. ред. О. М. Лозинського, І. В. Карівця, І. М. Назаркевича: у 3-х ч. – Львів: Тріада Плюс, 2011. – Ч. 3. – С. 12–15.

3. Василенко Е. В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям: автореф. дисс. на соиск. ученой степ. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Е. В. Василенко. – Ставрополь, 2008. – 29 с.

4. Психологічна енциклопедія / автор-упор. О. М. Степанов. – К.: «Академвидав», 2006. – 424 с.

5. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом БАХРАХ-М, 2001. – 672 с.

6. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології / В. І. Розов. – К.: КОНДОР, 2005. – 278 с.

7. Творча діяльність в ускладнених умовах / В. О. Моляко, А. Б. Коваленко, Л. А. Мойсеєнко, В. А. Семиченко, Т. М. Третяк та ін.; за заг. ред. В. О. Моляко. – К., 2007. – 308 с.

8. Щербатых Ю. В. Психология стресса / Ю. В. Щербатых. – М.: Эксмо, 2008. – 304 с.

Розділ III. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС

3.1. Психолого-прикладні аспекти впровадження генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу в процес підготовки працівників поліції

1. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии / И. В. Вачков // Психологическое сопровождение выбора профессии; под ред. Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 1998. – С. 66–78.

2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. В. Вачков. – М.: Ось-89, 2001. – 224 с.
3. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонда / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 193–197.
4. Основи практичної психології: підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
5. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
6. Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А. С. Прутченков. – М.: Знание РСФСР, 1991. – 48 с.

3.2. Психологічні складові конструктивної взаємодії поліції і населення

1. Анастасія Рінгіс // Українська Правда / Четвер, 23 квітня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/articles/2015/04/23/7065637/>
2. Бандурка А. М. Психология управления: учеб. пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: Титул, 2007. – 532 с.
3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку / І. В. Воробйова // Зб. наук. праць Харківського університету Повітряних сил. – 2009. – Вип. 4 (22). – С. 143–145.
4. Головка С. А. Развитие профессионального самосознания будущих офицеров: автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / С. А. Головка. – Саратов, 2009. – 24 с.
5. Гопфалов Д. В. Реформування органів внутрішніх справ: проблеми та перспективи (вітчизняний і зарубіжний досвід) / Д. В. Гопфалов // Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ, 2014. – С. 133.
6. Иванова О. В. Окремі аспекти дослідження проблеми професійної самосвідомості / О. В. Иванова // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – Додаток 1 до № 1, Т. IV, 2012 р.; Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – Вип. 6. – 388 с. – С. 110–115.
7. Ірхін Ю. Б. Психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ: навч. посібник / Ю. Б. Ірхін. – К.: РВЦ НАВСУ; Київський юридичний ін-т, 2005. – 148 с.
8. Ірхін Ю. Б. Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів: навч. посібник / Ю. Б. Ірхін. – К.: РВЦ КНУВС; ДП «Друкарня МВС», 2007. – 96 с.
9. Левенець О. А. Психологія правоохоронної діяльності / О. А. Левенець // Юридична психологія та педагогіка. – 2015. – № 1 (15). – С. 135–145.

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

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

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

13. Психологія управління: курс лекцій / В. І. Барко, В. М. Клачко, О. В. Волошина, Т. В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.

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

3.3. Уявлення громадян про довіру до працівників поліції

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 368 с.

2. Бандурка О. М. Партнерські взаємовідносини між населенням і міліцією: підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев, В. І. Московець. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 352 с.

3. Гаврилюк Т. Довіра до міліції як передумова та результат її ефективної діяльності / Т. Гаврилюк // Вісник Академії управління МВС. – 2010. – № 2 (14). – С. 66–73.

4. 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. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – Вип. 3 (27). – С. 91–101.

5. Ірхін Ю. Б. Теоретико-психологічний аналіз довірливості в оперативно-службовій діяльності органів внутрішніх справ / Ю. Б. Ірхін // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2013. – Вип. 21.

6. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості: монографія / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.

7. Купрейченко А. Б. Социально-психологические функции доверия и недоверия в жизнедеятельности человека / А. Б. Купрейченко // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. – 2005. – Т. 11. – № 3. – С. 48–55.

8. Кобзін Д. О. Оцінка діяльності міліції за допомогою громадської думки. Звіт за результатами національного соціологічного дослідження /

Д. О. Кобзін, А. М. Черноусов, Р. В. Шейко, С. В. Щербань, М. О. Колоколова. – Х., ХІСД, 2012. – 136 с.

9. Міщиха Л. Психологія творчості: навч. посібник / Л. Міщиха. – Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. – 448 с.; Короткий термінологічний словник. – С. 438–445.

10. Пелін О. В. Новий підхід до виміру довіри громадян до органів влади та базових соціальних інститутів / О. В. Пелін // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2013. – Вип. 27. – С. 273–280.

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

12. Торкайло Ю. С. Довіра як основоположний принцип взаємодії органів внутрішніх справ із структурами громадянського суспільства / Ю. С. Торкайло // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 891–895 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11tjccgc.pdf>

13. Шеремета В. Ю. Довіра як аксіологічна складова духовного розвитку особистості / В. Ю. Шеремета // Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України; за ред. С. Д. Максименка. – К., 2006. – Т. VIII. – Вип. 6. – С. 375–380.

14. Lewicky R. J. The three components of interpersonal trust: instrument development and differences across relationships / R. J. Lewicky, M. Stevenson, B. B. Bunker // The Ohio State University: WPS. Feb. 1997.

3.4. Особливості застосування механізмів психозахисту майбутніми працівниками поліції в умовах конструктивної взаємодії

1. Власова О. Г. Психологическая защита как средство личностно-го развития студентов: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогическая и возрастная психология» / О. Г. Власова. – Ставрополь, 1998. – 22 с.

2. Гошовська О. Психозахисне самоприйняття особистості: монографія / О. Гошовська. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – 316 с.

3. Гошовська О. Я. Психозахисне самоприйняття особистості: базові постулати / О. Я. Гошовська // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ-Северодонецьк: Вид-во «Ноулідж», 2014. – № 4 (36). – 12 с.

4. Грановская Р. М. Защита личности: психологические механизмы / Р. М. Грановская, И. М. Никольская. – СПб.: Знание, 1999. – 352 с.

5. Калинина Н. В. Психологическая защита как компонент индивидуального жизненного стиля: автореф. дис. на соискание уч. степени кандидата психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Н. В. Калинина. – М., 2010. – 32 с.
6. Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
7. Субботина Л. Ю. Психология защитного поведения: монография / Л. Ю. Субботина. – Ярославль: ЯрГУ, 2006. – 220 с.
8. Фрейд З. Психология бессознательного / Зигмунд Фрейд. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
9. Чумакова Е. В. Психологическая защита личности в системе детско-родительского взаимодействия: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.11 / Е. В. Чумакова. – СПб., 1998. – 184 с.
10. Perls F. S. Das Ich, der Hunger und die Aggression. Die Anfaenge der Gestalttherapie / Perls F. S. – Stuttgart: Klett-Cptta, 1978. – 77 p.

3.5. Психолого-педагогічні та організаційно-правові чинники спільної діяльності навчальних закладів і поліції у профілактичній та провозвітній роботі

1. Національна програма правової освіти населення: Указ Президента України від 18.10.2001 р. № 992/2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 р. (із подальшими змінами) // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – № 6. – Ст. 35; 2007. – № 15. – Ст. 194.
3. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/257729>
4. Сурмяк Ю. Р. До питання практики взаємодії професійно-технічних навчальних закладів та органів внутрішніх справ у правовому вихованні учнів / Ю. Сурмяк, Л. Кудрик // Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал. – 2011. – № 2. – С. 153–165.
5. Сурмяк Ю. Р. Педагогічні технології у правовому вихованні учнів професійно-технічних закладів / Ю. Р. Сурмяк // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 4. – С. 220–228.
6. Україна в цифрах у 2013 році. Статистичний щорічник за 2013 рік / за заг. ред. О. Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2014. – 533 с.
7. Яворська Г. Х. Педагогіка для правників: навч. посібник / Г. Х. Яворська. – К.: Знання, 2004. – 335 с.

**Розділ IV. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ЯК ЧИННИК ВЗАЄМОДІЇ
ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 30. – Ст. 29.
2. Петков С. В. Менеджмент в органах внутрішніх справ України: монографія / С. В. Петков. – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; ПП «Ліра ЛТД», 2007. – С. 280.
3. Медведев В. С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: дисс. ... докт. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридическая психология» / В. С. Медведев; Киевский ин-т внутренних дел при Национальной академии внутренних дел Украины. – К., 1999. – 412 с.
4. Кикоть В. Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 512 с.
5. Буданов А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации: практич. пособие / А. В. Буданов. – М.: РИО МВД, 1992. – 189 с.
6. Савчин М. В. Професійна особистісна деформація співробітників органів внутрішніх справ та деякі шляхи її профілактики / М. В. Савчин // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 2. – С. 145–152.
7. Чхиквадзе В. М. Законность и правовая культура на современном этапе / В. М. Чхиквадзе. – М.: Наука, 2009. – 176 с.
8. Злоказов К. В. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов как предмет психолого-юридического анализа: монография / К. В. Злоказов, Р. А. Кузнецов, В. С. Плетников. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2009. – 89 с.
9. Оксамытный В. В. Правомерное поведение личности / В. В. Оксамытный. – К.: Наукова думка, 1985. – 175 с.
10. Ратинов А. Р. Социально-психологические аспекты юридической теории и практики / А. Р. Ратинов // Прикладные проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 2003. – С. 225–241.
11. Кудрявцев В. Н. Социальные деформации / В. Н. Кудрявцев. – М.: ИГПАН, 1992. – 133 с.
12. Айроян Э. А. Профессиональная деформация сотрудников ОВД / Э. А. Айроян, А. В. Глазычев // Место и роль ОВД в системе уголовной юстиции: материалы межвуз. науч. конф. слушателей, курсантов и студентов. – Омск: Омск. Акад. МВД России, 2010. – Вып. 14. – С. 113–116.
13. Кин Е. В. Профессиональная деформация сотрудников ОВД, пути и средства ее профилактики и устранения / Е. В. Кин // Вестник Университета внутренних дел. – 1999. – № 8. – С. 164–167.

14. Корнеева Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб.: СПбГУ, 1991. – 274 с.
15. Поваренков Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации / Ю. П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации: межвуз. сборник науч. труд. – Ярославль: ЯГПИ, 1991. – С. 95–109.
16. Ternovsky L. N. The professional deformation of the personality from the point of view of deontology / L. N. Ternovsky, V. A. Ternovskaya // European Neuropsychopharmacology. – Elsevier, Amsterdam, 1995. – 5 (№ 3). – P. 363–364.
17. Tappan W. P. Crime, Justice and Correctiveness / W. P. Tappan. – New York: Mc Yraw Hill, 2008. – 468 p.
18. Stagner R. Aging in industry / R. Stagner // In J. Birren K. Handbook of the psychology of aging. – New York: Van Nostrand Reinhold. – 2005. – P. 747–817.
19. Синявська О. Ю. Професійна етика як чинник протидії професійній деформації працівників органів внутрішніх справ / О. Ю. Синявська // Право і безпека. – 2005. – № 4'1. – С. 96–99.
20. Матюхіна Н. П. Управління персоналом ОВС України / Н. П. Матюхіна. – Х.: Державне спеціалізоване видавництво «Основа», 2002. – 126 с.
21. Бандурка О. М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ: навч. посібник / О. М. Бандурка. – Х.: Вид-во НУВС, 2001. – 220 с.
22. Куличенко В. В. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики / В. В. Куличенко, В. П. Столбовой. – К.: КВШ МВД СССР, 1990. – 196 с.
23. Кабашов П. А. Коррупция и взяточничество в России / П. А. Кабашов. – Нижнекамск: ИПЦ «Гузель», 1995. – 172 с.
24. Шатохин А. И. Может быть, я не прав? / А. И. Шатохин // Советская милиция. – 1987. – № 7. – С. 16–17.
25. Harold D. Legal Education and Public Policy: Professional Training against professional defformation in the Public Interest / D. Harold // Yale LawJournal, 2007. – No. 2. – P. 203–248.
26. Шестак А. И. В погоню за цифрой / А. И. Шестак // Комсомольская правда. – 1998. – № 19. – С. 1.
27. Раинкин С. Е. Психология общения / С. Е. Раинкин. – М.: Юнтус, 2003. – 239 с.
28. Робозеров В. Ф. Раскрытие преступлений совершенных в условиях неочевидности / В. Ф. Робозеров. – Л.: Ин-т усоверш. следств. работников, 1999. – 140 с.
29. Олейников В. С. Профессиональная мораль и служебный этикет сотрудников милиции / В. С. Олейников. – СПб.: Питер, 2006. – 128 с.
30. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел / А. Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 75 с.

31. Колодкин Л. М. Успех служебной деятельности руководителя органа внутренних дел / Л. М. Колодкин. – М.: Академия МВД РФ, 2002. – 421 с.
32. Деев В. Г. Психология направленности личности осужденных, отбывающих наказание в исправительно-трудовых учреждениях: автореф. дисс. на соискание ученой степени доктора психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридическая психология» / В. Г. Деев; Акад. МВД СССР. – М., 1986. – 36 с.
33. Баранов П. П. Стереотипы профессионального правосознания работников органов внутренних дел и пути их преодоления: теоретические и организационно-правовые проблемы применения наказания / П. П. Баранов. – Уфа: УВШ МВД СССР, 1990. – 182 с.
34. Караваев А. Ф. Основы психопрофилактики профессиональной деформации личности сотрудников ОВД: учеб. пособие / А. Ф. Караваев, М. И. Марьин, В. Е. Петров. – Омск: Омская академия МВД России, 2007. – 168 с.
35. Панченко П. М. Да не дрогнет рука... Практические советы тем, кто дает и берет «взятки». Книга для людей деловых и просто думающих / П. М. Панченко. – Н. Новгород: НОМОС, 1995. – 102 с.
36. Порфімович О. Л. Корпоративний імідж міліції України: монографія / О. Л. Порфімович. – Б. Церква: ТОВ «Червона Рута-Турс», 2005. – С. 144.
37. Степашин С. В. Против криминализации России / С. В. Степашин // Российская юстиция. – 2000. – № 1. – С. 2–3.
38. Basowitz H. Anxiety and Stress: An Interdisciplinary Study of a Life Situation / H. Basowitz, H. Persky, Sh. Korchin, R. Grinker. – N. Y.: McGraw-Hill, 1955. – P. 203–243.
39. Дубов Г. В. Профессионально-нравственная деформация личности сотрудника и служебного коллектива органов внутренних дел / Г. В. Дубов // Организация работы с личным составом органов внутренних дел. Проблемы и перспективы: матер. науч.-практ. конф. (г. Владимир, 23–24 апр. 1997 г.) // ВЮИ МВД России. – 1997. – 208 с.
40. Гуцериев Х. С. Правовая и духовная культура сотрудников правоохранительных органов / Х. С. Гуцериев, В. П. Сальников и др. – СПб.: МПбЮИ, 1996. – 416 с.
41. Степашин С. В. Против криминализации России / С. В. Степашин // Российская юстиция. – 2000. – № 1. – С. 2–3.
42. Furnham A. Personality and occupation behaviour / A. Furnham, P. Stringfield // Human Relations. – 1993. – № 46. – P. 827–848.
43. Деев В. Г. Психология направленности личности осужденных, отбывающих наказание в исправительно-трудовых учреждениях: автореф. дисс. на соискание ученой степени доктора психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридическая психология» / В. Г. Деев; Акад. МВД СССР. – М., 1986. – 36 с.

44. Джужа О. М. Кримінологія / О. М. Джужа, Я. Ю. Кондратьєв, О. Г. Кулик, П. П. Михайленко та ін.; за заг. ред. О. М. Джужи. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 416 с.

45. Зеленский В. Д. Следователь как субъект расследования: учеб. пособие / В. Д. Зеленский. – Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1982. – 96 с.

46. Степашин С. В. Против криминализации России / С. В. Степашин // Российская юстиция. – 2000. – № 1. – С. 2–3.

47. Казміренко В. П. Социальная психология организаций / В. П. Казміренко. – К.: Вид-во КДУ імені Тараса Шевченка, 1993. – 492 с.

48. Ларин А. М. Заметки о предварительном следствии в России / А. М. Ларин // Государство и право. – 1993. – № 2. – С. 72–76.

49. Медведев В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект) / В. С. Медведев. – К.: НАВСУ, 1999. – 310 с.

50. Медведев В. С. Профессиональная деформация сотрудников ИТУ: анализ проблемы / В. С. Медведев // Совершенствование воспитательной деятельности органов, исполняющих наказания: сб. науч. тр. МВД РФ. – Рязань, 1992. – С. 33–40.

51. Митюрина Н. Ю. Проблемы формирования профессионализма сотрудников органов внутренних дел через СМИ / Н. Ю. Митюрина // Научный вестник Оренбургского государственного института менеджмента. – М., 2008. – С. 211–213.

52. Сурков К. В. О понятии коррупции и возможностях правового воздействия на нее / К. В. Сурков // Методологические проблемы воспитательной и кадровой работы в органах внутренних дел и внутренних войск. – СПб.: Санкт-Петербургский юридический институт, 1995. – 112 с.

53. Про заходи щодо зміцнення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ та попередження надзвичайних подій, пов'язаних із загибеллю й травмуванням особового складу: Наказ МВС України від 16.03.2007 р. № 81.

54. Про заходи щодо зміцнення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ та попередження надзвичайних подій, пов'язаних із загибеллю й травмуванням особового складу: Наказ МВС України від 16.03.2007 р. № 81.

55. Про додаткові заходи щодо дотримання працівниками органів внутрішніх справ принципів законності, забезпечення прав і свобод громадян: Наказ МВС України від 15.05.2007 р. № 157.

56. Про оголошення рішення колегії МВС України: Наказ МВС України від 12.07.2007 р. № 243.

57. Безносков С. П. Профессиональная деформация и воспитание личности / С. П. Безносков // Психологическое обеспечение социального развития человека. – СПб.: Речь, 2004. – 271 с.

58. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел: методич. пособие / под общ. ред. В. М. Бурыкина. – М., 2004. – С. 6.

59. Медведев В. С. Проблемы професійної деформації співробітників правоохоронних органів (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В. С. Медведев. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1997. – 192 с.

60. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности / Г. В. Суходольский. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1988. – 168 с.

61. Ушаков А. А. Адаптация кадров к службе в системе исправительно-трудовых учреждений: учеб. пособие / А. А. Ушаков. – М.: Академия МВД СССР, 1988. – 80 с.

62. Корольчук М. С. Соціально-психологічно забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посібник / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

63. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк; під ред. Л. М. Проколієнко. – К.: Радянська школа, 1989. – 608 с.

64. Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики / А. Г. Маслоу; пер. с англ. – СПб.: Евразия, 1997. – 430 с.

65. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Р. Роджерс; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1994. – 480 с.

66. Антонян Ю. М. Изучение личности преступника: учеб. пособие / Ю. М. Антонян. – М.: ВНИИ МВД СССР, 1982. – 79 с.

67. Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверричева. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 815 с.

68. Философский энциклопедический словарь / под ред. С. С. Аверричева. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 815 с.

69. Андросюк В. Г. Юридична психологія: підручник / В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєв // НАВС України. – К.: Ін Юре, 2000. – 351 с.

70. Надольний І. Ф. Філософія: навч. посібник / І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко, І. В. Бойченко та ін.; за ред. І. Ф. Надольного. – К.: Вікар, 1999. – 624 с.

71. Биховець Н. М. Англо-український, українсько-англійський словник / укл.: Н. М. Биховець, І. І. Борисенко, Г. О. Герасименко та ін.; за ред. Ю. О. Жлуктенка. – К.: Академія, 1997. – 696 с.

72. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: 425 т. – К.: Держ. вид-во політ. літ-ри України, 1964. – Т. 21. – С. 298–299.

73. Хабермас Ю. Демократия, разум, нравственность / Ю. Хабермас. – М.: Academia, 1995. – 245 с.

74. Гайек Ф. А. Право, законодавство і свобода. Нове визначення ліберальних принципів справедливості і політичної економії / Ф. А. Гайек; пер. з англ. – К.: Аквілон-Прес, 2000. – Т. I–III. – 448 с.

75. Роджерс К. Клиентно-центрированная терапия / К. Роджерс. – М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 1997.
76. Олпорт Г. В. Личность в психологии / Г. В. Олпорт. – М.: КСП+; СПб.: Ювента, 1998.
77. Hjelle L., Ziegler D. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed.: McGraw-Hill, 1992. – СПб.: Питер Пресс, 1997 Терминологическая правка В. Данченко. – К.: PSYLIB, 2006.
78. Hjelle L., Ziegler D. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed.: McGraw-Hill, 1992; СПб.: Питер Пресс, 1997; Терминологическая правка В. Данченко. – К.: PSYLIB, 2006.
79. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование / А. Маслоу; пер. с англ. – Киев–Донецк, 1994. – 52 с.
80. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. – М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 1997.
81. Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – М.: Просвещение, 1989. – 447 с.
82. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию, Становление человека / К. Р. Роджерс; пер. с англ. – М.: Прогресс/Универс, 1994. – 480 с.
83. Skinner B. F. Science and human behavior / B. F. Skinner. – N. Y., 1971. – 200 p.
84. Штайнер К. Сценарии жизни людей. Школа Эрика Берна / К. Штайнер; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с.
85. Айзенк Г. Проверьте ваши способности / Г. Айзенк. – М.: Мир, 1972.
86. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.
87. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: структурно-генетичний підхід: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра психол. наук: спец. 19.00.01 / Т. М. Титаренко; Ін-т психології. – 1994. – 48 с.
88. Юнг К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг. – СПб.: Ювента; М.: Прогресс-Универс, 1995.
89. Freud S. An Outline of Psychoanalysis / S. Freud. – N. Y.: W.W.Norton, 1949.
90. Фрейджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен; пер. с англ. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004.
91. Годфруа Ж. Что такое психология?: в 2 т. / Ж. Годфруа. – М., 1992. – Т. 1. – 496 с.
92. Skinner B. F. Science and human behavior / B. F. Skinner. – N. Y., 1953.
93. Чудновский В. Э. К проблеме соотношения «внешнего» и «внутреннего» в психологии / В. Э. Чудновский // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 5. – С. 3–12.
94. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 443 с.

95. Cinnirella M. Exploring temporal aspects of social identity: the concept of possible social identities / M. Cinnirella // *European Journal of Social Psychology*. – 1998. – 28. – P. 227–248.
96. Годфруа Ж. Что такое психология?: в 2 т. / Ж. Годфруа. – М., 1992. – Т. 2. – 376 с.
97. Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – М.: Прогресс, 1990.
98. Райтер М. Помощь трудным детям / М. Райтер; пер. с англ. – М.: Апрель Пресс; Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. – 432 с.
99. Хабермас Ю. Гражданство и национальная идентичность / Ю. Хабермас // Хабармас Ю. Демократия, разум, нравственность. – М.: Academia, 1995. – С. 209–245.
100. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 443 с.
101. Бедь В. В. Юридична психологія: навч. посібник / В. В. Бедь. – Вид. 4-те, стереот. – Львів: Новий світ-2000, 2007. – 376 с.
102. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / В. Н. Кудрявцев. – М., 1982.
103. Юридична психологія: підручник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та інші; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. – К.: КНТ, 2007. – 360 с.
104. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб.: Питер, 2001. – 992 с.
105. Glueck S. Psyisque and delinquency / S. Glueck, E. Glueck. – N. Y.: Harper, 1950.
106. Hill J. P. Understanding early adolescence: A framework. Carrboro, NC: Center for Early Adolescence. – 1980.
107. Koch R. & Koch K. J. Understanding the mentally retarded child: A new approach. – New York: Random House. – 1985.
108. Ківенко Н. В. Девіантна поведінка: сучасна парадигма: монографія / Н. В. Ківенко, І. І. Лановенко, П. В. Мельник. – Ірпінь: Академія державної податкової служби України, 2002. – 240 с.
109. Кондратьев Я. Ю. Загальна характеристика психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ: лекція / Я. Ю. Кондратьєв. – К.: НАВСУ МВС України, 2002. – С. 39.
110. Кондратьев Я. Ю. Роль керівника ОВС в удосконаленні правоохоронної діяльності / Я. Ю. Кондратьєв. – К.: НАВСУ МВС України, 2002. – С. 15.
111. Бобнева М. И. Психологические проблемы социального развития личности / М. И. Бобнева // *Социальная психология личности*. – М.: Наука, 1979. – С. 48.
112. Медведев В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ / В. С. Медведев. – К.: Київський інститут внутрішніх справ, 1996. – С. 79.

113. Кудрявцев В. Н. Социальные отклонения. Введение в общую теорию / В. Н. Кудрявцев, В. С. Нерсисянц, Ю. В. Кудрявцев. – М.: Юридическая литература, 1984. – 320 с.

114. Костицкий М. В. Введение в юридическую психологию: методологические и теоретические проблемы / М. В. Костицкий. – К: Вища школа, 1990. – 259 с.

115. Годфруа Ж. Что такое психология: в 2 т. / Ж. Годфруа. – М.: Знание, 1992. – 890 с.

116. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 336 с.

117. Блюм Г. Психоаналитические теории личности / Г. Блюм. – М.: Знание, 1996. – 190 с.

118. Иванова О. В. Соціально-психологічна адаптація курсантів у вищому навчальному закладі освіти МВС, як етап професійного становлення майбутніх співробітників пенітенціарної системи: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / О. В. Иванова; НАВСУ МВС України. – К., 1999. – 17 с.

119. Рубинштейн С. А. Проблемы общей психологии / С. А. Рубинштейн; под ред. Е. В. Шороховой. – М.: Педагогика, 1973. – 248 с.

120. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 336 с.

121. Балабанова Л. М. Категорія норми у дослідженні та регулюванні функціональних станів людини: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук / Л. М. Балабанова. – К., 2001. – 21 с.

122. Фрейд З. Психология «Я» и защитные механизмы / З. Фрейд. – М.: Наука, 1993. – 187 с.

123. Блюм Г. Психоаналитические теории личности / Г. Блюм. – М.: Знание, 1996. – 190 с.

124. Блюм Г. Психоаналитические теории личности / Г. Блюм. – Изд. 2-е. – М.: Знание, 1998. – 190 с.

125. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 336 с.

126. Бурлачук Л. Ф. Основы психотерапии / Л. Ф. Бурлачук, Н. И. Грабская, А. С. Кочарян. – К.: Ника-Центр, 1999. – 278 с.

127. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 336 с.

128. Ansley N. Simulations and laboratory research / N. Ansley. Polygraph. – 1995. – № 24 (4). – P. 275-289.

129. Психокоррекция. Теория и практика / под ред. Ю. С. Шевченко, В. П. Добриденя, О. Н. Усановой. – М., 1995. – 154 с.

130. Петровский А. В. О психологии личности / А. В. Петровский. – М.: Знание, 1986. – 235 с.
131. Ахола Т. Краткосрочная позитивная психотерапия (терапия, фокусированная на решении) / Т. Ахола, Б. Фурман. – СПб.: Питер, 1996 – 234 с.
132. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк. – К.: Радянська школа, 1989. – 168 с.
133. Медведев В. С. Проблемы професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект) / В. С. Медведев. – К.: НАВСУ, 1999. – 310 с.
134. Бодров В. А. Профессионально-психологическая пригодность / В. А. Бодров. – М.: ПЕР-СЭ, 2001. – 511 с.
135. Кудрявцев В. Н. Правове поведіння: норма і патологія: монографія / В. Н. Кудрявцев. – М.: Наука, 1982. – 287 с.
136. Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии: избранные труды / А. В. Петровский. – М.: Педагогика, 1984. – 272 с.
137. Кондрашенко В. Т. Девиантное поведение подростков: Социально-психологические и психиатрические аспекты / В. Т. Кондрашенко. – Минск, 1988. – 255 с.
138. Заика Е. В. Психологическая характеристика личности подростков с отклоняющимся поведением / Е. В. Заика, Н. П. Крейдун, А. С. Ячина // Вопросы психологии. – 1990. – № 4. – С. 34–39.
139. Кудрявцев В. Н. Социальные отклонения. Введение в общую теорию / В. Н. Кудрявцев, В. С. Нерсисянц, Ю. В. Кудрявцев. – М.: Юридическая литература, 1984. – 320 с.
140. Малкова Т. М. Психологія девіантної поведінки: причини, умов виникнення, шляхи профілактики / Т. М. Малкова, Т. В. Семенець, В. Ф. Годованець. – К.: Вид-во НАВСУ, 1999. – 96 с.
141. Кудрявцев В. Н. Социальные отклонения / В. Н. Кудрявцев. – М., 1989.
142. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М.: Педагогика, 1983. – 256 с.
143. Кельман М. С. Загальна теорія держави та права: підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К., 2006.
144. Антонян Ю. М. Криминальная патопсихология / Ю. М. Антонян, В. В. Гульдан. – М.: Педагогика, 1991. – 325 с.
145. Дяченко М. И. Краткий психологический словарь / М. И. Дяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн., 1996. – 399 с.
146. Ратинов А. Р. Социально-психологические аспекты юридической теории и практики / А. Р. Ратинов // Прикладные проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 1983. – С. 225–241.
147. Кудрявцев В. Н. Механизмы социальной деформации / В. Н. Кудрявцев // Вопросы философии. – 1989. – № 3. – С. 3–13.
148. Оксамытний В. В. Правомерное поведение личности / В. В. Оксамытний. – К.: Наукова думка, 1985. – 175 с.

149. Деформация в образе, обуславливающие совершение насильственных преступлений: сб. научн. тр. // Всесоюзн. ин-т по изуч. причин и разработке мер по предупреждению преступности. – 1985. – 105 с.
150. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. пособие / О. Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2000. – 704 с.
151. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / В. Н. Кудрявцев. – М.: Наука, 1982. – 287 с.
152. Васильев В. Л. Юридическая психология: учебник для вузов / В. Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2000. – 613 с.
153. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика в вопросах и ответах. Серия «Учебники, учебные пособия» / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Р/н-Д.: Феникс, 2000. – 576 с.
154. Васильев В. Л. Юридическая психология: учебник для вузов / В. Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2000. – 613 с.
155. Кудрявцев В. Н. Причины правонарушений / В. Н. Кудрявцев; АН СССР, Ин-т государства и права. – М.: Наука, 1976. – 380 с.
156. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / В. Н. Кудрявцев. – М.: Наука, 1982. – 287 с.
157. Остапенко О. І. Адміністративна деліктологія: автореф: дис. на здоб. наук. ступ. д-ра юрид. наук: 12.00.07 / О. І. Остапенко; Нац. академія внутр. справ України. – К., 1997. – 43 с.
158. Костенко А. Н. Социологическая и психологическая интерпретация проблемы эффективности общественного мнения в борьбе с преступностью / А. Н. Костенко // Материалы IV советско-западно-германского симпозиума по проблемам криминологии, уголовного права и процесса. – К.: Наукова думка, 1990. – С. 147–150.
159. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: Фортуна-Прес, 1998. – 256 с.
160. Дулов А. В. Судебная психология / А. В. Дулов. – Минск: Высшая школа, 1989. – 265 с.
161. Кудрявцев В. Н. Социальные отклонения и их предупреждение. Механизмы социальной деформации / В. Н. Кудрявцев // Вопросы философии. – 1989. – № 3. – С. 15–21.
162. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / В. Н. Кудрявцев. – М.: Наука, 1982. – 287 с.
163. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – М.: Лантерна Вита, 1995. – 228 с.
164. Эльконин Б. Д. Введение в психологию развития / Б. Д. Эльконин. – М.: Мысль, 1994. – 245 с.
165. Бодров В. А. Профессионально-психологическая пригодность / В. А. Бодров. – М.: ПЕР-СЭ, 2001. – 511 с.
166. Украинский Советский Энциклопедический Словарь: в 3 т. / редкол.: А. В. Кудрицкий (отв. ред) и др. – К.: Глав. ред. УСЕ, 1988. – Т. 2. – 1988. – 768 с.

167. Бандурка О. М. Юридична психологія: посібник / О. М. Бандурка, С. П. Бочарова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 621 с.
168. Митюрин Н. Ю. Проблемы формирования профессионализма сотрудников органов внутренних дел через СМИ / Н. Ю. Митюрин // Научный вестник Оренбургского государственного института менеджмента. – М., 2008. – С. 211.–213.
169. Медведєв В. С. Кримінальна психологія: підручник / В. С. Медведєв. – К.: Атіка, 2004. – 368 с.
170. Ибрагимов М. М. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие / М. М. Ибрагимов, В. В. Куличенко, Б. Г. Съедин. – К.: НИиРИО Киевской высшей школы МВД ССР им. Ф. Э. Дзержинского, 1990. – 304 с.
171. Дубов Г. В. Профессионально-нравственная деформация личности сотрудника и служебного коллектива органов внутренних дел / Г. В. Дубов // Организация работы с личным составом органов внутренних дел. Проблемы и перспективы: матер. науч.-практ. конф. (Владимир, 23–24 апр. 1997 г.) // ВЮИ МВД России. – 1997. – 208 с.
172. Медведєв В. С. Кримінальна психологія: підручник / В. С. Медведєв. – К.: Атіка, 2004. – 368 с.
173. Кальченко Н. В. Профессиональная этика сотрудник ОВД: учеб. пособие / Н. В. Кальченко, Е. В. Резников. – Волгоград: Волгоградская академия МВД России, 2005. – 208 с.
174. Комиссаров В. С. Уголовно-правовые аспекты борьбы с коррупцией / В. С. Комиссаров // Вест. Моск. госуд. ун-та. Серия 11. – Право. – 1993. – № 1. – С. 26–30.
175. Панасюк А. Ю. Презумпция виновности в системе профессиональных установок судей / А. Ю. Панасюк // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 70–79.
176. Кісіль З. Р. Професійно-психологічна деформація та її врахування під час підготовки юридичних працівників у навчальних закладах МВС України / З. Р. Кісіль // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – № 1. – С. 126–133.
177. Медведєв В. С. Кримінальна психологія: підручник / В. С. Медведєв. – К.: Атіка, 2004. – 368 с.
178. Колодий А. Н. Принципы правового регулирования и их реализация в деятельности милиции: автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве» / А. Н. Колодий. – К., 1991. – 24 с.
179. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины: монография / О. А. Мартыненко. – Х.: Изд-во ХНУВС, 2005. – 496 с.
180. Плахотнюк Н. Г. До питання про правову культуру українського суспільства та особистості / Н. Г. Плахотнюк // Право та культура:

теорія і практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15-16 трав. 1997 р.); за ред. Ю. Шемчушенка, В. Кампо, М. Поплавського. – К.: МП «Леся», 1997. – С. 233.

181. Бовин Б. Г. Профессиональный отбор сотрудников, работающих в условиях хронической экстремальности (психологический аспект) / Б. Г. Бовин, С. А. Рябов // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: сборник научных трудов. – М.: НИИ МВД России, 2006. – С. 38–44.

182. Сливка С. С. Професійна етика працівника міліції: монографія / С. С. Сливка. – Львів: Вільна Україна, 1995. – 126 с.

183. Бесчасный В. М. Работа с персоналом: научно-практич. пособие / В. М. Бесчасный. – М.: Московская академия МВД России, 2005. – 321 с.

184. Федоренко К. Г. Правовой нигилизм: автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве» / К. Г. Федоренко. – Н. Новгород, 2001. – 20 с.

185. Бондарев А. С. Юридическая ответственность и безответственность – стороны правовой культуры и антикультуры субъектов права / А. С. Бондарев. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2008. – 187 с.

186. Щеглов В. Н. Гражданское процессуальное правоотношение / В. Н. Щеглов. – М.: Юрид. лит., 1997. – 168 с.

187. Човдырова Г. С. Проблемы стресса, психической дезадаптации и повышения стрессоустойчивости личности в условиях социальной изоляции / Г. С. Човдырова. – М.: Новый дом, 2006. – 293 с.

188. Казак Б. Б. Профессиональная психологическая подготовка персонала исправительных учреждений: учеб. пособие / Б. Б. Казак, А. И. Ушатиков. – 2-е изд., испр. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2006. – 147 с.

189. Медведев В. С. Кримінальна психологія: підручник / В. С. Медведев. – К.: Атіка, 2004. – 368 с.

190. Сырых В. М. Метод правовой науки (Основные элементы структуры) / В. М. Сырых. – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 с.

191. Мельник М. І. Корупція – корозія влади (соціальна сутність, тенденції та наслідки, заходи протидії): монографія / М. І. Мельник. – К.: Юридична думка, 2004. – 400 с.

192. Гегель Г. В. Основы философии права або природне право і державознавство / Г. В. Гегель; пер. з нім. Р. Осадчука і М. Кушніра. – К.: Юніверс, 2000. – 329 с.

193. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – 521 с.

194. Гегель Г. В. Феноменология духа / Г. В. Гегель. – СПб.: Наука, 1994. – 443 с.

195. Гегель Г. В. Философия права / Г. В. Гегель. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.

196. Сливка С. С. Вступ до методології філософії права: методичні вказівки для самостійної роботи (для студентів магістратури) / С. С. Сливка. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2008. – 24 с.

197. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – 521 с.

198. Швырев В. С. Рациональность как ценность культуры. Традиция и современность / В. С. Швырев. – М.: Прогресс-Традиция, 2003. – 176 с.

199. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – 521 с.

200. Петряев К. Д. Вопросы методологии исторической науки / К. Д. Петряев. – 2-е изд., перераб. – К.: Вища школа, 1976. – 179 с.

201. Кузьмин Е. С. Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования / Е. С. Кузьмин, Б. Е. Семенов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1997. – 288 с.

202. Загальна теорія держави і права: навч. посібник / за ред. акад. АПРН України проф. В. В. Копейчикова. – К.: Юрінком Інтер, 2004 – 752 с.

203. Тацій В. Я. Методологічні питання розвитку конституційного процесу / В. Я. Тацій, Ю. М. Тодика // Право України. – 1996. – № 12. – С. 28.

204. Тополь Ю. О. Деякі проблеми методології сучасної юридичної науки / Ю. О. Тополь // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2002. – № 1. – С. 9.

205. Кравченко В. В. Конституційне право України: навч. посібник / В. В. Кравченко. – 4-те вид., випр. та доп. – К.: Атіка, 2007. – 568 с.

206. Маркович Д. Общая социология: учебник для вузов / Д. Маркович; пер. с серб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Владос, 1998. – 432 с.

207. Андреева Т. О. Від феномена людини до феномена людства / Т. О. Андреева. – Донецьк: ДонУ, 2002. – 237 с.

208. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – 521 с.

209. Афанасьев В. С. Обеспечение социалистической законности в деятельности органов внутренних дел (основы системного подхода) / В. С. Афанасьев. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 392 с.

210. Каченовский Д. И. О современном состоянии политических наук на Западе Европы и в России / Д. И. Каченовский. – Х.: Унив. тип., 1963. – 412 с.

211. Татенко В. А. Психологические стратегии и технологии актуализации субъективного потенциала человека / В. А. Татенко // Психоло-

гія на перетині тисячоліть: збірник наукових праць учасників П'ятих Костюківських читань: у 3 т. – К.: Гнозис, 1997. – Т. 2.

212. Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 черв. 2004 р. № 746 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

213. Атаманчук Г. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г. Атаманчук. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 272 с.

214. Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика: монография / Г. Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 578 с.

215. Гегель Г. В. Наука логики: в 3 т. / Г. В. Гегель. – М.: «Мысль», 1972. – Т. 3. – С. 212.

216. Татенко В. А. Психологические стратегии и технологии актуализации субъективного потенциала человека / В. А. Татенко // Психологія на перетині тисячоліть: збірник наукових праць учасників П'ятих Костюківських читань: в 3 т. – К.: Гнозис, 1998. – Т. 3. – С. 308–314.

217. Безнососов С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безнососов. – СПб.: Речь, 2004 – 272 с.

218. Бодров В. А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М.: Ин-т психологии АН СРСР, 1991. – С. 3–26.

219. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегуров // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–60.

220. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – 272 с.

221. Поляков В. А. Технология карьеры: практическое руководство / В. А. Поляков. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 128 с.

222. Ковалевский В. Ф. Военная профессиология: проблемы теории и практики / В. Ф. Ковалевский. – М.: МО СССР, 1983.

223. Нижник Н., Биков Л., Коваленко С. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 1999. – № 3–4. – С. 2–5.

224. Поляков В. А. Технология карьеры: практическое руководство / В. А. Поляков. – Изд. 2-е. – М.: Дело ЛТД, 1997. – 128 с.

225. Логунова М. М. Культурно-гуманітарна підготовка державних службовців як чинник підвищення ефективності управлінської діяльності / М. М. Логунова // Вісник Української Академії державного управління при Президенті України. – 1997. – № 31. – С. 21–27.

226. Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р. В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.

227. Литвин В. М. Повернення не буде / В. М. Литвин // Президент. – 2000. – № 1. – 21 січня. – С. 24–31.
228. Рачинський А. П. Професіоналізм – як основа діяльності державних службовців / А. П. Рачинський // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 1999. – № 2. – С. 22–30.
229. Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р. В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.
230. Науково-практичний семінар з проблем вдосконалення стилю роботи, організаційно-кадрового забезпечення діяльності органів виконавчої влади і місцевого самоврядування (м. Чернігів, 30 червня 2000 року): збірник документів. – Чернігів, 2000. – 43 с.
231. Нижник Н., Биков Л., Коваленко С. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 1999. – № 3–4. – С. 2–5.
232. Подмарков В. Г. Человек в мире профессий / В. Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1972. – № 8. – С. 58.
233. Атаманчук Г. Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности) / Г. Атаманчук. – М.: Экономика, 2002. – 567 с.
234. Попович М. Червоне століття / М. Попович. – К.: АртЕк, 2005. – 888 с.
235. Акмеология: учебник / общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 681 с.
236. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27.
237. Лазар О. Державна служба в Україні: навч. посібник / О. Лазар. – К.: Дакор. КНІ, 2005. – 472 с.
238. Атаманчук Г. Теория государственного управления: курс лекций / Г. Атаманчук. – 2-е изд., доп. – М.: Омега; Л., 2004. – 584 с.
239. Пирсон Б., Томас Н. Магистр делового администрирования: краткий курс / Б. Пирсон, Н. Томас; пер. с англ. – М.: Альпина Пабlishер, 2002. – 306 с.
240. Теорія і практика протидії деформації працівників органів внутрішніх справ України: адміністративно-правовий аспект: матеріали соціологічних досліджень.
241. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л.: Наука, 1969.
242. Рубинштейн С. Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М.: Просвещение, 1976.

243. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

244. Рачинський А. П. Професіоналізм – як основа діяльності державних службовців / А. П. Рачинський // Вісник Української Академії державного управління при Президентіві України. – 1999. – № 2. – С. 22–30.

245. Байметов В. А. Диалог в профессиональном самоопределении (в контексте психологического консультирования по выбору профессии) / В. А. Байметов. – М., 1990. – 19 с.

246. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 207 с.

247. Кісіль З. Р. Професіоналізація – основа державної кадрової політики в Україні / З. Р. Кісіль // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 2. – С. 111–120.

248. Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р. В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.

249. Нижник Н., Биков Л., Коваленко С. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 1999. – № 3–4. – С. 2–5.

250. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

251. Туманов Г. А. Кадры в системе управления в органах внутренних дел / Г. А. Туманов. – М.: Высшая школа МВД СССР, 1974.

252. Дубенко С. Д. Ефективна кадрова політика – ключове завдання посилення дієздатності держави / С. Д. Дубенко // Зб. наук. праць Української Академії державного управління при Президентіві України. – Вип. 2. – Ч. III; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К., 2000. – С. 50–53.

253. Луговий В. І. На службі професіоналізації державного управління / В. І. Луговий // Вісник державної служби України. – 2003. – № 2. – С. 18–24.

254. Луговий В. І. Державне управління як галузь професійної діяльності, академічної підготовки, наукових досліджень / В. І. Луговий, В. М. Князев // Вісник УАДУ. – 1997. – № 3–4. – С. 9–12.

255. Мотренко Т. В. Особливості сучасного розвитку державної служби в Україні / Т. В. Мотренко // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: матеріал. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 28 трав. 2004 р.): у 2 т.; за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – Т. 1. – С. 8.

256. Нижник Н. Р., Яцюк В. А. Правове регулювання підвищення кваліфікації державних службовців в Україні / Н. Р. Нижник, В. А. Яцюк // Вісник УАДУ, 2000. – № 2. – С. 404–409.

257. Оболенський О. Ю. Принципи професіоналізму в державній службі / О. Ю. Оболенський // Вісник державної служби України. – 1998. – № 1. – С. 54–61.

258. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку / В. М. Олуйко. – Хмельницький: Вид-во ХВВІ, 2005. – 326 с.

259. Атаманчук Г. В. Конституционные основы государственной службы и кадровой политики. – М., 1997. – 338 с.; Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління / О. А. Воронько. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 150 с.

260. Дубровский Ю. Н. Система понятий и категорий НОТ / Ю. Н. Дубровский. – М.: Экономика, 1973.

261. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект: монографія / М. І. Ануфрієв. – Х.: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2001. – 236 с.

262. Теорія і практика протидії деформації працівників органів внутрішніх справ України: адміністративно-правовий аспект: матеріали соціологічних досліджень.

263. Кальниш Ю. Порівняльний аналіз світового і вітчизняного досвіду з підготовки кадрів місцевого самоврядування / Ю. Кальниш // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми: зб. наук. та наук.-метод. пр.; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. – К.: Вид-во НАДУ, 2014. – Вип. 2. – С. 40.

264. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

265. Теорія і практика протидії деформації працівників органів внутрішніх справ України: адміністративно-правовий аспект: матеріали соціологічних досліджень.

266. Теорія і практика протидії деформації працівників органів внутрішніх справ України: адміністративно-правовий аспект: матеріали соціологічних досліджень.

267. Кравченко М. В. Задоволення потреб державних службовців як один із чинників успішного впровадження нової управлінської ідеології / М. В. Кравченко // Вісник УАДУ. – 2003. – № 1. – С. 95–101.

268. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади: стан та проблеми / Т. Кошова // Вісник НАДУ. – 2014. – № 4. – С. 95–102.

269. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади: стан та проблеми / Т. Кошова // Вісник НАДУ. – 2014. – № 4. – С. 95–102.

270. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х.: НУВС, 2004. – 780 с.

271. Петков В. П. Управління виховно-виправним процесом / В. П. Петков. – Запоріжжя: ЗЮІ МВС України, 1998. – 538 с.

272. Арістова І. В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти / І. В. Арістова. – Х.: УВС, 2000. – 368 с.; Кормич Б. А. Організаційно-правові засади інформаційної безпеки України / Б. А. Кормич. – Одеса: Юридична література, 2003. – 472 с.

273. Бандурка О. М., Кузніченко С. О. Організація діяльності органів внутрішніх справ в умовах надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру: наук.-практ. посібник / О. М. Бандурка, С. О. Кузніченко. – Х.: Вид-во ун-ту внутрішніх справ, 2000. – 116 с.

274. Фролова О. Г. Новітня методологія в управлінні в органах внутрішніх справ / О. Г. Фролова. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2001. – 312 с.

275. Сущенко В. Д. Організація управління персоналом в органах внутрішніх справ / В. Д. Сущенко та ін. – К.: НАВСУ, 1999. – 352 с.

276. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х.: НУВС, 2000. – 353 с.

277. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект / М. І. Ануфрієв. – Х.: НУВС, 2001. – 238 с.

278. Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку та управління / Н. П. Матюхіна. – Х.: Консул, 2001. – 131 с.

279. Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин та ін. – Х.: НУВС, 2003. – 212 с.

280. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах: учебник / В. И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

281. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 535 с.

282. Бодров В. А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – 768 с.

283. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності / М. С. Корольчук. – К.: Ніка-Центр, 2004. – 310 с.

284. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 512 с.

285. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 535 с.

286. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник / О. М. Бандурка. – Х.: Університет внутрішніх справ, 1998. – 480 с.

287. Про стан відомчої освіти, заходи щодо її вдосконалення та покращення якості підготовки фахівців для системи МВС України: Рішення колегії Міністерства внутрішніх справ від 05.02.2007 р. № 2КМ/1.

288. Бернар Гурне. Державне управління / Гурне Бернар. – К.: Основа, 1999. – 1665 с.

289. Червякова О. В. Професійний відбір та професійна орієнтація кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України / О. В. Червякова // Вісник Університету внутрішніх справ. – 2014. – № 9. – С. 38–42.

290. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник / О. М. Бандурка. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.

291. Про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 06.12.2007 р. № 464.

292. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / В. М. Плішкін; за ред. Ю. Ф. Кравченка. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 702 с.

293. Щекин Г. В. Как работают с людьми за рубежом / Г. В. Щекин. – К.: Юрінком Інтер, 2012. – 178 с.

294. Про державну службу: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

295. Шкатулла В. И. Кадровая политика в современных условиях / В. И. Шкатулла. – Ч. 3 // Библиотека журнала «Кадры». – 1995. – № 47. – С. 14–19.

296. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ МВС України від 25.12.2015 р. № 1631 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4)

297. Червякова О. В. Професійний відбір та професійна орієнтація кандидатів на навчання у закладах освіти МВС України / О. В. Червякова // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 9. – С. 38–42.

298. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х.: Вид-во Університету внутрішніх справ, 2000. – 480 с.

299. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ МВС України від 25.12.2015 р. № 1631 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/paran4#n4)

300. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції: Наказ МВС України від 26.01.2016 р. № 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16)

301. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 28.07.2004 р.

302. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.

303. Даниличева Н. А. Психология профессионального выбора / Н. А. Даниличева. – СПб: СЛП, 1998. – 144 с.

304. Бодров В. А. Проблемы профессионально-психологического отбора / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 1985. – № 2. – С. 85–94.

305. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності / М. С. Корольчук. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

306. Про затвердження психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України та Програми її реалізації до 2005 року: Наказ МВС України від 05.04.2002 р. № 334.

307. Михайловский В. Г. Организационно-педагогические основы профессионального становления офицерских кадров: дис. ... д-ра педагог. наук / В. Г. Михайловский. – М., 1995.

308. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 1996.

309. Кикоть В. Я. Кадровое обеспечение совершенствования деятельности милиции в Российской Федерации (организационно-правовой аспект): автореф. дис. на соиск. ученой степени д-ра юрид. наук / В. Я. Кикоть. – СПб., 2000.

310. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1996.

311. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

312. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1977.

313. Ломов Б. Ф. Личность в психологии с позиций системного подхода / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1987. – № 1. – С. 12–19.

314. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.

315. Боровикова С. А. Профессиональное самоопределение / С. А. Боровикова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности; под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: СПбУ, 1991.

316. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / Н. В. Макаренко. – К., 1996. – 336 с.

317. Корольчук М. С. Актуальні проблеми психофізіологічної військової діяльності / М. С. Корольчук. – К.: МОУ, 1996.

318. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник / М. С. Корольчук. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2004, 2006. – 533 с.

**Розділ V. РОЗВИТОК У ПРАЦІВНИКІВ МВС ЯКОСТЕЙ,
ЩО СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
МЕШКАНЦІВ РЕГІОНУ З ПІДРОЗДІЛАМИ МВС**

**5.1. Психологічна готовність курсантів МВС
до професійної діяльності**

1. Асмолов А. Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности / А. Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 1982. – № 2. – С. 14–27.
2. Глушко О. О. Развитие у студентов психологической готовности до профессиональной деятельности / О. О. Глушко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyh.kiev.ua>
3. Дьяченко М. И. Психологическая проблема готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандибович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
4. Каверин О. В. Профессионально значущие качества, которые определяют психологическую готовность правоохранителя к охране общественного порядка / О. В. Каверин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/kavis/2011_1/kaverin.htm
5. Конюхова Е. Т. Чинник готовности у формировании установки на успешность профессиональной деятельности / Е. Т. Конюхова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://totem.edu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=84&Itemid=28
6. Левитов Н. Д. Психология труда / Н. Д. Левитов. – М.: Учпедгиз, 1963. – С. 16–26.
7. Лучечко Р. І. Формування готовності старшокласників сільської школи до трудової діяльності в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 / Р. І. Лучечко. – К., 1994. – 147 с.
8. Максименко С. Д. Фахівця потрібно моделювати / С. Д. Максименко, О. М. Пелех // Рідна школа. – 1994. – № 3. – С. 45–57.
9. Машук І. О. Формування психологічної готовності учнів спеціалізованих загальноосвітніх закладів міліції до навчально – службової діяльності в системі МВС України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук / І. О. Машук. – К., 2009. – 21 с.
10. Мороз А. Г. Формирование готовности к педагогической деятельности у будущих учителей. Психолого-педагогические основы совершенствования подготовки специалистов: сб. научных трудов / А. Г. Мороз. – Днепропетровск, 1980. – 423 с.
11. Прангишвили А. С. Психологические очерки / А. С. Прангишвили. – Тбилиси: Мецниереба, 1975. – 111 с.
12. Платонов І. В. Структура психологічної готовності особистості до правоохоронної діяльності / І. В. Платонов // Психологія. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2000. – Вип. 11. – С. 320–326.

13. Пуни А. Ц. Некоторые психологические вопросы готовности к соревнованиям в спорте / А. Ц. Пуни. – М.: Физкультура и спорт, 1973. – 113 с.
14. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер. Ком, 2001. – 720 с.
15. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с. – С. 58, 76–82.
16. Ухтомский А. А. Собрание сочинений / А. А. Ухтомский. – Л., 1951. – Т. II. – С. 129.
17. Шерман М. І. Критерії готовності майбутніх правоохоронців до здійснення завдань щодо охорони громадського порядку / М. І. Шерман // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 2 (2). – С. 300–307.
18. Deci E., Ryan R. A motivational approach to self: Integration in personality // Perspectives on motivation / Ed. R. Dienstbier. Lincoln: University of Nebraska Press, 1991. – V. 38. – P. 237–288.
19. Cheek J. M. The Aspects of Identity Questionnaire / J. M. Cheek, L. R. Tropp [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academics.wellesley.edu/Psychology/Cheek/identity.html>

5.2. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів МВС

1. Бандурка А. М. Психология управления: учеб. пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Титул, 2007 – 532 с.
2. Варій М. Й. Загальна психологія: підручник / М. Й. Варій. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 1007 с.
3. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи / Р. П. Вдовиченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 112 с.
4. Вишпольська В. Ф. Зміст та структура професійної компетентності фахівця з міжнародних економічних відносин / В. Ф. Вишпольська // Вісник Запорізького національного університету: Педагогічні науки. – Запоріжжя: ЗНУ, 2008. – № 1. – С. 57–61.
5. Гончаров П. Ю. Содержание управленческой компетентности курсантов военных институтов внутренних войск МВД России / П. Ю. Гончаров // Педагогический журнал. – М.: Аналитика Родис, 2013. – № 1–2. – С. 124–132.
6. Казак Т. В. Управленческая компетентность сотрудников органов внутренних дел в структуре их профессионального становления / Т. В. Казак, Е. А. Лобанов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск: Изд-во Ом. юрид. ин-та МВД России, 2007. – № 4 (31). – С. 33–35.

7. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова – М.: Международный гуманитарн. фонд «Знания», 1996. – 247 с.

8. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис ... канд. психол. наук / Т. М. Мацевко. – К., 2007. – 225 с.

9. Смирнов В. Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях / В. Н. Смирнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск: Изд-во Ом. юрид. ин-та МВД России, 2007. – № 4 (31). – С. 17–20.

10. Часовских В. И. Психология управленческой компетентности руководителя / В. И. Часовских. – М.: ВУ, 2003. – 221 с.

5.3. Психологічний аналіз комунікативності працівників МВС України як детермінанти формування професійної самосвідомості та конструктивної взаємодії з населенням

1. Бардин Н. М. Теоретичний аналіз професійної самосвідомості та її впливу на професійну діяльність працівників ОВС України / Н. М. Бардин // Науковий вісник ЛьвДУВС. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. В. В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – С. 130–140.

2. Бардин Н. М. Соціально-психологічні аспекти розвитку вмінь ефективною комунікації працівників ОВС України / Н. М. Бардин // Науковий вісник ЛьвДУВС. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. В. В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 2. – С. 13–22.

3. Барковський В. П. Особливості креативної функції комунікативної культури працівників міліції / В. П. Барковський // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: збірник наукових праць. – Київ-Запоріжжя: Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, 2001. – Вип. 21. – С. 325–329.

4. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 290 с.

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

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

7. Головкин С. А. Развитие профессионального самосознания будущих офицеров: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук / С. А. Головкин. – Саратов, 2009. – 24 с.
8. Динека В. И. Уголовная ответственность работников внутренних дел за превышение власти и служебных полномочий: учеб. пособие / В. И. Динека. – М., 1994. – С. 20.
9. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессионализма / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 4. – С. 80–87.
10. Иванова О. В. Окремі аспекти дослідження проблеми професійної самосвідомості / О. В. Иванова // Психологічні науки: проблеми і здобутки – Додаток 1 до № 1, т. IV. – 2012. – Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – Вип. 6. – 388 с. – С. 110–115.
11. Корсун С. І. Усвідомлення вимог професії до працівника органів внутрішніх справ / С. І. Корсун, О. В. Иванова // Вісник психології і педагогіки: збірник наук. праць; Педагогічний інститут Київського університету імені Бориса Грінченка, Інститут психології і соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка. – К., 2013. – Вип. 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua/>
12. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник / В. В. Москаленко. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – С. 370–504.
13. Орбан-Лембрик Л. Е. Структура комунікативного потенціалу особистості / Л. Е. Орбан-Лембрик // Психологічні перспективи. – К., 2002. – Вип. 2. – С. 53–61.
14. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
15. Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 162 с.
16. Петровская Л. А. Тренинг сензитивности как школа рефлексии / Л. А. Петровская; под ред. Х. Миккина, Ю. Орн // Психологические условия социального взаимодействия. – Таллин: Изд-во ТГУ, 1983. – С. 47–59.
17. Прикладна психологія у правоохоронній діяльності: конспект лекцій для курсантів, студентів та слухачів / С. С. Гнатюк, Н. О. Пряхіна, О. Ю. Рак, О. І. Цивінський, Я. М. Когут, В. В. Карпенко, Н. М. Бардин. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 404 с.
18. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2008. – 208 с.
19. Філоненко М. М. Психологія спілкування: підручник / М. М. Філоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 224 с.

5.4. Роль та управління адаптацією працівників МВС у системі формування у них якостей, що сприяють конструктивній взаємодії з мешканцями регіону

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 252 с.
2. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посібник / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев. – Х.: Університет внутрішніх справ, 1999. – 98 с.
3. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) / Д. О. Александров, Г. О. Южновець, Л. І. Казміренко та ін. – К., 2002.
4. Кривуша В. І. Кадрова, виховна, соціальна та психопрофілактична робота в ОВС: інформаційний збірник / В. І. Кривуша, Т. В. Кушнірова, І. І. Пампура. – К.: КІВС, 2002. – 230 с.

5.5. Шляхи подолання корупційних тенденцій у поліції

1. Ванновская О. В., Шаранов Ю. А. Генезис и структура антикоррупционного поведения государственных служащих / О. В. Ванновская, Ю. А. Шаранов // Надежность деятельности в экстремальных условиях: материалы межвузов. науч.-практич. конф. студ., аспирант. и преподав. (25 ноября 2005 года). – СПб., 2005. – 142 с.
2. Ведерникова О. Н. Коррупция: нравственно-правовой аспект. Коррупция политические, экономические, организационные и правовые проблемы / О. Н. Ведерникова // Сборник материалов Международной научно-политической конференции. – М.: Юристъ, 2001. – С. 221.
3. Грищук В. К. Теоретико-прикладні засади професіоналізації особового складу вищих навчальних закладів МВС України: навч. посібник / В. К. Грищук, Л. Й. Гуменюк, Ю. Ц. Жидецький, А. В. Мовчан. – Львів: Вид-во ЛьвДУВС, 2012. – 352 с.
4. Гуменюк Л. Й. Психологічні детермінанти корупції у вищих навчальних закладах / Л. Й. Гуменюк // Девіантологічні читання в Хрківському національному університеті внутрішніх справ (2008–2012 рр.): 100 кращих тез доповідей: зб. / уклад. І. П. Руценко; вступ слово С. М. Гусарова, В. І. Московця. – Х.: Золота миля; ХНУВС, 2013. – 378 с.
5. Зозуля І. В. Стан і шляхи реформування системи ОВС України: тези до сучасного моменту / І. В. Зозуля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: s.archive.nbuv.gov.ua/e-journals/.../12zivdcm.pdf

6. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины: монография / О. А. Мартыненко. – Х.: Изд-во ХНУВС, 2005. – 468 с.

7. Оцінка діяльності міліції за допомогою громадської думки. Звіт за результатами національного соціологічного дослідження. – Х.: ХІСД, 2012. – 136 с.

8. Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій. – Амстердам–Київ, 1996. – 227 с.

9. Права людини у діяльності міліції: посібник. / кол. авт. – Вид. 2-е, доп. – Х.: Харківський інститут соціальних досліджень, 2008. – 141 с.

10. Проневич О. С. Організаційно-правові засади діяльності поліції (міліції) Німеччини, Польщі та України: порівняльно-правовий аналіз: дис. ... доктора юридичних наук / О. С. Проневич; Харківський національний університет внутрішніх справ, 2011. – 26 с.

Колектив авторів:

- Балинська О. М.**, доктор юридичних наук, професор
(розділ I, підрозділ 1.2);
- Бардин Н. М.**, старший психолог відділу
Управління кадрового забезпечення ГУ НП
у Львівській області, здобувач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ (розділ V, підрозділ 5.3);
- Благута Р. І.**, кандидат юридичних наук, доцент (розділ III, підрозділ 3.1);
- Блажівський М. І.**, викладач кафедри (розділ V, підрозділ 5.4);
- Борисенко О. М.**, кандидат психологічних наук, доцент
(розділ III, підрозділ 3.2);
- Борисюк О. М.**, старший викладач, магістр психології
(розділ V, підрозділ 5.2);
- Василець Н. М.**, кандидат психологічних наук (розділ III, підрозділ 3.3)
- Венчик О. В.**, викладач, магістр психології (розділ II, підрозділ 2.6);
- Гуменюк Л. Й.**, кандидат соціологічних наук, доцент
(розділ II, підрозділ 2.4; розділ V, підрозділ 5.5);
- Карпенко Н. А.**, кандидат психологічних наук, доцент
(розділ I, підрозділ 1.4);
- Кісіль З. Р.**, доктор юридичних наук, професор
(розділ II, підрозділ 2.1; розділ IV);
- Ковальчук З. Я.**, доктор психологічних наук, доцент
(розділ III, підрозділ 3.1);
- Ковбич О. М.**, начальник відділення
психологічного забезпечення
Управління кадрового забезпечення ГУ НП України
у Львівській області (розділ II, підрозділ 2.4);
- Козирев М. П.**, кандидат філософських наук, доцент
(розділ I, підрозділ 1.3; розділ II, підрозділ 2.2);
- Колосович О. С.**, кандидат психологічних наук
(розділ I, підрозділ 1.1; розділ II, підрозділ 2.3);
- Кудрик Л. Г.**, кандидат філософських наук, доцент
(розділ III, підрозділ 3.5);
- Куций О. А.**, кандидат психологічних наук, доцент (розділ I, підрозділ 1.1);
- Орищин-Буждиган Л. С.**, кандидат психологічних наук
(розділ II, підрозділ 2.5);
- Середа В. В.**, доктор юридичних наук, доцент (розділ IV);
- Сурмяк Ю. Р.**, кандидат педагогічних наук, доцент
(розділ III, підрозділ 3.5);
- Угрин О. Г.**, кандидат психологічних наук, доцент (розділ V, підрозділ 5.1);
- Фінів О. Я.**, кандидат психологічних наук, доцент (розділ III, підрозділ 3.4)

Теоретико-прикладні засади
конструктивної взаємодії
поліції і населення в соціумі

Монографія

Редагування *І. Б. Попик*

Макетування *Н. М. Лесь*

Друк *А. М. Радченко*

Підписано до друку 28.02.2017 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Умовн. друк. арк. 34,88.
Тираж 300 прим. Зам. № 72-16.

Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.