

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Л.Й. ГУМЕНЮК  
І.В. СУЛЯТИЦЬКИЙ

ПСИХОЛОГІЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*Навчальний посібник*

*ДОПУЩЕНО МІНІСТЕРСТВОМ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДЛЯ КУРСАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ  
ЗАКЛАДІВ СИСТЕМИ МВС*

Львів  
2011

УДК 159.9:351.74  
ББК 88.4  
П86

*Допущено Міністерством внутрішніх справ України  
для курсантів та студентів вищих навчальних закладів  
системи МВС (лист № 6/2/1-1223 від 14.03.2011)*

**Рецензенти:**

**Щур Б.В.** – начальник ГУМВС України у Львівській області, кандидат юридичних наук, доцент, генерал-майор міліції;

**Москалець В.П.** – завідувач кафедри загальної та експериментальної психології Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника, доктор психологічних наук, професор;

**Дзвінчук Д.І.** – декан факультету управління та інформаційної діяльності, завідувач кафедри державного управління Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, доктор філософських наук, професор;

**Ковбич О.М.** – начальник ЦПП УКЗ ГУМВС України у Львівській області, полковник міліції.

**Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В.**

П86 Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.  
ISBN 978-611-511-062-9

Навчальний посібник розкриває основні питання психологічного забезпечення службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України, аналізує зміни психічних станів особистості в процесі правоохоронної практики.

Особливу увагу автори посібника приділили проблемам психології ведення переговорів, забезпечення громадського порядку під час масових заходів з урахуванням культурно-ментальних особливостей учасників, оперативного спілкування, а також психології особистої безпеки працівника міліції.

Розраховано на курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС, керівників та психологів органів внутрішніх справ.

УДК 159.9:351.74  
ББК 88.4

ISBN 978-611-511-062-9

© Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В., 2011  
© Львівський державний університет  
внутрішніх справ, 2011

## ЗМІСТ

<b>СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ</b> .....	10
<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	11
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ</b> .....	13
<i><b>Тема 1. Предмет, об'єкт і завдання психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ</b></i> .....	13
1. Об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.....	14
2. Основні положення психологічної теорії діяльності.....	15
3. Поняття та категорії психології професійної діяльності працівників ОВС.....	17
4. Соціально-психологічні чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ.....	20
<i><b>Тема 2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності в системі органів внутрішніх справ</b></i> .....	26
1. Психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.....	27
2. Види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання.....	28
3. Професіоналізм та професійна компетентність. Етапи професіоналізації особового складу в ОВС.....	36
4. Успішність службової діяльності працівників ОВС у контексті професіоналізації особового складу.....	43
<i><b>Тема 3. Функції психіки у процесі професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ</b></i> .....	48
1. Закономірності активізації психічних процесів людини у професійній діяльності.....	48
2. Відчуття і сприймання в процесі правоохоронної діяльності.....	50
3. Мислення у процесі професійної діяльності працівників ОВС.....	54
4. Пам'ять як запорука ефективної діяльності працівників міліції.....	57
5. Увага у професійній діяльності працівника ОВС.....	59

<b>Тема 4. Психологічна характеристика особистості працівника органів внутрішніх справ та методи її діагностики</b> .....	64
1. Індивідуально-типологічні якості особистості. Враховання особливостей темпераменту в індивідуально-виховній роботі з особовим складом.....	65
2. Здібності та їх значення у професійному становленні працівників органів внутрішніх справ.....	73
3. Характер. Врахування психологічних особливостей характеру в організації індивідуальної виховної роботи з персоналом .....	75
4. Вивчення емоційно-вольової сфери працівників ОВС. Емоції і почуття. Стрес, афект і методи їх профілактики .....	83
5. Психологічні технології формування волі у працівників ОВС .....	87
 <b>Тема 5. Колектив підрозділу органів внутрішніх справ як професійна система: психологічна характеристика та методи вивчення</b> .....	91
1. Соціально-психологічні ознаки колективу підрозділу ОВС .....	91
2. Феноменологія колективу органів внутрішніх справ.....	97
3. Конфлікти в колективах органів внутрішніх справ та технологія їх вирішення .....	104
4. Форми управління колективом підрозділу ОВС.....	112
5. Соціально-психологічний клімат у професійному колективі ОВС як об'єкт дослідження .....	114
 <b>Тема 6. Психологічні аспекти зміцнення законності в діяльності органів внутрішніх справ</b> .....	119
1. Особливості службової дисципліни працівників органів внутрішніх справ як умова підвищення безпеки їх діяльності.....	119
2. Досвід зарубіжних країн щодо профілактики правопорушень серед працівників поліції.....	125
3. Дисциплінарна практика в органах внутрішніх справ (дефіцитарні ознаки) .....	127
4. Психологічні детермінанти й критерії забезпечення законності та правопорядку серед персоналу ОВС .....	130
 <b>Тема 7. Застосування емпіричних методів у психології професійної діяльності працівників ОВС</b> .....	133
1. Метод спостереження .....	134
2. Метод експерименту.....	135

3. Метод опитування.....	136
4. Метод аналізу документів.....	139
5. Метод вивчення продуктів діяльності.....	139
6. Метод експертних оцінок.....	140
7. Метод тестів.....	142
8. Методи обробки емпіричного матеріалу.....	143
<b>Завдання та справи до розділу 1.....</b>	<b>147</b>
<b>Теми рефератів до розділу 1.....</b>	<b>161</b>

## **РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.....162**

<b>Тема 8. Мета, завдання і функції служби психологічного забезпечення в органах і підрозділах внутрішніх справ.....</b>	<b>162</b>
1. Витоки і передумови створення служби психологічного забезпечення МВС України.....	163
2. Об'єкт, предмет, концептуальні основи служби психологічного забезпечення МВС України.....	165
3. Принципи, завдання та функції психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ.....	167
4. Основні напрямки, методи та засоби психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ.....	171
5. Структура професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ.....	172

<b>Тема 9. Професійно-психологічний відбір як один з напрямів професіоналізації особового складу ОВС.....</b>	<b>176</b>
1. Поняття, завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ.....	176
2. Вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження.....	179
3. Основи професійно-психологічного відбору.....	181
4. Методи вивчення індивідуальних особливостей особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ.....	188
5. Методичні рекомендації з проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання.....	191

<b>Тема 10. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ.....</b>	<b>194</b>
1. Система професійної мотивації: мотиви, стимули, ціннісні орієнтації та їх функції.....	194
2. Типи професійної мотивації, їх особливості та вплив на становлення особистості правоохоронця.....	200
3. Основні теорії професійної мотивації. Особливості професійної мотивації працівників ОВС.....	202
4. Методи дослідження професійної мотивації працівників ОВС.....	207
<b>Тема 11. Адаптація працівників органів внутрішніх справ до професійної діяльності.....</b>	<b>211</b>
1. Психологічні чинники професійної адаптації.....	211
2. Професійна адаптація молодих фахівців та її особливості.....	214
3. Психологічне забезпечення професійної адаптації працівників ОВС.....	218
4. Особливості процесу адаптації курсантів відомчих навчальних закладів до умов навчальної і службової діяльності.....	221
<b>Тема 12. Професійна деформація працівників ОВС: причини і профілактика.....</b>	<b>228</b>
1. Поняття, форми та рівні професійної деформації.....	229
2. Психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ.....	236
3. Профілактика морально-професійної деформації співробітників ОВС.....	239
4. Виявлення, корекція і профілактика професійної психологічної деформації працівників ОВС.....	241
<b>Тема 13. Заходи психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ.....</b>	<b>245</b>
1. Завдання, принципи і форми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ.....	245
2. Поняття суїциду та його профілактика.....	249
3. Виявлення аутодеструктивних відхилень у поведінці працівників ОВС.....	253
4. Група посиленої психологічної уваги в органах внутрішніх справ України та психопрофілактична робота з нею.....	255
<b>Завдання та справи до розділу 2.....</b>	<b>266</b>
<b>Теми індивідуальних навчально-дослідних завдань та рефератів до розділу 2.....</b>	<b>284</b>

**РОЗДІЛ 3. ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОВС** ..... 285

**Тема 14. Психологічне консультування як функція служби психологічного забезпечення** ..... 285

1. Психологічне консультування і розвиток особистості як функції психологічної служби ..... 286
2. Індивідуальне консультування як форма психокорекційної роботи ..... 288
3. Модель процесу індивідуального консультування ..... 289
4. Процедури і техніки індивідуального психоконсультування ..... 290
5. Психологічний анамнез ..... 296
6. Правила установки та структуризації консультативного простору ..... 299

**Тема 15. Професійно-психологічний тренінг та його роль у системі професійної психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ** ..... 303

1. Поняття, мета, завдання, види та принципи професійно-психологічного тренінгу ..... 304
2. Тренінг професійно значущих пізнавальних якостей працівника правоохоронних органів ..... 306
  - 2.1. Тренінг пам'яті ..... 307
  - 2.2. Тренінг уваги і спостережливості ..... 311
  - 2.3. Розвиток інтелектуальних якостей ..... 313
3. Тренінг емоційно-вольових якостей особистості працівника правоохоронних органів ..... 315
  - 3.1. Емоційно-вольова стійкість як показник підготовленості працівника ОВС до дій в екстремальних ситуаціях ..... 315
  - 3.2. Найпростіші методи саморегуляції ..... 316
  - 3.3. Аутогенне тренування ..... 318
4. Діагностика та професійно-психологічний тренінг розвитку комунікативних здібностей ..... 318
  - 4.1. Роль спілкування у професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ ..... 318
  - 4.2. Засоби спілкування і способи комунікативної дії ..... 319
  - 4.3. Розвиток навичок професійного спілкування ..... 320

<b>Тема 16. Психологічний портрет і етапи його складання</b> .....	323
1. Особливості та історія застосування методу психологічного профілю .....	323
2. Етапи, методи і процедури складання психологічного портрета злочинця .....	325
3. Матеріали для складання психологічного профілю .....	329
4. Практика застосування психологічного портрета .....	332
<b>Тема 17. Поліграфні дослідження в системі органів внутрішніх справ</b> .....	334
1. Історія зародження поліграфних обстежень .....	334
2. Правові та організаційні підстави застосування поліграфних пристроїв .....	337
3. Поліграф як спосіб зміцнення дисципліни і законності серед працівників правоохоронних органів .....	339
4. Техніко-технологічне забезпечення проведення психодіагностичних поліграфних обстежень .....	341
5. Організація та проведення перевірки на поліграфі: формування опитувальника, основні принципи роботи з приладом .....	343
<b>Завдання та справи до розділу 3</b> .....	348
<b>Теми індивідуальних навчально-дослідних завдань та рефератів до розділу 3</b> .....	351

#### **РОЗДІЛ 4. ПРИКЛАДНА ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС** .....

352

<b>Тема 18. Психологічна готовність правоохоронців до дій в екстремальних ситуаціях</b> .....	352
1. Проблема екстремальності в сучасній психологічній науці .....	353
2. Психологічний вплив екстремальних ситуацій на особистість працівника правоохоронних органів .....	359
3. Психологічна готовність працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах .....	366
4. Напрямки психологічної підготовки правоохоронців до роботи в екстремальних ситуаціях .....	372
<b>Тема 19. Психологічні основи забезпечення громадського порядку під час масових заходів</b> .....	378
1. Партнерська взаємодія міліції і населення як основний принцип правоохоронної діяльності в сучасних умовах .....	379



2. Етнопсихологічна специфіка діяльності правоохоронних органів .....	381
3. Психологічні особливості великих соціальних груп та масових форм поведінки .....	387
4. Соціально-психологічні механізми подолання масових безпорядків .....	396
<b>Тема 20. Психологія безпечної діяльності працівників правоохоронних органів</b> .....	407
1. Загальне поняття особистої безпеки .....	408
2. Психологічні передумови виникнення небезпек і загроз у працівників ОВС .....	411
3. Способи та прийоми уникнення небезпечних ситуацій у правоохоронній діяльності .....	423
<b>Тема 21. Психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ до проведення переговорів</b> .....	437
1. Загальна характеристика переговорної діяльності .....	438
2. Психологічне підґрунтя переговорів зі злочинцями .....	447
3. Психологічні особливості переговорів з терористами, які утримують заручників .....	454
4. Психологія особи переговорника та його підготовка .....	465
<b>Тема 22. Психологічні особливості оперативного спілкування працівників ОВС України</b> .....	470
1. Комунікативні аспекти професійної діяльності працівників ОВС .....	470
2. Психологічні засади встановлення довірчих відносин в оперативно-розшуковій діяльності .....	482
3. Тактика встановлення і розвитку психологічного контакту у діяльності правоохоронних органів .....	485
<b>Завдання та вправи до розділу 4</b> .....	500
<b>Теми індивідуальних навчально-дослідних завдань та рефератів до розділу 3</b> .....	500
<b>ДОДАТКИ</b> .....	505
<b>ГЛОСАРІЙ</b> .....	632

## СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- ІТТ – ізолятор тимчасового тримання  
СБЕЗ – служба безпеки з економічними злочинами  
ОБХСС (стара назва) – оделы борьбы с хозяйственной и соци-  
листической собственностью  
ДАІ – державна автоінспекція  
МВС – Міністерство внутрішніх справ  
МОН – Міністерство освіти і науки  
ППФО – професійне психофізіологічне обстеження  
ДСК – для службового користування  
ОВС – органи внутрішніх справ  
НДР – науково-дослідна робота  
ВНЗ – вищий навчальний заклад  
ЦПП – центр практичної психології  
СПК – соціально-психологічний клімат  
ГУМВС – головне управління внутрішніх справ  
ГППУ – група посиленої психологічної уваги  
ЦПД – Центр психіатричної допомоги

## ПЕРЕДМОВА

Психологія стала невід'ємною складовою професійної діяльності і професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ. У контексті ефективності несення служби психологічні знання, навички і вміння є важливим засобом досягнення правоохоронцями професійних успіхів, а також забезпечення гармонійного розвитку особистості та психічного здоров'я.

Соціально-економічні та політичні чинники зумовили появу серед особового складу органів внутрішніх справ осіб, соціально-психологічні та професійні якості яких не завжди відповідають вимогам правоохоронної діяльності. Кризові явища в суспільстві, фінансування ОВС за остаточним принципом уможливили поповнення міліції представниками соціальних верств, які не змогли в інших сферах суспільства досягнути адекватного їхнім здібностям, нахилам та запитам професійного статусу.

Мета даного посібника – допомогти психологам, працівникам виховних та гуманітарних служб у вивченні мотиваційної, емоційно-вольової сфер особистості курсанта, працівника ОВС у виборі індивідуальних і групових форм і методів профілактичної, в тому числі психокорекційної роботи з ними в процесі психологічного супроводження персоналу органів внутрішніх справ: при профвідборі, адаптації до умов службової діяльності, професійній деформації та ін.

У розділі «Теоретико-методологічні та організаційно-методичні основи психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ» висвітлені психологічні особливості професійної діяльності працівників ОВС, характеристика її видів та психологічні вимоги до виконання; значення та функції психіки у процесі професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ; формування психологічної характеристики особистості правоохоронця, колективу підрозділу та їх діагностиці, зокрема шляхом застосування методології, методики і техніки емпіричних досліджень. У зв'язку зі збільшенням кількості правопорушень з боку працівників міліції та притягненням їх до кримінальної, адміністративної і дисциплінарної відповідальності особлива увага приділяється психологічним аспектам зміцнення дисципліни і дотриманню законності в діяльності органів внутрішніх справ.

Матеріал, викладений у розділі «Психологічне супроводження особового складу органів внутрішніх справ», висвітлює мету, завдання і функції служби психологічного забезпечення в органах і підрозділах внутрішніх справ, процеси професійно-психологічного відбору як одного з напрямів професіоналізації особового складу ОВС, адаптації молодих фахівців до професійної діяльності; проблеми деформації

особистості правоохоронця; вивчення та формування професійної мотивації працівників органів внутрішніх справ.

У розділі «Застосування активних методів психології у процесі професіоналізації особового складу органів внутрішніх справ» викладені основи психологічних знань, які стосуються організації психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ, її мети, завдань, ролі в системі службової підготовки працівників ОВС. Особливе місце у професіоналізації особового складу відведено психологічному консультуванню, психокорекції та професійно-психологічному тренінгу, поліграфним дослідженням та складанню психологічного портрета.

Значна увага приділяється авторами формуванню у молодих фахівців особистісних якостей, необхідних для виконання оперативно-службових завдань: в екстремальних ситуаціях при охороні громадського порядку, забезпеченні безпеки населення, оперативно-розшуковій діяльності.

У навчальному посібнику зібрані матеріали, підготовлені доцентами кафедри психології правоохоронної діяльності факультету кримінальної міліції Гуменюк Л.Й. (розділи 1–3) та Сулятицьким І.В. (розділ 4) у процесі викладання курсантам, студентам і слухачам навчальних дисциплін «Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ», «Психологічна служба в органах внутрішніх справ», «Юридична психологія».

При підготовці посібника використані наукові праці вітчизняних науковців Андросюка В.Г., Асямова С.В., Барка В.І., Варія М.Й., Москаленка А.П., Кобзіна Д.О., Пулатова Ю.С., Стародубцева А.А., а також методичні матеріали, розроблені працівниками ЦПП МВС України.

## Розділ 1

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

### ТЕМА 1. Предмет, об'єкт і завдання психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ

1. Об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.
2. Основні положення психологічної теорії діяльності.
3. Поняття та категорії психології професійної діяльності працівників ОВС.
4. Соціально-психологічні чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ</i>	
	<i>категорії психології професійної діяльності працівників ОВС, структуру професійної діяльності</i>	
	<i>завдання та функції психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
	<i>психологічні особливості видів правоохоронної діяльності</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>застосовувати категорії психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>формувати структуру професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>визначати чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• об'єкт</li><li>• предмет</li><li>• правоохоронна діяльність</li><li>• професійна діяльність</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• структура професійної діяльності</li><li>• види професійної діяльності</li><li>• чинники професійної діяльності</li></ul>

## **1. Об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ**

Психологія – наука про душу. Шлях розвитку наукової психології був непростим, він відображає розмаїття складної життєдіяльності людей. Спочатку розробки у психології носили суто теоретичний характер, але все більше й більше висувалися практичні проблеми, які необхідно було вирішити науці про людину. У середині ХХ ст. почався активний процес поділу психології на окремі галузі. Психологи розрізняють *теоретичну (науково-дослідну)* і *науково-практичну психологію*. Відмінності зв'язані, перш за все, з визначенням предмета й об'єкта вивчення. Науково-практична психологія завжди мала справу з реальним об'єктом, розуміння природи якого спирається не тільки на певне уявлення, наявне в психологічній науці (або її галузі), але й на ту реальність, у яку включений цей об'єкт, тобто людина.

До науково-практичного напрямку у психології належить психологія професійної діяльності. У центрі її уваги знаходяться професійні взаємини людей, індивідуальні особливості особистості працівника, характеристика професійної діяльності. Однією з галузей психології професійної діяльності є *психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ*. Її об'єктом є професійна діяльність працівників ОВС, її складові, а також особистість працівника органів внутрішніх справ, колектив підрозділу; *предмет* – психологічні основи і закономірності правоохоронної діяльності; психологічні процеси та стани, які виникають при проходженні служби, входженні працівника у посаду, виконанні завдань оперативно-службової діяльності; професіоналізм як вища якість професійної діяльності та соціально-психологічні передумови його досягнення, психограми різних видів правоохоронної діяльності; психологічні складові професійної деформації та інше.

*Основне завдання* психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ – виявлення раціональних співвідношень між особистістю і вимогами, які їй пред'являються професією. У пізнанні цих закономірностей психологія професійної діяльності спирається на методи, теоретичні положення й експериментальні дані різних наук: загальної, експериментальної та диференціальної психології, психології праці, соціології правоохоронної діяльності, кримінального права, процесу, криміналістики й інших.

Психологія професійної діяльності тісно пов'язана з психологією праці. Психологія праці як область наукового знання про працю і трудящих вивчає умови і розробляє шляхи й методи вирішення практичних задач, пов'язаних із трудовою діяльністю, аналізом трудової діяльності, професійними навиками. Психологія професійної діяльності також пов'язана із загальною психологією, експериментальною психологією, психо-

фізіологією, організаційною психологією, інженерною психологією, ергономікою, соціальною психологією, психологією управління, віковою психологією, юридичною психологією, економічною психологією.

## ***2. Основні положення психологічної теорії діяльності***

Поняття діяльності поширене у психології, соціології, соціальній філософії, де використовується як загальнонаукова категорія. Психологія трактує діяльність як динамічну систему активних взаємодій суб'єкта із зовнішнім світом, в ході яких суб'єкт цілеспрямовано впливає на об'єкт, за рахунок чого задовольняє свої потреби; відбувається поява і втілення в об'єкті психічного образу і реалізація опосередкованих ним відносин суб'єкта в реальній дійсності. Тобто «діяльність людини – це свідома активність, яка виявляється у системі доцільних дій, спрямованих на досягнення поставленої мети» [ 2, с. 203].

Багато провідних зарубіжних та вітчизняних психологів у різний час вказували, що розробка методологічних основ психології повинна починатися з психологічного аналізу практичної професійної діяльності особистості, оскільки саме в цій сфері знаходяться головні закономірності її психічного життя. Сучасні теорії професіогенезу (Е.Ф. Зеєр, О.Є. Клімов, Г.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Г.С. Нікіфоров, М.С. Пряжніков, В.В. Рибалка, О.П. Саннікова) ґрунтуються на особистісно-діяльнісному та суб'єктному підходах, які дозволяють виявити зв'язок між структурою діяльності та ієрархічною організацією особистості.

*Психологічна теорія діяльності* почала розроблятися в 20-х – на початку 30-х рр. минулого століття завдяки роботам Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтєва, Б.Г. Ананьєва, Б.Ф. Ломова, Д.Д. Платонова, Г.В. Суходольського, В.Д. Шадрікова, В.А. Ядова та інших. Вона розглядається як системоутворюючий чинник становлення властивостей особистості, який має суттєвий методологічний потенціал для з'ясування специфіки правоохоронної діяльності та її вимог до працівників ОВС. Особливо об'ємно дана теорія викладена у працях А.Н. Леонтєва, зокрема в його останній книзі «Діяльність. Свідомість. Особистість» [5].

Наукова література з проблем діяльності тлумачить поняття «*діяльність*» у кількох аспектах:

- як сукупність результатів і наслідків;
- як процес подолання труднощів;
- як процес самозміни;
- як спосіб ставлення до умов свого життя.

Психологічна структура діяльності за М.Й. Варієм включає мікро-структуру і макроструктуру. «*Мікроструктура* діяльності: мотив – ціль – спосіб, засіб – результат. У *макроструктурі* діяльності можна виокремити 4 основні блоки: спонукально-ціннісний (мотив, цілі); прогностично-проектний (прогнозування, вибір, планування); виконавчо-реалізуючий (способи, засоби, результат); оцінно-порівняльний (аналіз, виявлення незгодженості в результатах і процесі їхнього досягнення)» [2, с. 204].

На нашу думку, слід чітко обумовити психологічний зміст діяльності, який поєднує внутрішню й зовнішню сфери діяльності. Внутрішню становлять потреби, мотиви, цілі, умови досягнення мети; зовнішню – окрема діяльність, дії та операції, тобто реалізація. Обидві ці сфери діяльності складають її *психологічний зміст*.

Таким чином, джерелом активності індивіда, його діяльності є потреби. *Потреби людини* – це переживання необхідності в тому, що забезпечує підтримку життя її організму і розвитку особистості. На формування потреб впливає низка соціально-психологічних чинників: по-перше, загальні умови життєдіяльності у суспільстві, по-друге, рівень функціонування системи ОВС, по-третє, умови групового спілкування у колективі підрозділу, а також проблемні ситуації, які виникають у процесі професійної діяльності [11].

В ході професійної діяльності відбувається опредмечування потреби через інтереси і стимули. Предметом потреби є *мотив*. Мотив спонукає людину до постановки *мети* (образ бажаного результату), яка вимагає виконання дій, направлених на досягнення предмета, що відповідає мотиву і що задовольняє потребу. *Дія* – основна одиниця аналізу діяльності, процес, направлений на реалізацію мети. Будь-яка діяльність здійснюється у формі *дій*. Коли ми спостерігаємо який-небудь зовнішній або внутрішній процес активності людини, то ця активність щодо її мотиву є діяльністю, а щодо мети – або окрема дія, або сукупність дій. Одна і та ж діяльність може реалізовуватися різними діями, і одна і та ж дія може входити в різні види діяльності. Способи здійснення дії називаються *операціями*. Характер операцій залежить від умов, у яких здійснюється дія. Головна властивість операцій полягає в тому, що вони мало усвідомлюються або зовсім не усвідомлюються, чим принципово відрізняються від дій.

Особливий аспект аналізу діяльності складають зміни структури діяльності як цілісної системи в процесі її здійснення. Діяльність може втратити свій мотив і перетворитися на дію, а дія, при зміні мети, може перетворитися на операцію. Мотив діяльності може переходити на мету дії, внаслідок чого дія перетворюється на іншу діяльність.

Оволодіння будь-яким видом діяльності підлягає загальним закономірностям розвитку діяльності. В.В. Давидов виділяє чотири загальні закономірності розвитку діяльності. *По-перше*, існує процес вини-



кнення, формування і розпаду будь-якого конкретного виду діяльності. По-друге, її структурні компоненти постійно змінюють свої функції, взаємоперетворюючись. По-третє, різні окремі види діяльності взаємозв'язані впродовж людського життя. По-четверте, кожен вид діяльності спочатку виникає і складається у зовнішньому, соціальному середовищі, а лише потім стає внутрішньою формою діяльності окремої людини. Засвоєння професійної діяльності, перетворення індивіда на її суб'єкт означає оволодіння ним основними структурними діяльнісними компонентами (потребами і мотивами, цілями і умовами їх досягнення, діями й операціями). Саме такий аналіз повинен мати місце при вивченні конкретних форм професійної діяльності і психологічних закономірностей оволодіння нею.

### **3. Основні поняття та категорії психології професійної діяльності працівників ОВС**

В основі поняття «професійна діяльність» лежить поняття «професія». *Професії* – це історично виниклі форми діяльності, необхідні суспільству, для виконання яких людина повинна володіти сумою знань і навиків, мати відповідні здібності і професійно важливі якості. Професію людини часто співвідносять із заняттям. *Заняття* – це діяльність для підтримки людиною свого існування, яка не обов'язково пов'язана з самореалізацією. Професію також порівнюють із спеціальністю. Зазвичай спеціальність визначається через предмет діяльності як коло знань про деякий фрагмент об'єктивної реальності. Професія як *трудова діяльність* має певну структуру. Використовуючи підхід Є.А. Клімова, можна викоремити такі компоненти професійної діяльності працівників ОВС [4]:

- задані *цілі*, уявлення про результат праці;
- заданий *предмет* (наприклад, правоохоронна система);
- система засобів праці (теоретичні, практичні, матеріально-технічні та інші);
- система професійних службових обов'язків (передбачених Законом України «Про міліцію» та іншими нормативно-правовими актами);
- система прав;
- виробниче середовище, наочні і соціальні умови праці.

Професійною діяльністю працівників міліції є правоохоронна діяльність. У юридичній практиці під *правоохоронною діяльністю* розуміють «державну діяльність, яка здійснюється з метою охорони права спеціально уповноваженими органами шляхом застосування юридичних заходів дії в суворій відповідності із законом і при неухильному дотриманні встановленого ним порядку» (К.Ф. Гуценко, 2002).

А.Б. Сахаров пише, що правоохоронна діяльність – це діяльність спеціальних державних органів (прокуратури, органів внутрішніх справ, судів, виправно-трудоуних установ), покликаних здійснювати безпосередню боротьбу із злочинністю. Таким чином, основне завдання правоохоронної діяльності – охорона особистості, її прав і свобод; охорона суспільства, його матеріальних і духовних цінностей; охорона держави, її конституційного ладу, суверенітету і державної цілісності.

Водночас, будучи об'єктом дослідження, правоохоронна діяльність виступає у триєдиному контексті:

- як *специфічний* вид людської діяльності, що реалізується на користь життєзабезпечення соціуму за допомогою спеціальних механізмів: правових, моральних, психологічних, організаційних;

- як *інституціалізований* специфічний вид людської діяльності, результат історичного професійного розподілу праці, пов'язаного з формуванням різних сфер життєдіяльності суспільства і відповідних інститутів з управління ними;

- як специфічний вид діяльності людини, межі, форми і методи здійснення якої *визначено державою* як суб'єктом правової регламентації.

Реальним показником професійної діяльності працівників ОВС є її ефективність. В основі *ефективності діяльності* працівників міліції лежить *продуктивність*, що виражається у кількісних і якісних *результатах* діяльності; *швидкості*, що відображає чіткість і організованість дій; *темпи діяльності*, що визначає співвідношення «активних» і «пасивних» ділянок у діяльності правоохоронця протягом фіксованого періоду часу; *повнота*, що залежить від об'єму реалізованих дій, необхідних для успішної діяльності працівника міліції протягом тривалого періоду часу та збереження *стійкої* результативності діяльності.

Поняття «*ефективність діяльності*» має наступні аспекти:

- *ефективність правоохоронної діяльності* як багатоцільової, інтелектуально-практичної праці зі складною структурою, якою є робота дільничного інспектора міліції, інспектора карного розшуку, слідства і ін. при боротьбі з економічною, організованою злочинністю, що може бути досліджена лише за допомогою комплексного, системного аналізу;

- підвищення ефективності праці передбачає виявлення можливостей її *інтенсифікації*, які пізнаються через психологічні закономірності різних аспектів професійної діяльності;

- при системному підході до дослідження ефективності аналізуються різні *рівні діяльності*, а також особистісні структури, які забезпечують успішність (ефективність) діяльності на даному рівні;

- психологічному аналізу підлягають також *зовнішні умови процесу* правоохоронної діяльності і їх роль у підвищенні ефективності праці.

Ефективність виконання професійних завдань часто залежить від способів застосування деталей, операцій і прийомів, які становлять

техніку виконання професійної діяльності. Водночас операції, прийоми, техніка багато в чому зумовлені особливостями об'єкта, завдань, умов, у яких виконується дія, а також психологічними особливостями особистості (її мотивами, підготовленістю, здібностями, рівнем домагань, рівнем досягнень та іншими). Результати професійної діяльності працівників міліції залежать від її якісних характеристик: нормативності, організованості, підготовленості, засвоєння й ефективності. *Нормативність* діяльності є ступенем відповідності дій правоохоронців правовим і етичним нормам, положенням Кодексу честі працівників органів внутрішніх справ, орієнтації на застосування тільки законних способів боротьби з протиправними діяннями. Діяльність міліціонерів повинна проходити під знаком суворого дотримання норм кримінального, кримінально-процесуального й адміністративно-правового законодавства. *Організованість* створює реальний фундамент для успішної діяльності працівників міліції. Вона виражається у визначенні відповідних форм організації та стрункої системи реалізації професійних завдань міліції. *Підготовленість* виражається в наявності у правоохоронців відповідних знань, умінь і навичок.

Важливу роль поряд з іншими видами підготовленості (юридичної, спеціальної) відіграє *професійно-психологічна підготовленість*. Якщо підготовленість є передумовою успішної роботи працівника, то *засвоєння* визначає реальне оволодіння нею і високий ступінь якості виконання відповідної діяльності. Окрім того, успіхи у правоохоронній діяльності більшості підрозділів органів внутрішніх справ пов'язані із спілкуванням у професійному оточенні, керівництвом людьми в нестандартних ситуаціях, що передбачає спеціальну підготовку до виконання службових обов'язків в екстремальних умовах.

Множинність завдань, що стоять перед правоохоронними органами, веде до розвитку поліфункціональності, виділення груп працівників, які виконують специфічні функції. Природно, діяльність оперативних уповноважених підрозділів блоку кримінальної міліції за своїм змістом, формами і способами роботи відрізняється від діяльності, наприклад, працівників патрульно-постової служби міліції. Аналіз специфіки правоохоронної діяльності дозволяє виділити загальні для представників різних служб правоохоронних органів характеристики:

- їхня діяльність є різновидом державної служби, і порядок її проходження працівниками визначений у відповідних положеннях про службу. Для правоохоронців ОВС встановлені спеціальні (або військові) звання, і при виконанні своїх посадових обов'язків вони повинні, як правило, носити спеціально встановлену форму одягу;
- діяльність працівників правоохоронних органів будується на принципах законності, гуманізму, пошани прав людини і гласності;

- специфіку правоохоронних заходів у сфері боротьби із злочинністю й охорони суспільної безпеки визначає *нормативно-правова регламентація* діяльності;
- виконання міліцією правоохоронних функцій зустрічає спротив і *протидію правопорушників* та злочинців;
- працівникам правоохоронних органів надані обширні *владні повноваження*, а їх реалізація залежить від їхніх умінь розумного, доцільного і законного застосування влади;
- у процесі виконання службових обов'язків працівники правоохоронних органів застосовують специфічні *засоби дії*, зокрема примусу (психологічна дія у вигляді попередження, зауваження; застосування спеціальних засобів, фізичної сили і вогнепальної зброї; винесення покарання за скоєне);
- складність соціально-психологічних ситуацій, в яких доводиться діяти працівникам ОВС, визначає вимоги до їхніх *професійних якостей та психологічної готовності*;
- професійна діяльність правоохоронців проходить в умовах *конспірації* та необхідності збереження працівниками службової таємниці;
- правоохоронна діяльність характеризується екстремальністю, пов'язаною з наявністю різних *чинників* (підвищена відповідальність, невизначеність інформації, дефіцит часу, небезпека для здоров'я й ін.), в т.ч. стресом і психічними перевантаженнями в роботі;
- ефективність професійної діяльності працівників міліції великою мірою залежить від *ситуації в суспільстві*, оцінки її населенням і авторитету правоохоронних органів.

Виняткова складність діяльності органів правопорядку диктує високі вимоги до професійної підготовленості і навиків кожного працівника. Діяльність впливає на співробітників як суб'єктів діяльності, розвиваючи їхні знання, навички, уміння і здібності, формуючи певні характерологічні якості і властивості.

#### **4. Соціально-психологічні чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ**

До чинників загального порядку, які безпосередньо вплинули і продовжують впливати на професійну діяльність працівників ОВС, слід віднести соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-політичні, соціально-психологічні та інші. Однак найчастіше на перший план виходять соціально-психологічні чинники.

Вітчизняні науковці недостатньо вивчали соціально-психологічні проблеми, психічні відхилення серед працівників силових структур. Тільки у 70-х роках минулого століття роботи Е. Шева, Сомоде-

вілла, Р. Унковік, Н. Хайтшиза, висвітлюючи проблеми психічного здоров'я поліцейських, вперше констатували, що в США 20% особового складу поліції зловживають алкоголем, а від нервового перенапруження і захворювань, пов'язаних з ним, гине у три рази більше поліцейських, ніж від рук злочинців. Обстеження, проведені в окремих департаментах, констатували, що лише 5% поліцейських були психічно здорові. Близько 60% обстежених мали психічні розлади, які підлягали лікуванню, а 35% поліцейських – невиліковні захворювання. Рівень самогубств серед американських поліцейських був у 6,5 разів вищим, ніж в середньому по країні.

Американські дослідники подали перелік із 144 стрес-чинників поліцейської діяльності, де на перших місцях стресогенності опинилися ситуації застосування зброї на поразку і загибелі колег. Дослідження, проведене науковцями Великобританії у 1996 р., засвідчило, що в 72% випадків поліцейські потерпають від проблем, не пов'язаних із службовою діяльністю і роботою в поліції: 56% відзначили проблеми у відносинах з колегами і 40% вказали на конфлікт між формальними вимогами і неформальною політикою підрозділу. 24% – на конфлікт із громадянами і 16% відзначили наявність конфліктів з друзями і родичами.

Вивченням проблем, пов'язаних із соціально-психологічними факторами впливу на правоохоронну діяльність, у вітчизняній науці вивчали Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев О.О., Бандурка О.М. За результатами досліджень у комплексі стресогенних чинників вітчизняних правоохоронних органів найбільш типовими є дефіцит часу, складність оперативної обстановки, невизначеність і непередбачуваність подій, високий ступінь відповідальності, дезорганізація соціальної сфери, відсутність повноцінного відпочинку, недостатність професійного досвіду, ненадійність технічних засобів захисту, часті ненормовані добові чергування, обставини, пов'язані із загрозою для життя, неможливість виконання функціональних обов'язків у повному об'ємі. Результати дослідження, проведеного науковцями Харківського університету внутрішніх справ стосовно ролі стресових факторів у діяльності правоохоронців та практичних підрозділів в цілому, ступеня їх вираженості та важливості для працівників різних підрозділів ОВС, фіксували такий набір стресогенних факторів [5].

### **Стресогенні фактори в діяльності працівників міліції:**

1. Втрата близьких
2. Загибель співробітника під час несення служби
3. Матеріальні та фінансові проблеми
4. Загроза вогнепальною зброєю з боку інших осіб
5. Поганий стан здоров'я
6. Розлука з сім'єю

7. Несправедливе ставлення керівництва
8. Конфлікти у сім'ї
9. Відсутність соціального захисту
10. Конфлікти з керівництвом
11. Відсутність необхідних умов праці
12. Робота у вихідні дні
13. Конфлікти з колегами
14. Недосконала система просування по службі
15. Некомпетентність начальника
16. Незручний графік роботи
17. Вимогливість начальника
18. Ненормований робочий день
19. Надмірні фізичні навантаження

### **Стресогенні чинники підрозділів ОВС:**

1. Зовнішні труднощі під час служби
2. Внутрішні труднощі під час служби
3. Специфіка служби
4. Взаємини з громадянами
5. Відносини з криміналітетом
6. Взаємини з колегами
7. Відносини з керівництвом
8. Проблеми кваліфікації
9. Сімейні проблеми
10. Особисті проблеми.

Як показали статистичні дані та результати досліджень, проведених різними установами і організаціями у 1997–2009 роках, на стан правоохоронців впливає *ріст службових навантажень*. Так, з 1999 р. навантаження на одного слідчого зросло з 62 до 190 справ на рік без урахування справ попередніх років. У службі ДІМ навантаження сільського дільничного у 1,5 рази перевищує нормативні межі (2,2 тис. чол. населення), в місті – у 3 рази (норматив – 3 тис. чол.). Відомчі дослідження фіксують середню тривалість робочого дня в 11–15 годин для служб кримінального розшуку, слідчих, дільничних інспекторів міліції з інтервалом між реальними вихідними до 15 днів. Збільшення навантаження на співробітників, підвищення інтенсивності й стресогенності роботи приводить до збільшення кількості випадків, коли для зняття стресу співробітники вдаються до алкоголю, інтенсивного куріння, що приводить до негативних наслідків. Опитування, проведене у 2008 році науковцями Львівського державного університету внутрішніх справ серед працівників міліції Львівської, Чернівецької та Тернопільської областей, засвідчило, що *робота в існуючих умовах приводить до появи у них ознак професійної деформації* (34,9% опитаних), 33,6% респондентів

вказали на погіршення здоров'я і виникнення професійних захворювань, 20,3% відзначили загострення відносин з рідними (близькими) і розлад сімейного життя. Протягом останніх років зросла кількість випадків самогубства серед працівників ОВС з 15 чоловік у 2006 році до 18 у 2007 році. Основними чинниками суїцидів слугували несприятливі індивідуальні психологічні особливості, конфліктні ситуації у сім'ях, незадовільний контроль безпосереднього керівництва за поведінкою підлеглих працівників на службі та у позаслужбовий час, невжиття ними упреждувальних заходів профілактики.

Значні щоденні витрати часу, фізична напруга й емоційні навантаження, скорочення вільного особистого часу – стійкі *характеристики діяльності* працівників ОВС. Окрім того, службова діяльність вимагає від правоохоронців сміливості, мужності, самопожертвування, готовності піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям заради виконання службового обов'язку.

Особливістю правоохоронної діяльності, на відміну від інших професійних організацій, залишаються *жорсткі вимоги*, постійний контроль і неформальна регламентація поведінки працівників у побуті, їхніх зв'язків і знайомств. У результаті колективи міліцейських підрозділів характеризуються стійкістю, згуртованістю, готовністю до взаємовиручки і взаємодопомоги, що, на думку британського соціолога М. Бентона, неминуче приведе до розвитку таких базових рис поліцейської субкультури, як підозрілість, внутрішня солідарність, соціальна ізоляція і консерватизм. З іншого боку важливою складовою комплексу професійних якостей працівника міліції є спостережливість і пильність. Тренована підозрілість дозволяє співробітникам патрульно-постових і оперативних служб попередити злочини, своєчасно уникнути небезпечної ситуації. Британські дослідники виокремлюють як мінімум 19 чинників, на які поліцейський повинен звертати увагу при патрулюванні району.

Водночас коли спостережливість і пильність трансформуються у підозрілість, вона від професійних навиків досить швидко переходить в особистісну якість, стаючи компонентом *професійної деградації*, яка приводить до дискримінаційної поведінки правоохоронця відносно громадян. За теорією юридичного психолога Медведєва, ще одним чинником, який впливає на формування образу «справжнього мента» є так званий *мачизм* (від іспан. «*macho*») – чоловік, самець), який передбачає агресивний, яскраво маскулітний стереотип поведінки, самовпевненість, рішучість і безкомпромісність, підкреслено зневажливе ставлення до всього, що не відповідає іміджу «справжнього чоловіка». Мачизм проявляється в мілітаризованих підрозділах – там, де робота пов'язана з небезпекою і наявністю владних повноважень. У результаті значна частина співробітників достатньо швидко засвоює саме агресивний, наступальний тип поведінки. Переростаючи з ситуа-

тивних вчинків у поведінку і особистісну якість, агресивність стає компонентом професійної деградації, що приводить до перевищення службових повноважень. Актуалізуються і розвиваються такі негативні риси, як авторитарність, жорстокість, грубість, мстивість, цинізм, відчуття всюдозволеності, одночасно виникають і стають домінуючими стани розчарування, нудьги, дратівливості, які не сприяють ефективній діяльності і створюють передумови для порушень службової дисципліни. Одночасно з розвитком негативних рис поступово атрофуються позитивні риси і якості, що сприймаються співробітником ОВС як не потрібні, другорядні, які перешкоджають роботі. Звідси емоційна черствість, втрата емпатії, переконаності в необхідності суворого дотримання закону, невіри в законослухняність громадян. Так, у рішенні розширеного засідання колегії МВС України від 27.11.2007 р. № 54км/3 відзначається: «Професійна безпорадність, черствість, байдужість до долі людей, моральна розбещеність нерідко породжують непоодинокі факти рукоприкладства та наруги над підозрюваними і звинуваченими».

Одним з вагомих соціально-психологічних чинників в організації правоохоронної діяльності залишається морально-психологічний клімат у колективах підрозділів ОВС. Соціально-психологічний клімат підрозділів військ і міліції – одна з найбільш вивчених проблем сучасної психологічної науки та відомчої практики. Так, визначаючи критерії складності професійної діяльності, респонденти опитування, проведеного автором, відзначили «пресинг з боку керівництва» (24–26%), «постійну критику з боку керівництва» (17–33%), «недооцінку особистісних і професійних якостей колегами по службі і керівником підрозділу» (11–12%), «острах покарання за порушення службової дисципліни, законності» (14–26%) й інше.

Вплив соціально-психологічних чинників на професійну діяльність працівників міліції постійно змінюється. З огляду на це вони потребують постійного моніторингу, аналізу та прогнозування можливих наслідків вжиття тих чи інших заходів з метою оптимізації умов професійної діяльності особового складу.

### **Контрольні питання**

- ✍ В чому полягає об'єкт, предмет та завдання психології професійної діяльності працівників ОВС?
- ✍ Які поняття складають категоріальний апарат психології професійної діяльності працівників ОВС?
- ✍ Проранжуйте соціально-психологічні чинники, які впливають на професійну діяльність працівників органів внутрішніх справ, за їхньою значущістю.



- ✍ Назвіть критерії ефективності правоохоронної діяльності та аргументуйте їхнє значення для розвитку інституту правоохорони.
- ✍ Які стресогенні фактори в роботі правоохоронців називають у своїх дослідженнях Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев О.О., Бандурка О.М.? Чому?
- ✍ Які підходи у типологізації методів професійної діяльності використовують вітчизняні та зарубіжні психологи. Чим вони відрізняються?
- ✍ Назвіть компоненти професійної діяльності за Є.А. Клімовим. Охарактеризуйте їх.
- ✍ Ознайомтеся із генетико-моделюючим методом С.Д. Максименка («Генезис существования личности», 2006 р) та поясніть його особливості.
- ✍ Що таке «надійність» та «валідність» методів? Приведіть приклади.
- ✍ Назвіть і охарактеризуйте основні компоненти професійної діяльності працівників ОВС за Є.А. Клімовим.

### Інформаційні джерела

1. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.
2. Варій М.Й. Психологія: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / М.Й. Варій. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
3. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования / В.В. Давыдов. – М.: Педагогика, 1986. – 544 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д: Март, 1996. – 688 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М., 1975. – 430 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 190 с.
7. 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.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98с.
8. Платонов К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. – М.: Высшая школа, 1980. – 63 с.
9. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: зб. методичних рекомендацій. – Харків, 2002. – 282 с.
10. Соціальна і психологічна робота в органах внутрішніх справ: зб. нормативних документів. – Х., 1999. – 86 с.
11. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
12. Ядов В.А. Размышление о предмете социологии / В.А. Ядов // Социологические исследования. – 1990. – № 2. – С. 3–16.
13. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) // Д.О. Александров, Г.О. Юхновець, Л.І. Казміренко та ін. – К., 2002.

## ТЕМА 2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності в системі органів внутрішніх справ

1. Психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

2. Види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання.

3. Професіоналізм та професійна компетентність. Етапи професіоналізації особового складу ОВС.

4. Успішність службової діяльності працівників ОВС у контексті професіоналізації особового складу.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ</i>	
	<i>види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання працівниками ОВС</i>	
	<i>чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
	<i>психологічні особливості правоохоронної діяльності</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>дати визначення понять «професіоналізм», «професіограма», «психограма», вказати відмінності між ними</i>	
	<i>формуванати алгоритм професіоналізації особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ</i>	
	<i>виокремлювати чинники успішності службової діяльності ОВС</i>	
	<i>визначати чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психологічні особливості</li> <li>• профілактична діяльність</li> <li>• оперативно-розшукова діяльність</li> <li>• професіоналізм</li> <li>• компетентність</li> <li>• поліфункціональність правоохоронної діяльності</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• успішність професійної діяльності</li> <li>• види професійної діяльності</li> <li>• психограма</li> <li>• професіограма</li> <li>• професіоналізація</li> <li>• правова соціалізація</li> </ul>

## **1. Психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ**

З метою вивчення особистісних якостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності працівника органів внутрішніх справ, необхідно піддати психологічному аналізу саму цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру. З'ясування закономірностей професійної діяльності дозволяє не лише вивчити її, але і розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення. На думку Васильєва В.Л., Дулова А.В., Коновалової В.Е., Ратінова А.Р., Столяренка А.М. та ін., діяльність працівника органів внутрішніх справ характеризується специфічними психологічними особливостями.

Передовсім множинність завдань, що стоять перед правоохоронними органами, веде до розвитку *поліфункціональності*. Відповідно, діяльність оперативних працівників за своїм змістом і способами роботи відрізняється від діяльності, наприклад, слідчих, працівників патрульно-постової служби міліції або дільничних.

Виходячи з цього, професія працівника правоохоронних органів пред'являє до нього безліч різних вимог, серед яких одна з найважливіших – володіння розвиненими професійно значущими якостями особистості. В першу чергу, до них відносять:

- розвинені професійно значущі *пізнавальні якості*: професійна спостережливість і уважність, професійно розвинена пам'ять, творча уява; професійно розвинене мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливості, розвинена інтуїція; швидкість реакції, уміння орієнтуватися в складній обстановці;

- *морально-психологічну стійкість*;
- розвинені *емоційно-вольові якості*: уміння володіти собою в складних ситуаціях;
- сміливість, мужність, розумну схильність до ризику;
- професійно-психологічну орієнтованість;
- розвинуті *комунікативні якості*;
- уміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати й підтримувати доброзичливі відносини;
- здатність здійснювати *морально-психологічний вплив* на людей при вирішенні різного роду оперативно-службових завдань;
- *рольові уміння*, вміння перевтілитись.

Формування і розвиток вказаних якостей – тривалий і напружений процес, однак і необхідна умова професійного становлення працівника органів внутрішніх справ. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей особистості перешкоджають оптимальному здійсненню

ню своїх функціональних обов'язків, зумовлюють помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації і професійної деформації особистості.

## **2. Види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання**

Одним з першочергових завдань психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ є *професіографічне* вивчення основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Всебічне й глибоке професіографічне вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною передумовою вирішення проблем, пов'язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією процесів відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацією режимів і умов праці, зниженням травматизму і професійних захворювань. Основною метою професіографічного вивчення основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України є визначення вимог до індивідуальних психологічних, психофізіологічних і особистісних властивостей та якостей працівників, визначення сукупності професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння професією, створення на їх ґрунті еталонної моделі фахівця-професіонала.

Результатом професіографічного вивчення виду діяльності є *професіограма* – документ, в якому надано систематизовану комплексну інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній. В інтересах практичного використання кожен професіограму доцільно будувати за типовою схемою з використанням єдиної термінології.

Виходячи із законодавчо затверджених певних завдань діяльності органів внутрішніх справ та особливостей діяльності, умов проходження служби, складності службових завдань та рівня відповідальності прийняття рішень, службову діяльність працівників органів внутрішніх справ України умовно можна поділити на 7 основних (тих, що безпосередньо здійснюють функції ОГП та боротьби зі злочинністю) різновидів:

- слідча діяльність;
- оперативно-розшукова діяльність;
- профілактична діяльність;
- екстремальна діяльність;
- охоронна діяльність;
- диспетчерська діяльність;
- адміністративно-наглядова діяльність, та 4 допоміжних (тих, що забезпечують оптимальні умови виконання функціональних повно-

важень і здійснюють керівництво діяльністю підпорядкованих підрозділів) різновиди: кадрова діяльність; наукова і викладацька діяльність; керівна діяльність; ресурсно-господарська діяльність.

Основною метою *профілактичної* діяльності працівників правоохоронних органів є запобігання правопорушенням, злочинам і надзвичайним подіям. Профілактична діяльність є складовою частиною роботи кожного працівника органів внутрішніх справ і будується на активному спілкуванні з населенням, представниками органів місцевої влади, посадовцями, що пред'являє особливі вимоги до комунікативних якостей і педагогічних здібностей працівників. *Профілактична* робота лежить в основі функціональних обов'язків *дільничних інспекторів міліції*.

Складання психограми дільничного інспектора міліції шляхом аналізу експертних оцінок показало, що для успішних професійних дій правоохоронцям необхідно мати наступні соціальні, психологічні та ділові якості:

- професійну спостережливість; врівноваженість, самовладання при конфліктах;
- здатність викликати прихильність до себе з боку населення, викликати у нього довіру;
- тонку спостережливість за внутрішнім життям людини;
- уміння відстоювати свою точку зору;
- здатність до відтворення образу за словесним описом; уміння робити висновки зі суперечливої інформації;
- пам'ять на зовнішність і поведінку людини;
- здібність до швидкого встановлення контактів з новими людьми; зразковий зовнішній вигляд, позитивний морально-психологічний клімат у сім'ї та інше (див. додаток 1.1).

Наукові дослідження показали, що значно ускладнюють придатність до профілактичної діяльності працівників правоохоронних органів наступні особливості психіки: індивідуалізм; соціальна відчуженість, що порушує систему міжособистісних відносин і робить проблемною соціальну взаємодію; надмірна тяга до домінування і наполеглива тенденція до лідерства; зниження рівня мотивації для досягнення мети діяльності; тривожність; недоліки у вольовій сфері і зниження вольових зусиль; наявність психотичних рис особистості й інше.

Провідною для широкого кола працівників кримінальної міліції, підрозділів з боротьби з економічними злочинами і організованою злочинністю, відділів боротьби з незаконним обігом наркотиків та інших підрозділів системи ОВС є *оперативно-розшукова діяльність*. Для фахівців цих служб оперативно-розшукова діяльність є основною за використанняваними методами вирішення службових задач. Зміст оперативно-розшукової діяльності визначений Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 12 серпня 1995 року. Як свідчать

численні дослідження, виконання оперативним працівником своїх посадових обов'язків вимагає наявності у нього наступних якостей, знань, умінь і навичок:

- здатність вирішувати професійні задачі в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя;
- готовність до ситуацій силового (включаючи використання вогнепальної зброї) протидієння із злочинцями;
- підвищена відповідальність за свої дії (відсутність права на помилку);
- здатність до інтенсивної міжособистісної комунікації з асоціальними і кримінальними особами;
- висока психофізіологічна витривалість, пов'язана з відсутністю фіксованого робочого часу (середня тривалість робочого дня складає 10–12 годин, часто буває 7-денний робочий тиждень, нічні виїзди на затримання злочинця та ін.);
- здатність витримувати тривалу емоційну напругу, тривожні стани, відчуття страху, невизначеності, неможливості поділитися своїми сумнівами з близькими і т.п.;
- постійна інтелектуальна активність (аналіз інформації, що постійно змінюється, утримання в пам'яті великої кількості фактів, ухвалення рішень в умовах дефіциту часу й інформаційної невизначеності);
- здатність до рольового перевтілення, майстерного розігрування ролі різних соціальних і професійних типів;
- мовна винахідливість, уміння швидко і достовірно пояснити критичну ситуацію іншому, приховуючи при цьому дійсні наміри, зберігати адекватність у всіх випадках і станах та інше.

*«Синдром професійної непридатності»* до оперативно-розшукової діяльності може виразитись у сукупності таких якостей, як ригідність, відкрита агресивність, аутоагресія, імпульсивні, депресивні та психосоматичні форми реагування у важких ситуаціях, соціальна відчуженість, переважання гальмівних процесів над процесами збудження у нервовій системі.

*Правоохоронна діяльність у підрозділах слідства і дізнання.* Цей вид діяльності є основним для дізнавачів, слідчих і експертів-криміналістів правоохоронних органів. Його зміст вимагає знання тактики й методики розкриття і розслідування конкретних злочинів, прийомів проведення окремих слідчих дій, способів встановлення психологічного контакту з іншими людьми й ін. Великого значення тут набуває інтелектуальна діяльність, творчість у висуванні обґрунтованих версій злочинів і їх кваліфікованого відпрацювання. У психограм дізнавача і слідчого часто виокремлюють декілька груп особистісних якостей, що визначають успішність роботи при розкритті і розслідуванні злочинів:

- мотиваційно-ціннісні особливості (розвинена правосвідомість, чесність, мужність, принциповість, сумлінність, старанність,

дисциплінованість, розвинена мотивація досягнення, виражена мотивація самоактуалізації та ін.);

- пізнавальні якості (високий рівень інтелекту, гнучкість розумових процесів, творче мислення, спостережливість, уміння прогнозувати, розвинена інтуїція, хороша пам'ять, розвинена довільна увага й ін.);

- комунікативні якості (уміння встановлювати психологічний контакт, володіння комунікативною технікою поведінки, наявність організаторських якостей і ін.);

- інші особливості особистості (стійка й адекватна самооцінка; самостійність і незалежність, відповідальність, самоповага та ін.).

*Діяльність з охорони громадської безпеки.* Цей різновид діяльності є основним для працівників патрульно-постової служби міліції, дорожньо-патрульної служби. Загальною характеристикою у цій діяльності є цілеспрямоване спостереження за правопорядком і припинення правопорушень в громадських місцях. Для цього працівники міліції наділені владними повноваженнями щодо впливу на поведінку громадян у вигляді попередження про необхідність припинення протиправного діяння і примусу у вигляді накладення штрафу, затримання правопорушників і доставлення їх в ІТТ або спецприймальники, медустанови. Для працівників патрульно-постової служби важливими є наступні особистісні якості:

- наявність певного життєвого і професійного досвіду;

- інтерес до проблем громадян, альтруїзм, емпатія;

- впевненість в собі, наполегливість, здатність до протидії порушникам правопорядку; хороша спортивна підготовка;

- впевнене володіння табельною вогнепальною зброєю;

- спостережливість;

- здібність до засвоєння нових знань, навчання;

- активна особистісна позиція; мотивація досягнень; оперативність в ухваленні рішень;

- вимогливість і ін.

Працівникам патрульно-постової служби протипоказані агресивність, байдужість до звернень громадян, ворожа зверхність та ін.

*Охоронна діяльність.* Охоронна діяльність є основною для співробітників позавідомчої охорони міліції, деяких інших підрозділів органів правопорядку. Її основною метою є охорона матеріальних цінностей державної і приватної власності. Зміст охоронної діяльності полягає в ретельному спостереженні за об'єктами і припиненні протиправних посягань на майно, що охороняється. Особливими умовами охоронної діяльності є ізоляція при несенні служби, знаходження в закритому приміщенні і наявність стресової напруженості у зв'язку з очікуванням злочинного нападу на охоронюваний об'єкт. Істотними для успішного виконання ними посадових обов'язків є наступні якості:

– спостережливість і уважність (стійкість уваги, розподіл уваги, хороший об'єм уваги, уміння бачити малопомітні зміни на об'єкті, що охороняється, і ін.);

– емоційно-вольові якості (емоційна стійкість, самовладання, завзятість у подоланні виникаючих труднощів; висока активність; відповідальність, самокритичність і ін.);

– інтелектуальні якості (уміння вибрати з декількох варіантів рішення оптимальний; здатність ухвалити рішення при подоланні інформації; уміння визначити об'єм інформації, потрібний для ухвалення рішення й ін.);

– комунікативні якості (здатність знайти доцільну у певній ситуації форму спілкування; уміння погоджено діяти з іншими співробітниками тощо);

– якості пам'яті (хороша пам'ять на зовнішність і поведінку людини; відмінна моторна, рухова пам'ять; здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації; хороша зорова пам'ять на обстановку на об'єкті, що охороняється, й т.ін.);

– моторні якості (швидка дія в умовах дефіциту часу; швидка реакція на несподіване слухове враження тощо).

За результатами експертної оцінки професійних якостей формують професіограми і психограми певних видів професійної діяльності. *Професіограма* – це науково обгрунтовані норми і вимоги до професії та видів професійної діяльності і якостей особистості фахівця. Це узагальнена еталонна модель успішного фахівця в даній галузі. Разом з тим професіограма – це не жорстка стандартна схема, а гнучка орієнтувальна основа розвитку фахівця. Вимоги, що пред'являються до професіограми:

– чітко окреслювати предмет і основні результати праці;

– наголошувати на спрямованості будь-якої праці на благо конкретної людини;

– описувати професію цілісно, не виокремлюючи її компоненти і сторони;

– демонструвати можливі лінії розвитку людини засобами професії;

– пропонувати перспективи змін у самій професії;

– мати спрямованість на вирішення практичних задач.

Професіограма складається з *працеграми*, тобто опису професійної діяльності, і *психограми*, тобто опису особистості людини в професії (див. табл. 1). У працеграму входять:

– призначення професії, її роль у суспільстві, спрямованість на людину;

– поширеність професії;

– предмет праці в професії;

– професійні знання;

– діяльність, дії, прийоми, уміння, способи праці, застосовувані в даній професії для досягнення результату;



- засоби праці, до яких належать інструменти, системи правил логічного мислення, моральні й естетичні оцінки та ін.;
- умови праці: режим праці і відпочинку, характеристика соціального оточення, санітарно-гігієнічні чинники праці, робоче місце;
- організація та кооперація праці;
- можливі рівні професіоналізму в даній професії;
- права представника даної професії;
- обов'язки представника даної професії;
- позитивний вплив даної професії на людину;
- негативні сторони професії.

До *психограми* належать:

- мотиви, цілі, завдання, потреби, інтереси, відносини, ціннісні орієнтації особистості, психологічні позиції;
- професійні домагання, професійна самооцінка і самоусвідомлення себе як професіонала;
- емоції, психічні стани;
- задоволеність працею;
- психологічні знання про працю і професію;
- професійні здібності, професійна навченість, відкритість професійному зростанню;
- професійне мислення, зокрема творче;
- психологічні протипоказання, а також якості, відсутність яких може бути компенсована;
- лінії професійного зростання і лінії зниження рівня професійної діяльності та особистості фахівця, шляхи їх реабілітації.

Професіограму легше скласти там, де жорстко заданий результат і склад професійних дій. Правоохоронна діяльність регламентується низкою законодавчих та нормативних актів.

Таблиця 1

### Психограма професійної діяльності працівника ОВС

Основні особливості правоохоронної діяльності працівника ОВС	Професійно важливі якості
1. <i>Правова регламентація (нормативність) професійної поведінки, ухвалюваних рішень</i>	<p><i>Професійно необхідні якості:</i> високий рівень соціалізації особи; високий рівень правосвідомості, соціальної відповідальності; чесність, цивільна мужність, сумлінність, принциповість, непримиренність у боротьбі з порушеннями правопорядку; обов'язковість, сумлінність, старанність, дисциплінованість; домінування соціально значущих мотивів у сфері професійної діяльності.</p> <p><i>Негативні якості особистості:</i> низька етична зовнішність, нечесність, схильність до обману, вживання алкоголю; безвідповідальне відношення до виконання службових завдань, недисциплінованість.</p>

<p>2. Владний, обов'язковий характер професійних повноважень працівника ОВС</p>	<p><i>Професійно необхідні якості:</i> розвинений інтелект, гнучке, творче мислення, здібність до глибокого, всестороннього аналізу, до прогнозування; уміння визначити головне; наполегливість, принциповість у відстоюванні ухвалюваних рішень; сміливість брати на себе і нести персональну відповідальність за свої дії і рішення; емоційна врівноваженість; адекватна самооцінка; шанобливе ставлення до людей.</p> <p><i>Негативні якості особистості:</i> понижені інтелектуальні здібності; недостатньо розвинені вольові якості; емоційна нестійкість; неадекватно завищена самооцінка; владолюбство.</p>
<p>3. Екстремальний характер правоохоронної діяльності</p>	<p><i>Професійно необхідні якості:</i> нервово-психічна (емоційна) стійкість особистості; витривалість до впливу психофізичних перевантажень, висока працездатність; нервово-психічна стійкість до стресу, високий рівень самоконтролю над своїми емоціями, настроєм, розвинені адаптивні властивості нервової системи (сила, активність, динамічність, лабільність, пластичність нервових процесів). <i>Негативні якості особистості:</i> низький поріг стійкості до стресу, підвищена емоційна напруженість; надмірна агресивність, імпульсивність у вчинках; швидка виснажуваність нервових процесів; психопатизація.</p>
<p>4. Нестандартний, творчий характер правоохоронної діяльності</p>	<p><i>Професійно необхідні якості:</i> пізнавальна (когнітивна) активність, продуктивність мислення: розвинений інтелект, широкий світогляд, ерудиція; гнучке, творче мислення, розумова працездатність, кмітливість, аналітичний склад розуму, прогностичні здібності, уміння визначити головне; активність, рухливість психічних пізнавальних процесів (сприйняття, мислення, уваги), об'ємна пам'ять; розвинені уява, інтуїція, здібність до абстрагування, рефлексії. <i>Негативні якості особистості:</i> низька розумова працездатність; понижені інтелект, ерудиція; нерозвинена уява; слабка пам'ять.</p>
<p>5. Процесуальна самостійність, персональна відповідальність</p>	<p><i>Професійно необхідні якості:</i> соціальна зрілість особи: нервово-психічна, емоційно-вольова стійкість; розвинений інтелект, гнучке творче мислення, прогностичні здібності; сміливість, рішучість, здатність брати на себе відповідальність, впевненість в собі, наполегливість при високому рівні самокритичності; адекватна самооцінка, стійка мотивація на досягнення успіху.</p> <p><i>Негативні якості особистості:</i> нервово-психічна, емоційна нестійкість; слабкі інтелект, ерудиція, понижена пізнавальна активність; підвищені тривожність, недовірливість, недостатньо розвинені вольові якості; відсутність мотивації на досягнення успіхів у роботі.</p>

Джерело: Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справ. пособие / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997.

Виходячи з психологічних характеристик, можна узагальнити риси, необхідні для спеціальностей працівників органів внутрішніх справ у зведеній *психограмі* (див. табл. 2):

Таблиця 2

№	Особистісні якості	оу КР	оу ДСБЕЗ	слідчий	ДИМ
1.	Інтелект	+++	+++	+++	++
2.	Відкритість, екстравертованість	++	++	++	+++
3.	Емоційна та нервово-психічна стійкість	+++	+++	+++	++
4.	Впевненість у собі, активність, ініціативність	+++	+++	+++	+++
5.	Вимогливість до себе, відповідальність	+++	+++	+++	+++
6.	Соціальна сміливість, незаторможеність	++++	++++	++++	++
7.	Практичність, реалістичність, мужність. Воля	++++	+++	+++	++
8.	Довірливість, адаптивність, турбота про інших	+++	++	+++	++++
9.	Зосередженість на завданні, силадуху в екстремальних ситуаціях	++++	++	++	+++
10.	Схильність до аналізу ситуацій та мотивів, зумовленість і витонченість поведінки	+++	+++	+++	++
11.	Хороша інформованість, вільне мислення, менша схильність до моралізації	+++	+++	++	++
12.	Нонконформізм, підприємливість, наявність власної думки і власних рішень	++++	++++	++++	++
13.	Контрольованість поведінки, соціальна точність	+++	+++	+++	+++
14.	Нефрустрованість поведінки, витримка, спокій	++++	++++	++++	++
15.	Економічна чутливість	++	++++	++++	+
16.	Терплячість, здатність до виконання рутинної «брудної роботи»	++++	++	++++	++
17.	Хороша пам'ять	++++	+++	++++	++
18.	Розвинута уява	++++	+++	++++	++
19.	Великий об'єм і концентрація уваги	++++	+++	++++	+++
20.	Самовладання, самоконтроль	++++	+++	++++	+++

Умовні позначення:

+ – прояв якості несуттєвий      ++ – прояв якості достатньо суттєвий  
+++ – прояв якості суттєвий      ++++ – прояв якості дуже суттєвий

### **3. Професіоналізм та професійна компетентність. Етапи професіоналізації особового складу в ОВС**

Поняття «професіоналізм» використовується в різних сенсах. У одних випадках маються на увазі нормативні вимоги професії до особистості працівника – *нормативний професіоналізм*, в інших – володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою людини – *реальний професіоналізм*. Професійне виконання роботи – це завжди здійснення її на високому рівні. Близьким до поняття «реальний професіоналізм» є поняття «компетентність». *Компетентність* – це поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. Судити про наявність компетентності можна за наслідками професійної діяльності. Розрізняють наступні види професійної компетентності:

- *спеціальна компетентність* – оволодіння професійною діяльністю на високому рівні, здатність планувати свій подальший професійний розвиток;
- *соціальна компетентність* – оволодіння прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування, готовність до співпраці, соціальна відповідальність за результати своєї праці;
- *особистісна компетентність* – оволодіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям;
- *індивідуальна компетентність* – оволодіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, уміння раціонально організувати свою професійну діяльність.

Перелічені види компетентності не обов'язково існують в одній людині. Вона може бути хорошим фахівцем у певній галузі, але не вміти спілкуватися. Тобто можна сказати, що компетентність конкретної людини *вужча*, ніж її професіоналізм. Зазвичай розглядають дві сторони професіоналізму: *мотиваційну й операційну*. Головною характеристикою *мотиваційного компонента* для високих рівнів професіоналізму є морально-психологічне наповнення професії:

- спрямованість професії на благо інших людей, бажання залишатися в професії;
- мотивація високого рівня досягнень у своїй роботі;
- сильне професійне цілепокладання;
- відсутність професійних деформацій у мотиваційній сфері;
- внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причин успіху або неуспіху в собі самому;

- відсутність перевантажень, стресів, зривів.

Для *операційної сфери* професіоналізму головним є «технологічне» забезпечення наповнення професії:

- розвинена професійна свідомість;
- висока продуктивність праці, надійність і стійкість високих результатів;
- професійна навчуваність і відкритість;
- творчий підхід до професії.

Вирізняють наступні *рівні професіоналізму*:

– *допрофесіоналізм* – рівень дилетанта, новачка в професії;

– *професіоналізм* – рівень, який охоплює велику частину життя людини (перетворення фахівця у професіонала). Усередині цього рівня виділяють наступні етапи: професійна *адаптація*; професійна *самоактуалізація*; професійна *майстерність*;

– *суперпрофесіоналізм* – рівень, що характеризує розквіт професійної діяльності в її високих досягненнях і творчих успіхах. Люди, що досягли цього рівня, випереджають свій час, готують суспільство і професію до постановки нових завдань. Часто на цьому рівні відбувається оволодіння іншими близькими професіями, що робить людину професіоналом-універсалом;

– *псевдопрофесіоналізм* – рівень, на якому працівник здійснює зовні достатньо активну діяльність, але поряд з цим спостерігаються певні деформації у становленні його як професіонала, що приводять до відсутності професіоналізму;

– *нісляпрофесіоналізм* – рівень, який проходять всі люди, які дожили до пенсійного віку.

Запорукою успішного професійного розвитку особистості є *самовизначення* – складний, багатоступінчатий процес розвитку людини. Його структурними елементами є різні види: особистісне самовизначення, соціальне, професійне і ін. Усі види самовизначення постійно взаємодіють. *Життєве самовизначення* – це визначення і реалізація себе щодо загальнолюдських критеріїв сенсу життя. Воно лежить в основі інших і починається з першого дня життя як виконання людиною свого призначення. *Особистісне самовизначення* – це визначення і подальша дієва реалізація себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною людиною критеріїв. У сучасної людини, що живе в постійно змінному світі, з'являється широкий вибір для уточнення критеріїв особистісного самовизначення. *Соціальне самовизначення* – це визначення себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною особистістю критеріїв приналежності до певної сфери суспільних відносин і певного соціального кола. *Професійне самовизначення* – це визначення людиною себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною особистістю критеріїв професіоналізму.

Всі види самовизначення взаємопов'язані. Багато спільного мають, наприклад, професійне й особистісне самовизначення. Але в той же час між ними існують і принципові відмінності: професійне самовизначення більше залежить від зовнішніх (сприятливих) умов, а особистісне – від самої людини, більше того, часто саме погані умови дозволяють комусь проявити себе повною мірою.

Професійне самовизначення починається з вибору професії, але не закінчується на цьому. Впродовж усього професійного життя людини відбувається поглиблення, уточнення професійного самовизначення. Цей процес виражається в тому, що розширюється образ професіонала, коректується в ході самоаналізу, сприйняття себе як професіонала, переглядається ставлення до професії і себе в ній та ін. Н.С. Пряжников визначає суть професійного самовизначення як пошук і знаходження особистісного сенсу у вибраній, освоєній і вже виконуваній професійній діяльності, а також знаходження сенсу в самому процесі самовизначення.

Сходження людини до професіоналізму називається *професіоналізацією*. Визначається професіоналізація як цілісний безперервний процес становлення особистості як професіонала, який триває протягом всього професійного життя. *Стадіями* професіоналізації є профорієнтація, профвідбір, професійна освіта, професійна адаптація, включення людини в професійну діяльність, спеціалізація, підвищення професійної кваліфікації, розквіт професійної діяльності, завершення і відхід від активної професійної діяльності. Якщо в цілому професіоналізація – це одна із сторін соціалізації, то становлення професіонала – один з аспектів розвитку особистості.

*Соціалізація* – це процес становлення особистості, який передбачає:

- засвоєння людиною суспільно виробленого досвіду, відношення до світу, соціальних норм, ролей, функцій;
- активну переробку людиною цього суспільного досвіду з погляду своїх внутрішніх позицій;
- становлення у людини образу *Я* і вироблення власного світогляду;
- участь і внесок людини в подальший розвиток духовних цінностей;
- відтворення людиною соціальних зв'язків у своїй активній діяльності.

Розрізняють наступні *стадії соціалізації*: дотрудову; трудову; післятрудову.

Характеристики цих стадій детально викладені в роботах Г.М. Андреевої, І.С. Кона та ін.

Особистісне самовизначення формується раніше від професійного, на його основі складаються вимоги до професії. Особистісне визначення – це визначення людиною того, ким вона хоче стати, що вона

може і що від неї хоче суспільство. Тут процес соціалізації впливає на професіоналізацію. Водночас професія може впливати на особистість людини: загальні професійні цілі, умови праці і побуту, однакові шляхи підвищення матеріального добробуту, професійного і соціального зростання.

Все це визначає схожість професіоналів у манерах діяльності, спілкування, поведінки, формує загальні за змістом інтереси, установки, традиції. У людей однієї професії складаються близькі ціннісні орієнтації, особливості спілкування, навіть манера одягатися. Таким чином, професія сама накладає відбиток на людину. Але в деяких випадках, наприклад, при появі у особистості нових потреб, людина може змінювати професію.

Одним з мотиваторів професійної діяльності є *кар'єра* як успішне просування вперед у тій або іншій сфері. Розрізняють широке розуміння кар'єри як професійного просування, професійного зростання як етапів сходження до професіоналізму. Результатом кар'єри в широкому розумінні є високий професіоналізм людини, досягнення визнаного професійного статусу. У вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування. Тут не тільки оволодіння рівнями і ступенями професіоналізму, але і досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, певної посади. Цей тип кар'єри починається з вибору престижної професії і включає досягнення в ній певних соціально визнаних стандартів у професійній діяльності. Результатом цього виду кар'єри є певний соціальний статус і посада.

Людина може усвідомлено вибирати і будувати свою кар'єру як у професійному, так і в посадовому аспекті. У однієї й тієї ж людини ці грані кар'єри можуть і не збігатися. Так, справжній професіонал може не зробити службову кар'єру, і, навпаки, людина на високій посаді може не досягти такого ж високого рівня професіоналізму. *Перший варіант* кар'єри вимагає професійної компетентності, *другий* – соціальної компетентності. Розрізняють види кар'єри за характером її динаміки:

- *звичайна* кар'єра як професійний розвиток з проходженням усіх основних етапів професійного життя;
- *стабільна* кар'єра як пряме просування від професійного навчання до єдиного постійного типу роботи;
- *нестабільна* кар'єра, у якій після етапів проб і уточнень настають нові проби. Ці проби можуть бути вимушеними (втрата працездатності), добровільними (зміна інтересів) або викликаними перевизначенням професії без інтересу і додатку зусиль («перекотиполе»);
- *комбінована* кар'єра, коли короткі періоди стабільного професійного життя змінюють етапи вимушеного безробіття або зміни професії, доучування.

*Успіх* у професійній діяльності виявляється, перш за все, в досягненні працівником значущої мети і подоланні перешкод на шляху до цієї мети. Тут найбільш ефективним є принцип рівноваги і балансу.

*Операціональна сфера* професійної діяльності забезпечує практичну частину діяльності, забезпечуючи отримання необхідного результату. До *психологічних засобів* професійної діяльності належать: *операції і дії*, здійснювані людиною в процесі праці, а також способи, прийоми праці, уміння і навички; *«техніка»* – сукупність прийомів, умінь, навичок, використовуваних працівником для вирішення окремих завдань професійної діяльності і професійного спілкування; *технології* – чітке планування фахівцем психологічної сторони виробничого процесу, контроль за досягненням поставленої мети. Технології розрізняються за поєднанням закладених у них цілей і прийомів праці. Якщо технології професійної діяльності направлені на психологічний світ іншої людини (або самого себе), їх називають *психотехнологіями*.

Для виконання професійних завдань людина повинна володіти низкою психологічних якостей, необхідних для даної професії. *Професійно важливі якості* – це якості особи, що впливають на ефективність її праці. Вони є і передумовою професійної діяльності, і її новоутворенням, оскільки удосконалюються, перетворюються в ході професійної діяльності. До них належать *психічні процеси* (розумові, сенсорні, мнемічні, мовленнєві), *психічні стани*, а також *ставлення до праці* й до інших людей; професійні здібності, професійна свідомість, професійне мислення, професійне навчання.

*Професійні здібності* – це індивідуально-психологічні властивості особистості, що відповідають вимогам даної професії і є умовою її успішного виконання. У літературі наголошується, що особистість вибирає професійну діяльність відповідно до її здібностей, що склалися на попередніх етапах розвитку. Особистість може переходити від одного виду діяльності до іншого, розвиваючи різні здібності, поєднуючи їх різним чином. Потенційні здібності є умовами розвитку нового виду діяльності. Таким чином, професійні здібності є і умовою, і результатом професійної діяльності, професійного типу особистості. Розрізняють загальнолюдські здібності, а також загальні професійні і спеціальні здібності.

*Загальнолюдські здібності* – це психологічні властивості, необхідні для включення людини в будь-яку трудову діяльність. До них відносять:

- здібність до життя (життєздатність);
- здібність до праці (працездатність);
- здібність до активності і саморегуляції;
- здібність до спілкування, до співпраці з іншими людьми;
- здібність до професійної етики, до відповідальності за результати своєї праці;
- здібність до стійкості та подолання перешкод.



На фоні загальнолюдських виникають *спеціальні здібності* як індивідуально-психологічні характеристики, що забезпечують успішність виконання людиною конкретних видів діяльності. *Професійні здібності* формуються на основі загальнолюдських здібностей і пізніше за них, а також з опорою на спеціальні здібності, якщо ті виникли раніше або одночасно з ними. Розрізняють загальні й спеціальні професійні здібності. *Загальні професійні здібності* – це психологічні властивості особистості, необхідні для виконання конкретної діяльності. Вони визначаються предметом праці в професії (людина, техніка, природа, знак, художній образ). *Спеціальні професійні здібності* – це психологічні властивості особистості, потрібні людині в рамках даної професії, але при вужчій спеціалізації. Чим складніша професійна діяльність, тим більш важлива необхідність розвитку спеціальних професійних здібностей.

Професійні здібності тісно пов'язані з професійними знаннями і уміннями. *Професійні знання* – це сукупність знань про структуру праці, способи здійснення професійної діяльності, про здібності, мислення. Із знань фахівець одержує еталони для свого професійного розвитку. *Професійні навички й уміння* – це дії, доведені до певного рівня автоматизму, вони формують «техніку» діяльності фахівця. Якщо *професійні здібності* – це особливості особистості людини, яка виконує певну діяльність, то *професійні уміння* – характеристики виконання діяльності конкретною людиною; здібності більше характеризують особистість, а уміння – діяльність; здібності реалізуються в уміннях і навиках.

Низка професій, до яких належить і правоохоронна діяльність, має вельми жорсткі вимоги до професійних здібностей і психологічних якостей людини. У зв'язку з цим говорять про *професійну придатність*. У психологічному словнику профпридатність характеризується як сукупність психічних якостей людини, необхідну і достатню для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці. Профпридатність визначається не тільки професійними здібностями, але і мотивацією, рисами вдачі, задоволеністю процесом і результатом праці. Професійна придатність – не природна якість, вона формується в самій трудовій діяльності. Її формування залежить від психічних якостей людини і від характеру професійної підготовленості.

Разом із професійними здібностями як окремий компонент операційної сфери розглядається професійна свідомість і самосвідомість. *Професійна самосвідомість* – це уявлення людини про себе як професіонала, це цілісний образ, що включає систему відносин і установок як професіонала. Професійна самосвідомість включає:

- усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей. Тут закладаються основи професійного світогляду, професійного кредо;

- усвідомлення цих якостей у інших людей, порівняння себе з якимсь абстрактним або конкретним колегою;
- врахування оцінки себе як професіонала з боку колег;
- професійну самооцінку;
- позитивне оцінювання себе в цілому, визначення своїх позитивних якостей, перспектив, що веде до підвищення упевненості в собі, задоволеності своєю професією.

Професійна самосвідомість змінюється в процесі професіоналізації. Розширення професійної самосвідомості виражається в зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються в свідомості фахівця, у подоланні стереотипів образу професіонала. Велике значення у становленні професійної самосвідомості має віднесення людиною себе до професійної спільності. Воно стає зрілішим, якщо людина бачить себе у ширшому колі. Наприклад, громадянська патріотична самосвідомість як людини своєї країни, планетарна самосвідомість як усвідомлення своєї причетності до всього людського співтовариства, космічна свідомість як усвідомлення своєї причетності до універсуму, а себе як його індивідуального прояву.

*Професійна свідомість* знаходиться в динамічному співвідношенні з неусвідомлюваним, що може виявлятися, наприклад, в імпульсивних діях професіонала, у внутрішніх конфліктах між усвідомлюваними професійними цінностями і неусвідомлюваними установками.

Наступним компонентом операціональної сфери є *професійний тип (склад) мислення*, який визначається як переважаюче використання прийнятих саме в даній професійній сфері прийомів вирішення проблемних задач, способів аналізу професійних ситуацій, ухвалення професійних рішень. *Професійне мислення* включає:

- процес узагальненого й опосередкованого віддзеркалення людиною професійної реальності;
- шляхи отримання людиною нових знань про різні сторони праці;
- прийоми постановки, формулювання і рішення професійних задач;
- етапи ухвалення і реалізації рішень у професійній діяльності;
- прийоми цілеутворення і планування в роботі, виробітку нових стратегій професійної діяльності.

Розглянемо окремі *види мислення* і їх можливе включення у професійну діяльність:

- *теоретичне мислення*, направлене на виявлення закономірностей, правил, на системний аналіз розвитку даної галузі праці;
- *практичне мислення*, прямо включене в практику людини, пов'язане з цілісним баченням ситуації у професійній діяльності,

супроводжується «чуттям» ситуації («відчуття верстата», «відчуття літака» і т. д.);

- *репродуктивне мислення*, що відтворює певні способи, прийоми професійної діяльності за зразком;

- *продуктивне, творче мислення*, в ході якого ставляться проблеми, виявляються нові стратегії, що забезпечують ефективність праці, протистояння екстремальним ситуаціям;

- *наочно-дієве мислення*, при якому рішення професійних задач відбувається за допомогою реальних дій у спостережуваній ситуації;

- *наочно-образне мислення*, при якому ситуація і зміни в ній являються людині як образ бажаного результату;

- *словесно-логічне мислення*, де рішення професійних задач пов'язане з використанням понять, логічних конструкцій, знаків;

- *інтуїтивне мислення*, яке характеризується швидкістю протікання, відсутністю чітких етапів, мінімальною усвідомленістю.

Своєрідне поєднання цих видів залежно від предмета, властивостей, умов, результату праці може утворювати специфічні види професійного мислення – оперативне, управлінське та ін. Для характеристики операціональної сфери важлива також *професійна навчуваність* – відкритість до подальшого професійного розвитку, готовність до оволодіння новими засобами праці, професійними знаннями й уміннями, активне пристосування людини до змінних умов професійного досвіду.

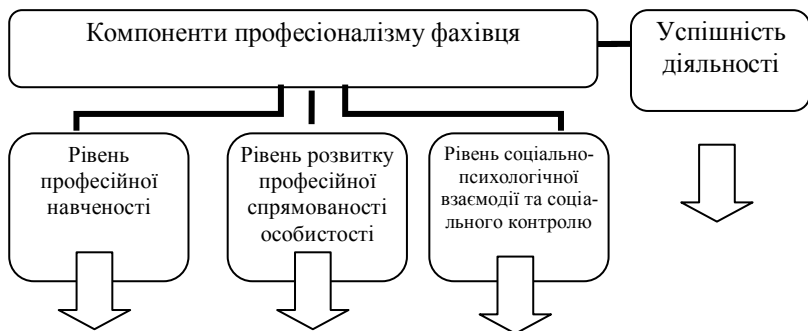
#### **4. Успішність службової діяльності працівників ОВС у контексті професіоналізації особового складу**

Результати професійної діяльності працівників ОВС тісно пов'язані зі сформованістю особистості фахівця правоохоронних органів. Практика оцінювання ефективності діяльності працівників ОВС показала, що успішність діяльності можлива за умов оптимальної сформованості трьох рівнів:

- 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).

Розглянемо взаємозв'язок успішності професійної діяльності працівників ОВС із компонентами професіоналізму фахівців за допомогою поданої нижче схеми 1.



Знання	Низький (відсутня вмотивованість) Високий (висока мотиваційна спрямованість)	Низький Середній	Дуже низька Низька (не виходить)
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 виходить) Достатня
Знання, уміння і навички	Низький (відсутня вмотивованість) Середній Високий	Низький, робить під примусом і контролем Позитивний Оптимальний	Задовільна (часто формальна) Хороша Оптимальна
Знання, уміння і навички, здібності	Середній (слабка вмотивованість) Середній Високий	Середній (потребує стимулювання) Позитивний Оптимальний	Середня (часто формальна) Хороша Оптимальна

Схема 1. Компоненти професіоналізму фахівця

Так, при 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 контролю можуть забезпечити лише задовільну ефективність професійної діяльності. Відмінний рівень службової діяльності можливий при достатньо розвинутих усіх складових професіоналізму. Вивчення рівня розвитку компонентів професіоналізму випускників Львівського державного університету внутрішніх справ протягом 2002–2008 років дало можливість визначити основні чинники, які впливають на ефективність служби майбутнього правоохоронця в органах внутрішніх справ, спрогнозувати його самоідентифікацію в посаді працівника органів внутрішніх справ (див. табл. 3).

Таблиця 3

**Прогнозований рівень складових професіоналізму випускників ЛьвДУВС 2002–2008 рр.**

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

Таким чином, 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» тісно 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).

### Контрольні питання

- ✍ Дайте визначення професіоналізму.
- ✍ Розкрийте сторони і рівні професіоналізму.
- ✍ Перелічіть професійно важливі психологічні якості працівників ОВС.
- ✍ Дайте визначення професійним знанням і умінням.
- ✍ Охарактеризуйте структуру діяльності за О.М. Леонтьєвим.
- ✍ Проаналізуйте взаємозв'язок успішності професійної діяльності працівників ОВС з компонентами професіоналізму фахівців ОВС.
- ✍ Побудуйте психограму оперативного працівника карного розшуку.
- ✍ Побудуйте психограму оперативного працівника кримінальної міліції у справах дітей.
- ✍ Побудуйте психограму слідчого.
- ✍ Побудуйте психограму психолога служби психологічного забезпечення ОВС.

### Інформаційні джерела

1. Анастаси А. Психологическое тестирование: в 2 т. / А. Анастаси. – СПб.: Питер., 2007. – 688 с. – Серія «Мастера психологии».
2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.
3. Андросюк В.Г. Які якості вимагаються від працівника міліції: методологічні засади розробки професіограм та кваліфікаційних характеристик / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець // Науковий вісник УАВС. – 1996. – № 1.
4. Ануфрієв М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): довідковий посібник / М.І. Ануфрієв, Ю.Б. Ірхін та ін. – К.: МВС України; КІВС, 2003.
5. Бондарєв В.П. Выбор профессии / В.П. Бондарєв. – М.: Педагогика, 2001. – 126 с.
6. Владимирова Н.И. Психологический метод как способ прогнозирования успеваемости профессиональной деятельности / Н.И. Владимирова // Содержание и методы профессионального воспитания: межвуз. сб. – Тюмень, 1981. – С. 53–61.

7. Волков А.А. Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов и ее практическое значение в повышении их профессионального мастерства / А.А. Волков. – М., 1986. – 246 с.
8. Еникеев М.И. Психология следователя / М.И. Еникеев, Э.А. Черных. – М., 1994. – 193 с.
9. Иванова Е.М. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности / Е.М. Иванова, О.Г. Носкова, О.Н. Чернышова. – М.: МГУ, 1980. – 82 с.
10. Климов Е. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М., 1975.
12. Осипов Ю.И. Проблемы профессионализма в деятельности полиции США: теория и практика / Ю.И. Осипов // Профессиональное и общественное начало в деятельности органов внутренних дел: история и современность. – М.: Академия МВД СССР, 1990. – С. 35–58.
13. Павлютенков Є.М. Професійна орієнтація школярів / Є.М. Павлюенков. – К.: Радянська школа, 1983.
14. Пахар І.В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія / І.В. Пахар // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002. – № 18. – С. 491–494.
15. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Ч. II: Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003. – 412 с.
16. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – С. 20–23, 31–33.
17. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М., 1961. – 126 с.

### ТЕМА 3. Функції психіки у процесі професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ

1. Закономірності активізації психічних процесів людини у професійній діяльності.
2. Відчуття і сприймання в процесі правоохоронної діяльності.
3. Мислення у процесі професійної діяльності працівників ОВС.
4. Пам'ять як запорука ефективної діяльності працівників міліції.
5. Увага у професійній діяльності працівника ОВС.

*Після вивчення теми необхідно:*

<b>ЗНАТИ</b>	<i>закономірності активізації психічних процесів людини у професійній діяльності</i>	
	<i>значення відчуття і сприймання у процесі виконання службових обов'язків</i>	
	<i>роль мислення у професійній діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>особливості застосування пам'яті у діяльності правоохоронців</i>	
	<i>роль уваги та волі у правоохоронній діяльності</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати особливості психічних процесів у правоохоронній діяльності</i>	
	<i>діагностувати особливості відчуття і сприймання у правоохоронців</i>	
	<i>вдосконалювати різні види професійної пам'яті працівників ОВС</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психічні процеси</li> <li>• відчуття</li> <li>• сприймання</li> <li>• мислення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пам'ять</li> <li>• увага</li> <li>• воля</li> <li>• психічні стани</li> </ul>

#### ***1. Закономірності активізації психічних процесів людини у професійній діяльності***

Професійна діяльність як доцільна свідома діяльність людини, крім зовнішньої (фізичної), включає і внутрішню (психічну) активність. Відомо, що *психіка* є властивістю, функцією мозку і являє собою відображення в ньому реальної дійсності. Однак психіка не дзеркальне відображення, а активний багатогранний процес, у ході якого зовнішні впливи трансформуються відповідно до внутрішніх особливостей особистості. Тобто змістом психіки є образи реальних предметів, явищ, подій, детерміновані індивідуальним досвідом, інтересами, почуттями



і світоглядом людини. На основі і за допомогою цих образів здійснюється управління поведінкою і діяльністю індивіда. Таким чином, *психіка є суб'єктивним відображенням об'єктивного світу*. Активність психіки виявляється в умотивованості процесів відображення, тобто в пошуді найкращих рішень, оцінці варіантів можливої поведінки, а також у досягненні результатів пізнання, які стають дедалі адекватнішими відображуваному світові. Наявність психіки дозволяє розробляти послідовну програму дій і спочатку здійснювати професійні операції у внутрішньому світі, а тільки потім діяти. Отже, особливістю психічного відображення є його випереджувальний характер. Як відображення дійсності в мозку людини психіка характеризується різними рівнями. Вищою, інтегративною формою психіки людини є *свідомість*, яка є результатом суспільно-історичних умов формування людини у трудовій діяльності, при постійному спілкуванні з іншими людьми. До *основних характеристик* свідомості відносять: *сукупність знань про навколишній світ*, якими людина оволодіває завдяки пізнавальним процесам; *самосвідомість*, тобто усвідомлення, самопізнання, самооцінка людиною себе і своїх вчинків, дій; *забезпечення цілеспрямованої діяльності* на основі формування мети, виходячи з мотивів, потреб, прийняття вольових рішень, внесення необхідних корективів у виконання дій; *почуття та емоційні оцінки*, які відображають ставлення людини до навколишнього світу, інших людей тощо; *мову*.

У професійній діяльності психіка виконує когнітивну (пізнавальну), регулятивну, мотиваційну та комунікативну функції. *Когнітивна функція* виявляється в активізації всіх пізнавальних процесів людини при виконанні нею службового завдання. У процесі професійної діяльності працівник сприймає і переробляє інформацію, приймає і реалізує рішення, осмислює різні варіанти дій, використовує засвоєні знання, навички і вміння, прогнозує можливі ситуації, вдосконалює способи діяльності. *Регулятивна функція психіки* в процесі праці реалізується в станах оптимальної мобілізації резервних можливостей правоохоронця, необхідному рівні його активності, концентрації і спрямуванні пізнавальних процесів та вольових зусиль на досягнення поставленої мети. *Мотиваційна функція психіки* пов'язана із спонуканням працівника міліції до активних дій. *Комунікативна функція психіки* в процесі правоохоронної діяльності реалізується у спілкуванні працівників, яке є основою міжособистісних відносин, способом організації спільної діяльності та методом пізнання людини людиною.

У професійній діяльності працівників ОВС *психологічними факторами* є: *пізнавальні процеси*, які активізуються у відповідь на подразники, що діють зараз або мали місце в минулому досвіді правоохоронної діяльності, узагальнюють ці впливи і забезпечують передбачення результатів та способи їх досягнення; *емоційно-вольові стани*,

які посилюють або послаблюють активність працівника в процесі забезпечення охорони правопорядку; *властивості особистості*, які проявляються в особливостях поведінки працівників міліції та результатах їхньої професійної діяльності.

Врачування вказаних психологічних факторів професійної діяльності необхідне для обґрунтування *психічних навантажень* на працівника у зв'язку з ускладненням службових завдань і збільшенням інформаційних потоків, підвищенням відповідальності, проблемами у міжособистісних відносинах; управління *індивідуальними концепціями* працівників на основі повнішого врачування їхніх потреб, інтересів і мотивів діяльності; підвищення соціальної активності в умовах реформування системи ОВС; створення умов для *реалізації творчого потенціалу* працівників.

Психічну діяльність людини в процесі правоохоронної діяльності слід розглядати у трьох основних формах: психічних *процесах*; психічних *станах*; психічних *властивостях особистості*. Психічні процеси (*відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, увага, увага*) – різні форми динамічного, цілісного відображення об'єктивної дійсності. *Психічні стани* – цілісна характеристика особистості, яка відображає її порівняно тривалі душевні переживання і виявляється в підвищеному або зниженому рівні психічної діяльності. Психічні властивості (*темперамент, характер, здібності, світогляд, знання, переконання та інші*) – сталі якості людини, які обумовлюють її поведінку і результативність діяльності. Психічні процеси, емоційно-вольова сфера, властивості особистості формують психологічний потенціал працівника органів внутрішніх справ.

## **2. Відчуття і сприймання в процесі правоохоронної діяльності**

Різноманітну інформацію про зовнішнє і внутрішнє середовище людина отримує за допомогою органів чуттів у вигляді відчуттів. *Відчуття* – найпростіший психічний процес, суттю якого є відображення в корі головного мозку окремих властивостей предметів і явищ, що безпосередньо діють на органи чуттів. Відчуття поділяються на зорові, слухові, рухові, смакові, нюхові, температурні, органічні, вібраційні, кінестетичні, тактильні, відчуття рівноваги, прискорення та інші.

У процесі виконання працівником міліції службових обов'язків активізуються його аналізаторні функції, пов'язані з необхідністю розрізняти розміри деталей, кольори та їх відтінки, визначати лінійні і швидкісні величини знарядь і предметів праці, сприймати звукові і знакові сигнали та виокремлювати їх на фоні перешкод і т. ін. Основними властивостями відчуттів є якість, інтенсивність, тривалість і просторова локалізація. Основною особливістю кожного відчуття є

*якість*, яка відрізняє його від інших відчуттів. Так, слухові відчуття відзначаються висотою, тембром, звучністю, зорові – кольоровим тоном, насиченістю тощо. *Інтенсивність* відчуття характеризується силою діючого подразника і функціональним станом рецептора. *Тривалість* відчуття визначається часом дії подразника та його інтенсивністю. На основі відчуттів у працівника виникає уявлення про локалізацію подразника у просторі. На основі інформації, яка надходить через органи чуттів, у нього формуються образи предметів і явищ. Процес формування цих образів називається *сприйманням*, або *перцепцією*. Окремі відчуття при цьому впорядковуються і об'єднуються в цілісні образи предметів і явищ, які завжди мають певне змістовне значення. Таким чином, сприймання не зводиться до суми окремих відчуттів, а являє собою якісно новий рівень чуттєвого пізнання і тісно пов'язане з мисленням.

Сприймання працівника міліції залежить від його минулого досвіду, змісту його психічної діяльності. Ця особливість сприймання називається *анперцепцією*. Це означає, що за умови неповних, неоднозначних або суперечливих даних у процесі виконання завдань правоохоронець інтерпретує їх відповідно до наявних у нього системи образів, знань, потреб, мотивів, емоційного стану, змісту і завдань професійної діяльності. Саме тому при професійній підготовці працівників до служби в ОВС велику увагу необхідно приділяти практичним заняттям у формі ділових ігор, психологічних тренінгів та ін.

Основними властивостями сприймання є предметність, цілісність, структурність, константність, вибірковість та усвідомленість. *Предметність* сприймання означає, що правоохоронець сприймає світ не у вигляді окремих відчуттів, а у формі окремих предметів. *Цілісність* сприймання виникає внаслідок аналізу і синтезу комплексних подразників, які доповнюють відчуття необхідними елементами. *Структурність* пов'язана з наявністю взаємозв'язків між елементами відчуттів, що забезпечує цілісний образ предмета. *Константність* сприймання характеризується відносною постійністю властивостей предметів незалежно від умов сприймання. В процесі праці вона проявляється в константності сприймання кольору незалежно від освітлення, величини предмета – незалежно від віддалі, форми предмета – при зміні його положення, предметної ситуації як єдиного цілого. *Вибірковість* сприймання полягає у виокремленні одних об'єктів серед багатьох інших, які діють на людину. *Усвідомленість* сприймання означає, що сприйнятий предмет може бути віднесений до певного класу, визначений і узагальнений словом. Таким чином, сприймання є результатом активних дій людини, особливим видом розумової діяльності.

Істотним компонентом сприймання є моторні процеси як рухові дії у відповідь на подразнення. Рухові відчуття представлені у всіх видах сприймання (зорових, слухових, кінестетичних, смакових, нюхових тощо).

У процесі правоохоронної діяльності має місце планомірне, цілеспрямоване, організоване й усвідомлене сприйняття предметів і явищ, яке називається *спостереженням* і становить самостійну діяльність. Ефективність спостереження у правоохоронній діяльності визначається чіткою постановкою завдання і залежить від попередньої підготовки та досвіду працівника щодо сприйняття потрібної інформації.

Так, А.Р. Ратинов відзначав, що спостереження як психічний процес і форма діяльності виробляє у слідчого органів внутрішніх справ особливу якість – *професійну спостережливість*, що стає рисою його особистості. Автор вказував на деякі особливості цієї професійно значущої якості: вона має відновлюючий характер, реконструює на основі підмічених ознак обставини розслідуваної події і спрямована на пошук доказів. В.А. Васильєв розуміє професійну спостережливість слідчого як властивість особистості, вміння вирізняти у сприйманому малопомітні, але істотні деталі, спроможність до концентрації уваги, а також установку на сприйняття інформації, що має значення для розкриття злочину. Автор зазначає, що професійна спостережливість допомагає оперуповноваженому карного розшуку на місці події вміло зосереджувати увагу на «критичних фігурах» і «критичних цілях». На думку Ю.В. Чуфаровського, співробітник органів внутрішніх справ повинен прагнути стати спостережливим, щоб уміти помічати в явищах навіть незначні деталі і робити на підставі них важливі висновки. Слабке вміння професійно сприймати явища, відсутність плану спостереження приводять до того, що працівники правоохоронних органів при вирішенні службових завдань допускають істотні помилки. А.М. Столяренко чітко визначає психологічну структуру професійної спостережливості працівника ОВС. До неї входять *професійна уважність*, яка проявляється у спроможності звертати увагу на те, що, коли і де потрібно; *професійна чутливість* – натренованість органів чуттів: слуху, зору, нюху, дотику та ін.; *професійне сприйняття* – спроможність співробітника до цілісного предметного сприйняття професійно значущих об'єктів, явищ і їх ознак. Автор підкреслює, що професійна спостережливість тісно пов'язана з психологічною підготовленістю, визначеним рівнем розумових можливостей працівника правоохоронних органів, його вольових якостей, пам'яті, сумлінності й відповідальності, з його рівнем професійних знань про об'єкт спостереження. А.М. Столяренко відзначає, що співробітник органів внутрішніх справ із розвинутою професійною спостережливістю в порівнянні з іншими працівниками правоохоронних органів, що не володіють цими якостями, здатний на більш високому рівні здійснювати пошук і збір інформації, необхідної для вирішення оперативно-службових завдань.

А.А. Волков доводить, що розвиток професійної спостережливості дозволяє працівникам органів внутрішніх справ більш успішно в

порівнянні з невідготовленими співробітниками сприймати звукові сигнали, відмінні ознаки людини, обстановку місця події, успішно розпізнавати злочинців і автомашини, що знаходяться в розшуку, бути спостережливими при перевірці документів у підозрілих осіб, а також у ситуаціях, коли співробітник правоохоронних органів є очевидцем події. Усі автори аргументовано доводять, що рівень сформованості професійної спостережливості здійснює істотний вплив на успішність виконання службових задач співробітниками ОВС.

На основі відчуття і сприймання виникає більш складна форма чуттєвого відображення – уявлення. *Уявлення* – це процес відображення в корі головного мозку тих предметів і явищ, які в даний момент не діють на органи чуттів.

У процесі професійної діяльності працівника ОВС винятково важливе значення має *зорова орієнтація*. Завдяки зоровому аналізатору працівник отримує 85–90% всієї інформації. Зір дозволяє сприймати форму, колір, яскравість і рух предметів. Важливою характеристикою зорового аналізатора є його обсяг, тобто кількість об'єктів, які може охопити індивід протягом однієї зорової фіксації. Установлено, що обсяг сприймання становить 4–8 не пов'язаних між собою елементів. Для організації праці окремих видів правоохоронної діяльності важливе значення мають такі характеристики зорового аналізатора, як латентний (прихований) період зорової реакції, час адаптації. Латентний період – це проміжок часу від моменту подачі сигналу до моменту виникнення відчуття. Він залежить від інтенсивності та значення сигналу (чим сильніший і значущий подразник, тим реакція на нього коротша); складності роботи (чим складніший пошук, тим довшою буде реакція); від віку та індивідуальних властивостей працівника. Адаптація зорового аналізатора пов'язана зі зміною його чутливості. Розрізняють темнову (при переході від світла до темноти) і світлову (при зворотному переході) адаптацію. Час темноті адаптації вимірюється десятками хвилин, а світлові – одиницями і навіть частками хвилини. Відомі так звані систематичні помилки людини у сприйманні, викликані ілюзією зору. *Систематична помилка* – це закономірне відхилення реакції людини від тієї реакції, яку повинен би викликати певний сигнал.

У діяльності працівника ОВС певна частина інформації може надходити до працівника у формі звукових сигналів. Слуховий аналізатор диференціює звукові подразники, визначає напрямок звуку та віддаленість від його джерела. Звукові хвилі характеризуються інтенсивністю, частотою і формою, які в слухових відчуттях сприймаються як звучність, висота, тембр. Специфічним видом слухового сприймання є сприйняття мовних сигналів. Важливою характеристикою сприйняття мови є її розбірливість. Краще розпізнаються слова з наголосом на останньому складі, а також ті слова, які частіше вживаються. Розуміння слів залежить також від темпу мови.

Відзначені закономірності сприймання необхідно враховувати при професійно-психологічному відборі на службу в правоохоронні органи, а також у процесі психологічного забезпечення оперативної службової діяльності працівників ОВС.

### **3. Мислення у процесі професійної діяльності працівників ОВС**

Запорукою вирішення службових завдань на логічному рівні є мислення. *Мислення* – процес опосередкованого, узагальненого відображення індивідом дійсності в найбільш істотних взаємозв'язках і відношеннях. Воно соціально обумовлене, нерозривно пов'язане з мовою, виникає з чуттєвого пізнання на основі практичної діяльності і здійснюється за допомогою системи відповідних операцій. У процесі мислення, використовуючи дані відчуттів, сприймання, уявлень, людина виходить за межі чуттєвого пізнання і пізнає такі явища зовнішнього світу, їх властивості і відношення, які безпосередньо не сприймаються. Продуктами процесу мислення є *думки* у вигляді понять, суджень, умовиводів.

*Поняття* – це думка, в якій відображаються загальні, суттєві і специфічні ознаки предметів та явищ дійсності. Зміст понять розкривається в судженнях. *Судження* – це відображення зв'язків між предметами і явищами дійсності або між їх властивостями та ознаками. *Умовивід* – це такий зв'язок між думками (поняттями, судженнями), внаслідок якого з одного або кількох суджень випливає інше судження, яке базується на суті вихідних суджень. *Умовиводи* – основні категорії, якими оперують працівники органів внутрішніх справ при розкритті злочинів. У процесі правоохоронної діяльності мислення має цілеспрямований характер і зумовлюється метою діяльності, необхідністю розв'язання нових проблем, змінами обставин та умов діяльності, коли має місце *проблемна ситуація*, яка характеризується наявністю різних суперечностей і вимагає формування на її основі усвідомленого завдання, що вирішується завдяки мисленню. Під *завданням* розуміють гостру необхідність встановити зв'язок між явищем та його причиною або вибрати програму дій, яка забезпечила б досягнення поставленої мети. Рух думки людини від заданого до знайденого, від фактів до висновків, від оцінки ситуації до прийняття рішення здійснюється за допомогою таких операційних компонентів мислення, як аналіз, синтез, порівняння, абстракція, узагальнення, конкретизація, класифікація, систематизація.

*Аналіз* – це виокремлення в об'єкті тих чи інших його сторін, елементів, властивостей, зв'язків, відносин. Це розчленування цілого на частини. *Синтез* – об'єднання окремих елементів на основі виявле-

них в процесі аналізу суттєвих зв'язків. *Порівняння* дозволяє виявити схожість або відмінність між предметами, явищами та їх властивостями. *Абстрагування* забезпечує виокремлення одних ознак і відволікання від інших, менш суттєвих. *Узагальнення* передбачає об'єднання предметів і явищ за суттєвими ознаками і властивостями. *Конкретизація* означає виділення якоїсь сторони предмета або явища. *Класифікація* пов'язана з віднесенням окремого предмета, явища до групи на основі найбільш суттєвих ознак. *Систематизація* забезпечує поділ і наступне об'єднання груп об'єктів у певному порядку як за суттєвими, так і несуттєвими ознаками. Всі ці операції взаємопов'язано реалізуються в процесі розв'язання реальних проблем, на кожному з його етапів.

*Перший*, найбільш складний етап у процесі вирішення проблеми полягає у формулюванні питання, вирішення якого є необхідним. *Другий* етап полягає у висуванні та аналізі різних гіпотез, що дозволяє всебічно розглянути один і той самий об'єкт, знайти правильніший шлях розв'язання завдання. *Третім* етапом розв'язання завдання є перевірка гіпотез. При цьому можуть уточнюватися умови, інформація тощо. *Четвертий* етап полягає у перевірці вирішення завдання, оцінці отриманих результатів і затрачених зусиль.

Вирішення завдання може здійснюватися на основі пасивного використання алгоритму, тобто шляхом виконання відомих інструкцій або методом аналогії. Так, у процесі пошуку правопорушника співставляються суб'єкти, мотиви, умови скоєння розкритих злочинів, методи їх розкриття. Більш творчий підхід до вирішення пов'язаний з урахуванням змісту завдання та особливостей конкретної ситуації. Справжнє творче розв'язання завдання передбачає переборення інерції мислення, розробку нової стратегії, яка базується на результатах тривалої розумової діяльності. Тобто мислення в процесі праці проявляється як репродуктивне та творче. *Репродуктивним* називається таке мислення, яке за умов постійних подразників зводиться до відтворення раніше сформованих думок. Якщо ж склад, послідовність і зв'язки між подразниками порушуються, то мозок виявляє невизначеність ситуації, що стимулює і мобілізує творче мислення. *Творче мислення* – це мислення, яке пов'язане зі створенням нових, оригінальних підходів або умов виконання завдань службової діяльності.

Залежно від змісту праці і вирішуваних завдань розрізняють три види мислення: наочно-дійове, наочно-образне і словесно-логічне. *Наочно-дійове*, або сенсомоторне мислення – найпростіша форма мислення, при якій операції аналізу і синтезу у професійній діяльності поєднуються з практичними діями. Так, розчленовуючи службову операцію на прийоми і дії, працівник здійснює практичний аналіз, а формуючи їх в одне ціле, він реалізує практичний синтез, який до цього існував у вигляді думки. *Наочно-образне* мислення характеризується

тим, що зміст розумового завдання базується на образному матеріалі. Працівник аналізує, порівнює, узагальнює різні образи предметів і явищ, співвідносить їх з раніше накопиченою інформацією. Наприклад, слідчий формує уявлення про реальну ситуацію (мотиви, умови, об'єкт та суб'єкт злочину) на основі прийнятої ним від оперативника інформації. *Словесно-логічним*, або *понятійним* мисленням називається процес відображення у свідомості людини суттєвих зв'язків і відношень між предметами і явищами матеріального світу. Понятійне мислення – необхідна умова і зміст всякої творчої розумової праці. Так здійснюється, зокрема, аналіз криміногенної ситуації в регіоні. Проте у практичній діяльності всі види мислення нерозривно пов'язані, постійно переходять один в другий при вирішенні різноманітних службових завдань.

Особливе значення в процесі правоохоронної діяльності має так зване *оперативне мислення*, під яким розуміють такий процес розв'язання практичних завдань, у тому числі і завдань управління, в результаті якого формується модель операцій і дій, яка забезпечує розв'язання поставленого завдання.

Загалом у процесі праці людина мислить професійними поняттями, тобто у неї формується професійний склад мислення. Індивідуальні особливості мислення у різних людей обумовлені різним співвідношенням і рівнем розвитку його видів, а також якостями пізнавальної діяльності.

Серед якостей розуму виділяють: глибину, широту, гнучкість, критичність, самостійність, конкретність, послідовність, швидкість думки. *Глибина розуму* характеризується вмінням проникати в суть проблеми і всебічно її розглядати, виявляти причини, передбачати наслідки явищ і подій. *Широта* розуму проявляється у вмінні охопити широке коло питань, творчо мислити в різних галузях знань. *Гнучкість* розуму пов'язана з умінням змінювати способи вирішення проблем в залежності від конкретних умов. *Критичність* розуму – це вміння не підпадати під вплив чужих думок, а правильно оцінити їх сильні й слабкі сторони, а також свої висновки і дії. *Самостійність* розуму проявляється у вмінні самому побачити проблему і вирішити її. *Конкретність* розуму означає вміння не тільки охопити всю проблему, а й виокремити в ній найбільш суттєве й важливе. *Послідовність та швидкість думки* полягає в умінні швидко приймати правильні, обгрунтовані рішення.

Сукупність усіх розумових здібностей, які забезпечують людині можливість вирішувати різноманітні професійні завдання, називається інтелектом. *Інтелект* як здатність раціонально мислити, розумно діяти, зокрема у сфері трудової діяльності, дозволяє людині свідомо адаптуватися до навколишнього середовища.



#### 4. Пам'ять як запорука ефективної діяльності працівників міліції

Кожна професійна діяльність передбачає використання результатів попередньої діяльності, індивідуального досвіду працівників. Елементи досвіду закріплюються, зберігаються і відтворюються відповідно до вимог діяльності людини, утворюючи зміст пам'яті. Пам'ять є основою психічного життя людини і забезпечує її орієнтацію в навколишньому середовищі. Зберігання у пам'яті понять і уявлень є необхідною умовою мислення, яке ними оперує.

*Пам'ять* – це система складних психічних процесів, за допомогою яких людина накопичує і зберігає у свідомості інформацію та відтворює її залежно від потреби. Такими процесами пам'яті є запам'ятовування, зберігання, відтворення і забування. Ці процеси тісно пов'язані між собою, формуються і виявляються в діяльності та залежать від неї. *Запам'ятовування* – це процес закріплення нового шляхом пов'язування його з раніше набутих, внаслідок чого людина збагачується новими знаннями і формами поведінки. Ефективність запам'ятовування визначається метою, мотивами і способами діяльності. *Зберігання у пам'яті* – більш-менш тривале утримання інформації, знань, досвіду. *Відтворення у пам'яті* – це процес актуалізації закріпленого раніше матеріалу і використання його в діяльності. *Забування* – це ослаблення зв'язків того чи іншого матеріалу з минулим досвідом, зумовлене невикористанням цього матеріалу в діяльності. Забування, як і запам'ятовування та відтворення, має вибіркового характеру. Значущий матеріал, пов'язаний з потребами та інтересами людини, з метою її діяльності, забувається повільніше. Отже, зберігання матеріалу в пам'яті визначається ступенем його участі у професійній діяльності особистості.

З огляду на те, що пам'ять особливо необхідна у правоохоронній діяльності, форми її прояву надзвичайно різноманітні. Види пам'яті класифікуються відповідно до основних критеріїв. Так, за характером психічної активності в діяльності розрізняють: рухову, емоційну, образну і словесно-логічну пам'ять. *Рухова пам'ять* – це запам'ятовування, зберігання і відтворення різних рухів та їхніх систем. Вона слугує основою для формування професійних навичок і забезпечує фізичну вправність працівника міліції в процесі виконання службових завдань. *Емоційна пам'ять* – це пам'ять на почуття, які є сигналами до певних дій чи утримання від останніх. *Образна пам'ять* – це пам'ять на уявлення, на зорові, слухові та інші враження, викликані дією подразників на органи чуттів. *Словесно-логічна пам'ять* характеризується запам'ятовуванням, зберіганням і відтворенням думок, понять, суджень, умовиводів. Вирішальну роль в її функціонуванні відіграє друга сигнальна система.

Залежно від домінуючого розвитку того чи іншого каналу, за допомогою якого в нервовій системі відбувається сприймання, зберігання і відтворення інформації, окремі люди можуть бути наділені різними типами пам'яті: зоровою, слуховою, моторною. Врахування типу пам'яті при професійному психологічному відборі забезпечує високу ефективність професійної діяльності і професіоналізм у майбутньому. Найчастіше у людей досить добре розвинуті всі канали надходження інформації, що дає підстави говорити про змішаний тип пам'яті. Тож у практичній діяльності важливо активізувати всі види пам'яті, що сприяє глибшому запам'ятовуванню матеріалу.

Залежно від мети діяльності розрізняють мимовільну і довільну пам'ять. *Мимовільна пам'ять* характеризується тим, що людина запам'ятовує і відтворює матеріал, не ставлячи перед собою мету щось запам'ятати чи пригадати. Якщо людина свідомо ставить перед собою завдання запам'ятати і зберегти матеріал, то таке запам'ятовування називається *довільним*. У працівника міліції повинна бути добре розвинута мимовільна пам'ять, оскільки його професійна діяльність передбачає ненормований робочий день, і навіть у позаробочий час він виступає захисником закону. Проте у повсякденній діяльності людина користується як мимовільною, так і довільною пам'яттю.

Залежно від тривалості часу, який проходить між запам'ятовуванням і відтворенням, виокремлюють короткотривалу і довготривалу пам'ять. *Короткотривала пам'ять* характеризується коротким (секунди, хвилини) зберіганням і негайним відтворенням матеріалу після одноразового його сприйняття. *Довготривала пам'ять* характеризується тривалим зберіганням матеріалу після багаторазового його повторення і відтворення. Вона містить весь обсяг знань, інформації, переживань, якими володіє людина. Короткотривалу і довготривалу пам'ять розглядають як дві стадії єдиного процесу. Завдяки короткотривалій пам'яті особливо значуща для досягнення майбутніх цілей інформація проникає в довготривалу пам'ять. У довготривалій пам'яті міститься інформація, яка має не тактичне, а стратегічне значення для особливо важливих цілей діяльності людини. Довготривале запам'ятовування як продукт попередньої діяльності є умовою ефективної майбутньої діяльності правоохоронця.

Виконання працівником органів внутрішніх справ конкретних дій і операцій здійснюється за допомогою мнемічних процесів, які характеризуються як оперативна пам'ять. *Оперативною пам'яттю* називають запам'ятовування, зберігання і відтворення інформації, яка надходить і переробляється в процесі виконання певних професійних дій і яка необхідна для досягнення мети цієї конкретної дії. В оперативній пам'яті використовуються матеріали, які надходять як з короткотривалої, так і довготривалої пам'яті. При цьому в пам'яті утримуються проміжні результати розумової діяльності доти, поки людина ними

оперує. У міру наближення кінцевого результату проміжний матеріал може забуватися. Певний обсяг матеріалу, який утримується в пам'яті для досягнення мети дії, називають оперативними одиницями пам'яті. Часто саме завдяки оперативній пам'яті розкриття злочинів здійснюється по гарячих слідах.

Показниками оцінки пам'яті є обсяг, швидкість та міцність запам'ятовування, точність і готовність до відтворення інформації. *Обсяг пам'яті* щодо абсолютно нового, не пов'язаного за змістом матеріалу, становить  $7 \pm 2$  одиниці. *Швидкість запам'ятовування* характеризується кількістю повторень, необхідних людині для запам'ятовування певного обсягу матеріалу. *Міцність запам'ятовування* виражається тривалістю зберігання матеріалу і швидкістю його забування. *Точність пам'яті* полягає в здатності без перекручень відтворити інформацію. *Готовність пам'яті* – це вміння пригадати в потрібний момент необхідну інформацію. Зрозуміло, що люди відрізняються за цими показниками пам'яті. Відмінності ці певною мірою зумовлені типом вищої нервової діяльності, а також залежать від умов індивідуального розвитку. Усі ці оціночні характеристики пам'яті мають бути покладені в основу психофізіологічного вивчення особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ.

Разом з тим професійна діяльність є важливим фактором і умовою вдосконалення пам'яті, яка разом з мисленням становить зміст усіх її видів і характеризує рівень їх інтелектуалізації. Успішність запам'ятовування і відтворення знань, навичок, умінь працівника у професійній діяльності залежить від усвідомлення її мети, інтересу до виконуваної роботи, емоційного ставлення, мотивації.

## **5. Увага у професійній діяльності працівника ОВС**

Важливою і необхідною умовою ефективної професійної діяльності працівника ОВС є увага. Чим складніша і відповідальніша праця, тим більші вимоги вона ставить до уваги, оскільки остання забезпечує вибірковий, цілеспрямований характер таких пізнавальних процесів, як сприймання, мислення, запам'ятовування, відтворення інформації тощо. *Увага* – це така сторона психічної діяльності, завдяки якій окремі думки, почуття, дії, образи усвідомлюються людиною ясно і чітко, тоді як інші відходять на другий план або свідомо зовсім не сприймаються.

Увага підвищує ефективність праці, зумовлюючи особливо чіткий перебіг психічних процесів. Завдяки механізму уваги працівник не помічає побічних подразників, аналіз і узагальнення робить швидше і точніше, думки утримуються в свідомості доти, доки не буде досягнуто мети праці.

Специфічними особливостями уваги є її зосередженість та динамічність. *Зосередженість* уваги виявляється в заглибленні людиною у професійну діяльність за умови відволікання від усіх інших об'єктів, які перебувають у полі сприймання. *Динамічність* уваги – це її постійне коливання, яке виражається в періодичній зміні об'єктів сприймання. Вона зумовлена тим, що в кожний даний момент у свідомості людини відбувається багато психічних процесів.

Залежно від об'єкта зосередження (предмети, думки, рухи) виокремлюють такі форми прояву уваги, як *сенсорна* (перцептивна), *інтелектуальна* і *моторна* (рухова). Так, точність сприймання інформації залежить від уваги, послаблення якої може призвести до порушення перцептивних процесів. Аналогічно значення уваги виявляється для продуктивного мислення, мнемічних процесів. За способами виникнення і здійснення розрізняють мимовільну і довільну увагу. *Мимовільна* (пасивна, емоційна) *увага* – це зосередження свідомості на об'єкті в зв'язку з його особливостями як подразника. Вона не вимагає зусиль на зосередження і не пов'язана з метою професійної діяльності. Умовою виникнення мимовільної уваги є новизна або значна сила подразника. У процесі праці мимовільна увага зумовлюється зовнішніми для людини причинами, не пов'язаними з професійною діяльністю, і виявляється як відволікання від роботи або як показник втоми. *Довільна* (*активна, вольова*) *увага* – це свідомо регульоване зосередження на об'єкті, зумовлене умовами діяльності. Її характерними рисами є цілеспрямованість, організованість, стійкість. Підтримання довільної уваги вимагає від працівника значних зусиль, особливо за складних екстремальних умов, при наявності перешкод, зниженні пізнавального інтересу та пасивних емоційних станах і втоми. Зменшенню цих зусиль сприяють поєднання розумових процесів з практичними діями, відсутність на робочому місці відволікаючих подразників, сприятливий соціально-психологічний клімат, заінтересованість у результатах праці, створення умов для повноцінного відпочинку після важкого дня служби.

Стосовно професійної діяльності виділяють ще один, особливий вид уваги – *вторинно-мимовільну, або післядовільну*. Післядовільна увага, як і довільна, пов'язана із свідомо поставленою метою, яка, проте, досягається без особливих вольових зусиль працівника у зв'язку з підвищеним інтересом його не лише до результатів, а й до змісту самої праці. Основна риса післядовільної уваги – наявність стійкої домінанти, захоплення роботою, що забезпечує найбільшу її ефективність. Післядовільна увага виникає на основі довільної і характеризується зниженням вольового напруження, що наближає її до мимовільної уваги. Усі три види уваги тісно переплітаються і взаємодіють, переходячи на різних етапах діяльності один в один.

Найбільш професійно важливими якостями, або властивостями, уваги є концентрація, інтенсивність, стійкість, об'єм, розподіл і пере-

лючення. *Концентрація* є показником зосередженості свідомості на певному об'єкті, неможливості відволікання уваги на побічні подразники. Найбільша концентрація уваги має місце, коли свідомість зосереджується на одному об'єкті. *Інтенсивність* уваги характеризується кількістю затрат енергії на здійснення психічної діяльності. Вона залежить від заінтересованості людини до діяльності та її результатів. Висока інтенсивність уваги особливо необхідна працівникам оперативних служб УБОЗ, УКР, УБНОН, дільничним працівникам міліції та іншим працівникам органів та підрозділів внутрішніх справ. *Стійкість* уваги характеризується здатністю підтримувати концентровану інтенсивну увагу протягом певного часу. Показником її є продуктивність діяльності протягом тривалого періоду. Стійкість уваги залежить від об'єктів зосередження й активності працівника. Складні об'єкти вимагають активного мислення, що є причиною тривалого зосередження на них. Тривалість інтенсивного зосередження залежить від сили нервових процесів працівника, інтересу його до праці. Стійка зосереджена увага необхідна слідчим, працівникам ДПС, ППС та інших служб. *Обсяг уваги* – це здатність психіки одночасно сприймати певну кількість об'єктів або їх елементів. Він залежить від інтересу людини до інформації, від ознайомленості з об'єктами сприймання, від умов, за яких відбувається сприйняття. Експериментально доведено, що обсяг уваги людини становить 4–6 не пов'язаних між собою об'єктів. Збільшити обсяг уваги можна шляхом об'єднання предметів у групи. З накопиченням досвіду, знань, формуванням професійних інтересів і трудових навичок обсяг уваги збільшується.

*Розподіл уваги* – здатність зосереджуватися на кількох об'єктах одночасно. З цією особливістю уваги пов'язана можливість одночасного успішного виконання (суміщення) двох і більше різних видів діяльності (кількох дій). Високий рівень розвитку цієї якості уваги працівника – одна з обов'язкових умов ефективності всіх видів правоохоронної діяльності. Можливість розподіляти увагу залежить від багатьох факторів. Так, чим складніші суміщувані види діяльності, тим важче розподіляти увагу. Якщо ж діяльність особливо складна, то виконання її одночасно з іншою практично неможливе (наприклад, два види розумової діяльності). Більш ефективним є розподіл уваги під час одночасного виконання рухової і розумової діяльності. Однак в цьому разі продуктивність розумової діяльності може зменшуватися більшою мірою, ніж моторної. У всіх випадках умовою успішного розподілу уваги є автоматизм одного з суміщуваних видів праці. Розподіл уваги, таким чином, є професійною навичкою, яка формується в процесі тренування.

*Переключення уваги* – здатність більш-менш легко і швидко переходити від одного об'єкта до другого, від однієї діяльності до іншої. У процесі праці переключення уваги має місце при переході від однієї

операції до другої, від однієї людини в процесі спілкування до іншої і т. п. Воно може бути зумовлене програмою свідомих дій в межах однієї діяльності, необхідністю переходу до нової діяльності або здійснюватися з метою відпочинку, коли попередня робота втомила працівника. Якщо діяльність протягом тривалого часу залишається незмінною, а змінюються лише об'єкти або операції, то має місце переключення уваги в рамках її стійкості. Таке переключення уваги запобігає перевтомі працівника, підвищує стійкість уваги. Повільність переключення уваги в багатьох видах правоохоронної діяльності є причиною зниження її ефективності і часто може призводити до нещасних випадків, травматизму при виконанні службових обов'язків. Зазначені якості уваги є професійно важливими, їх необхідно формувати в процесі професійного навчання і враховувати при професійному відборі та переміщенні кадрів.

У професійній діяльності необхідний цілеспрямований перебіг психічних процесів. Свідоме регулювання сприймання, мислення, процесів пам'яті, емоційних станів здійснюється завдяки волі людини. *Воля* – це активна сторона психічної діяльності, яка проявляється у свідомому регулюванні дій і вчинків людини, спрямованих на досягнення поставлених цілей і переборення труднощів. Основна особливість вольової регуляції полягає у свідомій мобілізації особистістю своїх психічних і фізичних можливостей для переборення труднощів при здійсненні цілеспрямованих дій і вчинків. Переборення труднощів є необхідною умовою вольової дії у професійній діяльності працівників ОВС. *Вольова дія* – це психічний процес, який є основою всякої цілеспрямованої діяльності. Воля забезпечує виконання двох взаємопов'язаних функцій – спонукальної і гальмівної. В них вона і виявляється.

*Спонукальна функція* забезпечує активність правоохоронця і характер її прояву відповідно до свідомо поставленої мети. Воля додатково спонукає людину до дій, змінюючи їх зміст, значення, викликаючи переживання, пов'язані з передбачуваними наслідками діяльності. *Гальмівна функція* волі проявляється у стримуванні небажаних проявів активності. У вольових діях працівника ОВС велику роль відіграють мотиви діяльності, те, що спонукає його до дій.

Найбільш характерним проявом волі є поведінка працівника міліції в умовах ризику. *Ризик* – це характеристика діяльності з неочікуваними для суб'єкта наслідками і наявними у нього передбаченнями щодо можливості цих несприятливих наслідків у випадку невдачі. Очікувані наслідки при ризикові визначаються оцінкою ймовірності невдачі і рівнем негативних наслідків при цьому. Причиною ризикованої поведінки, яка передбачає включення волі, є розрахунок на перемогу, очікувана величина якої в разі успіху перевищує рівень несприятливих наслідків при невдачі. Мотивація успіху тут сильніша за мотивацію уникнення невдачі. Така поведінка характерна для працівників карного розшуку, підрозділів боротьби з організованою злочинністю та інших. При цьому

важливо, щоб ризик був виправданим, тобто за умови невизначеності кінцевих результатів і можливості невдачі він повинен спиратися на зважування всіх «за» і «проти» при прийнятті вольового рішення.

Особливе значення у правоохоронній діяльності мають особистісні характеристики правоохоронця: здібності, темперамент, характер.

### Контрольні питання

- ✍ Які функції виконує психіка у професійній діяльності?
- ✍ Назвіть основні характеристики свідомості.
- ✍ В чому полягає мотиваційна функція психіки?
- ✍ Назвіть основні властивості відчуттів.
- ✍ Що таке перцепція та аперцепція?
- ✍ Основні властивості сприймання та їх значення для виконання обов'язків працівника міліції.
- ✍ Що таке спостереження? Чим визначається ефективність спостереження у правоохоронній діяльності?
- ✍ Розкрийте психологічну структуру професійної спостережливості працівника ОВС за концепцією А.М. Столяренко.
- ✍ Як В.А. Васильєв розуміє професійну спостережливість слідчого?
- ✍ Назвіть операційні компоненти мислення.
- ✍ Які етапи мислення застосовують для вирішення проблем?
- ✍ Що таке репродуктивне мислення?
- ✍ Розкрийте значення розвитку пам'яті для професійної діяльності.
- ✍ Назвіть властивості уваги та їх значення для ефективності виконання службових обов'язків працівниками ОВС.

### Інформаційні джерела

1. Васильєв В.Л. Психологическая характеристика обзора места события / В.Л. Васильев // Проблемы психологии следчої діяльності. – Красноярськ, 1996. – 286 с.
2. Волков А.А. Психологическая подготовка слушателей рядового и младшего начсостава милиции в учебных центрах МВС, УВС: дис... канд. психолог. наук: спец. 19.00.06 / А.А. Волков; Академия управления МВД России. – М., 1989. – 18 с.
3. Козловська Е.А. Психолого-педагогические основы деятельности участкового инспектора милиции / Е.А. Козловська. – М., 1990. – 117 с.
4. Медведев В.С. Профессиональная деформация сотрудников пенитенциарных учреждений / В.С. Медведев. – К., 1996. – 357 с.
5. Ратинов А.Р. Судовая психология для следователей / А.Р. Ратинов. – М., 1967. – 290 с.
6. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел / А.М. Столяренко. – М., 1987.
7. Цзен Н.В. Психотренинг: игры и управления / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М., 1989. – 272 с.
8. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология / Ю.В. Чуфаровский. – М., 1998. – 320 с.

## ТЕМА 4. Психологічна характеристика особистості працівника органів внутрішніх справ та методи її діагностики

1. Індивідуально-типологічні якості особистості. Врахування особливостей темпераменту в індивідуально-виховній роботі з особовим складом.

2. Здібності та їх значення у професійному становленні працівників органів внутрішніх справ.

3. Характер. Врахування психологічних особливостей характеру в організації індивідуальної виховної роботи з персоналом.

4. Вивчення емоційно-вольової сфери працівників ОВС. Емоції і почуття. Стрес, афект і методи їх профілактики.

5. Психологічні технології формування волі у працівників ОВС.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>індивідуально-типологічні якості особистості та їх типологію</i>	
	<i>типи темпераментів: сангвінічний, холеричний, флегматичний, меланхолічний; їх відмінності</i>	
	<i>здібності, їх значення для виконання службових обов'язків працівника ОВС</i>	
	<i>вплив характеру особистості на життєдіяльність правоохоронця</i>	
	<i>особливості емоційно-вольової сфери працівника ОВС та методи їх вивчення</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати індивідуально-типологічні якості особистості працівників ОВС</i>	
	<i>використовувати особливості темпераменту в індивідуально-виховній роботі з особовим складом</i>	
	<i>вивчати особливості емоційно-вольової сфери працівників ОВС</i>	
	<i>використовувати психотехнології формування волі у працівників ОВС</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• спрямованість особистості</li> <li>• темперамент</li> <li>• характер</li> <li>• емоції</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• почуття</li> <li>• здібності</li> <li>• воля</li> <li>• акцентуації</li> </ul>

Кожна особистість – багаторівнева система, що об'єднує в собі психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний рівні та характеризується певним рівнем сформованості психічних процесів (пізнавальних, емоційних, вольових) наявністю індивідуальних властивостей (темпераменту, характеру, спрямування, здібностей), а також соціальним статусом (роллю) у системі суспільних відносин.



*Психофізіологічний рівень* передбачає наявність у працівників ОВС вікових і статевих відмінностей, певного типу нервової системи, задатків, природних потреб; *психологічний* об'єднує особливості інтелекту, характеру, темпераменту, загальні здібності, інтереси й нахили; *соціально-психологічний* включає особливості свідомості, моральні якості, професійні здібності, переконання та світогляд особистості.

Індивідуальність працівника формується і проявляється у навчанні, спілкуванні, виконанні службових обов'язків. На основі аналізу структури й оцінки особистісних якостей кожного правоохоронця складається *психологічний портрет*, який вводиться до бази даних підрозділу для організації з ним психоконсультативної, психокорекційної, соціальної та індивідуально-виховної роботи. Найбільш поширене у практиці роботи з особовим складом вивчення індивідуально-психологічних якостей особистості, серед яких особлива роль відводиться спрямованості, темпераменту, характеру і професійним здібностям.

### ***1. Індивідуально-типологічні якості особистості. Врахування особливостей темпераменту в індивідуально-виховній роботі з особовим складом***

Усі працівники міліції одягнені в однакові однострої, і часто здається, що це однорідна маса, яка займає необхідну позицію, регламентовану відповідними циркулярами. Це правильно за тієї умови, що кожен з тих, хто стоїть в строю, попередньо зважив і прийняв для себе єдино правильне рішення про вибір правоохоронної професії, приніс Присягу – клятву на вірність народові й державі і робить все, аби з честю виконувати її. Для одних це досить легко і навіть приємно, для інших вартує чималих зусиль. Адже під кітлем кожного б'ється серце людини, наділеної тими чи іншими психологічними особливостями. Неодноразово можна спостерігати за тим, як дві особи роблять одну і ту ж роботу однаково добре, але одна працює захоплено, нетерпляче, ініціативно, інша – повільно, зате методично, діловито, відповідно до інструкцій. Причиною цієї відмінності є різні темпераменти (від лат. *«темпераментум»* – співвідношення, пропорція).

Зв'язок властивостей темпераменту з формуванням поведінки людини неодноразово досліджувався психологами. Так, зокрема, Я. Стреляу в книзі «Роль темпераменту в психічному розвитку» називає п'ять сукупностей окремих властивостей темпераменту, що частіш, ніж інші, виявляються в людей із розладами поведінки: неритмічність, низька адаптивна здатність, тенденція до уникнення, перевага поганого настрою значної інтенсивності; страх щодо нових ситуацій, слабкі негативні реакції, повільна адаптація; надмірна впертість; нестійкість уваги; підвищена або знижена активність.

Врахування типу темпераменту може допомогти більш успішно прогнозувати подальший розвиток особистості, правильно організувати ефективний вплив, полегшувати процес управління зміною особистості в необхідному напрямку. Вміння виявлення, врахування та керування проявами темпераменту в процесі впливу є ознакою високої майстерності працівника органів внутрішніх справ.

Таким чином, темперамент – сукупність типологічних особливостей людини, що проявляється в динаміці психічних процесів: у швидкості і силі реакцій, в емоційному тонусі життєдіяльності й поведінки. Існує багато класифікацій темпераменту. Найбільш відомі з них: *гуморальна* (Гіппократ-Гален), *конституційна* (Кречмер, Шелдон), *фізіологічна* (Павлов), *типологічна* (Айзенк). Так, Гіппократ пов'язував види темпераментів з переважанням в організмі людини різних рідин: крові (сангвіс) – у сангвініка, жовтої жовчі (холе) – у холерика, слизи (флегми) – у флегматика і чорної жовчі (мелайна холе) – у меланхоліка. Теорію Гіппократа продовжив і науково обґрунтував І.П. Павлов. Він створив класифікацію типів вищої нервової діяльності за такими ознаками, як сила нервових процесів, врівноваженість психічних процесів, а також рухливість психічних процесів.

Виходячи з цього, вчений виокремив такі *типи темпераментів*:

- 1) сильний, врівноважений, рухливий (*сангвінік*);
- 2) сильний, врівноважений, інертний (*флегматик*);
- 3) сильний, неврівноважений (*холерик*);
- 4) слабкий тип (*меланхолік*).

Сьогодні ця класифікація темпераментів загалом лишилася майже безмін. Розширилось трактування психічних особливостей особистості у зв'язку з особливостями темпераменту. Це:

- швидкість та інтенсивність психічних процесів, психічна активність;
- переважна орієнтація поведінки на зовнішні фактори (*екстраверсія*) або внутрішній світ людини (*інтроверсія*);
- пластичність, переважна адаптованість до зовнішніх умов, *гнучкість* стереотипів з одного боку і знижена адаптація, ригідність (*негнучкість*) – з іншого;
- чутливість, *емоційна збудливість* і сила емоцій одних і *емоційна стійкість* інших.

Розглянуті чотири типи темпераменту зазвичай не існують у чистому вигляді. Люди, як правило, мають змішані темпераменти, однак той чи інший є головним. Саме його особливості слід враховувати при проведенні індивідуально-виховної роботи.

Люди із *сангвінічним* типом темпераменту неспокійні зовні, однак спокійні всередині. Їх можна охарактеризувати як доволі врівноважених. Вони жваві, рухливі, веселі, життєрадісні, емоційно нестійкі, схильні до

колективізму, контактні та комунікабельні. Іноді через зовнішню активність їх часто приймають за холериків, однак це не так: після вибуху роздратування вони дуже швидко заспокоюються. Для цього їм досить переключитись на якийсь зовнішній стимул, що вони і роблять. Справжній холерик не заспокоїться, допоки не виплесне все накопичене назовні.

У навчальному процесі курсанти-сангвініки потребують постійного емоційного заряду, доступного і цікаво викладеного навчального матеріалу. При наявності довготривалої зосередженої копіткої роботи, яка не викликає зацікавлення й активної участі, вони часто відволікаються, погано засвоюють нове. Це стосується і професійної діяльності. При відсутності чіткої цілеспрямованої виховної роботи з боку командирів, неврахуванні особливостей темпераменту такі правоохоронці можуть проявляти легковажність, безтурботність, несерйозне ставлення до виконання обов'язків, невміння доводити почату справу до кінця, часто переоцінюють себе і свої можливості.

У недостатньо вихованого сангвініка при втраті інтересу до професійної діяльності можуть виявлятися такі негативні якості: формальне ставлення до своїх обов'язків, упертість, драгітлівливість, нетерпимість до критики, ненадійність у дружбі, необережність та безтурботність у небезпечних ситуаціях. Працівників із сангвінічним темпераментом треба завжди тримати в полі зору, активізувати, навантажувати посилюю і цікавою для них роботою, яка вимагає емоційного заряду. Сангвініки можуть виконувати усі види правоохоронної діяльності.

Працівнику з *холеричним темпераментом* притаманні швидкість реакції, рухливість та енергійність у службовій діяльності, постійне прагнення бути кращим, організаторські здібності. У складних, екстремальних ситуаціях він діє сміливо, самовіддано, любить ризикувати та долати труднощі й небезпеку. Проте переважно швидко стомлюється і виснажується, оскільки настає різкий спад нервової енергії і, відповідно, діяльності: піднесення і запал зникають, настрої різко падає. У спілкуванні, громадській діяльності виявляє високу активність, критичність, ініціативність, самостійність, досить комунікабельний, легко встановлює емоційні зв'язки, наполегливо прагне до лідерства, але занадто чутливий до громадської думки та оцінок оточення. У недостатньо вихованого холерика можуть проявлятися такі негативні якості: невірноваженість, грубість, безтактність, самовпевненість, зарозумілість. Холерик може бути джерелом конфліктів і напруги в колективі. Будучи покараним, він часто очолює групу порушників дисципліни, розповсюджує негативні тенденції.

Робота з холериками полягає у систематичному вихованні стриманості у поведінці та відносинах з оточуючими, послідовності й порядку в роботі, точного виконання вказівок. Це мають бути суворі, але справедливі вимоги. Працювати з правоохоронцями з холеричним темпераментом слід постійно, м'яко і наполегливо до досягнення кон-

кретного результату. Підвищений тон у спілкуванні з ними в більшості випадків не дасть хороших результатів, а подекуди й викличе зворотній ефект. Холерикам добре вдається оперативна робота і не бажана слідча діяльність, яка вимагає ретельності й наполегливості.

Найврівноваженішим з усіх темпераментів є *флегматичний*. Такі працівники спокійні як зовні, так і внутрішньо. У діяльності проявляють серйозність, продуманість, наполегливість. Врівноваженість і слабка рухливість нервових процесів у флегматика призводить до того, що його почуття виражаються слабо або невиразно і немовби сповільнено. Це зовсім не означає, що флегматик не може розгніватись. Просто щоб довести його до такого стану, слід докласти чимало зусиль.

У стосунках із співробітниками та близьким оточенням флегматики завжди рівні, спокійні, досить товариські. Їх нелегко вивести з себе і вразити емоційно. Основними недоліками такого працівника є те, що він важко оволодіває новими знаннями та навичками, не вміє швидко реагувати на завдання, не прагне позбавитись поганих звичок та стереотипів мислення, індеферентний до критики, пасивний у спілкуванні, упереджено ставиться до окремих осіб. Він не здатний вирішувати декілька завдань одночасно, швидко переключатися з одного завдання на друге. Правоохоронна діяльність обтяжує працівників із флегматичним типом темпераменту лише в тому випадку, коли вимагає швидкого розуміння, мислення, запам'ятовування, оперативної реакції. У таких випадках вони можуть проявити повну безпорадність, і, як наслідок, результат буде низьким. Керівникам слід змушувати таких працівників працювати в необхідному темпі, активізуючи їхні потенційні можливості шляхом самовиховання. Однак проводити цю роботу слід послідовно і систематично. Працівники-флегматики можуть бути продуктивними у підрозділах слідства, дізнання, кадрового забезпечення. Небажано їх використовувати в оперативних службах.

Працівники-*меланхоліки* спокійні зовні, але неспокійні внутрішньо. Свої переживання вони ховають під маскою спокою або, навпаки, жвавості. Проблемаю всякого меланхоліка є пошук внутрішньої гармонії, яку так легко зруйнувати грубими діями зовнішніх факторів. У меланхоліків психічні процеси відбуваються ще повільніше, ніж у флегматиків. Вони з напругою реагують на зовнішні подразники, а тривале й сильне напруження викликає у людей з меланхолічним типом темпераменту спочатку сповільнення дії, а потім і повне припинення її. Такі особи уникають роботи, вони рідко демонструють зацікавлення (адже зацікавленість завжди пов'язана з сильним нервовим напруженням). Тому почуття і емоційні стани у них виникають повільно, але відзначаються глибиною, великою силою і тривалістю. Їх легко вразити, вони важко переносять образи і прикrostі, хоча зовні всі ці переживання у них виражаються слабо. Підлеглий-меланхолік відчуває невпевненість

і навіть страх перед керівниками, хвилюється при отриманні нового відповідального завдання та з великою напругою його виконує. Серед колег авторитетом не користується, оскільки постійно конфліктує. Інтроверти за спрямованістю особистості, вони схильні до замкнутості й самотності, уникають спілкування з малознайомими людьми. Тому меланхолікам зазвичай важко працювати в ОВС. Однак у звичній і спокійній обстановці вони працюють дуже продуктивно.

У психологічній роботі з меланхоліками слід пам'ятати, що в основі меланхолічного темпераменту лежить слабкий тип нервової діяльності, і сильних впливів люди з такою нервовою системою не витримують. Найкращими передумовами хорошого самопочуття працівників-меланхоліків є доброзичливість, чуйність і тактовність офіцерів. Водночас необхідно розвивати у них колективізм, дружелюбність і товариськість. У ситуаціях ізоляції від колективу меланхолік може легко замкнутися і заглибитися у власні переживання або потрапити під негативний вплив. За певних умов життя і спілкування у них може сформуватися нерішучість і навіть боягузливість. У професійній діяльності такі особи не в змозі витримувати сильних і тривалих напружень, бо клітини їхнього мозку швидко переходять у стан охоронного гальмування. У випадках повторних сильних впливів і відповідно систематичній втомі охоронне гальмування стає звичною формою реагування на сильні подразники. Тому надзвичайно важливим завданням педагогів є недопущення гальмівного стану в курсантів-меланхоліків шляхом опрацювання у них навичок зусиль для подолання стану гальмування, поступове привчання їх до більш напруженої роботи.

*Таким чином, темперамент є індивідуально-своєрідною сукупністю природньо зумовлених психічних особливостей індивіда і визначає тільки динамічні особливості способів діяльності особистості.* На перший погляд видається, що сильна нервова система набагато краща від слабкої. Однак психологи встановили, що слабкість нервової системи не є негативною властивістю. Сильна нервова система успішніше справляється з одними життєвими завданнями, а слабка – з іншими. Слабка нервова система високочутлива, і в цьому її перевага. Психічні стани, що викликаються різними життєвими обставинами, у значній мірі залежать від темпераменту людини. Там, де холерик допускає вибух гніву, приходить в афективний стан, реакція флегматика буде іншою. Однак культура поведінки людини залежить не від темпераменту, а від виховання. В залежності від того, як людина ставиться до тих чи інших явищ, оточуючих людей, вона мобілізує відповідну енергію, стає стійкою до довготривалої напруженої діяльності, змушує себе змінювати характерний для неї темп роботи і реакцій. Вихований і досить вольовий холерик здатний проявляти витримку, хоча це дається йому з прикладенням більших зусиль, ніж, наприклад, флегматикові. Водночас під впливом

життєвих умов, певного способу життя (постійне стримування, обмеження ініціативи тощо) у холерика може сформуватись інертність, заторможеність, безініціативність, а у меланхоліка – енергійність і рішучість. Життєвий досвід й виховання людини маскують прояви типів вищої нервової діяльності й темпераменту людини, а іноді й повністю перероджують їх. Однак окремі сильні психічні потрясіння, складні конфліктні ситуації можуть раптово демаскувати, реанімувати або загострити ту чи іншу природну динамічну особливість психіки людини.

У системі органів внутрішніх справ працівники з різними типологічними особливостями вимагають особливо уважного індивідуального підходу. Так, при незвичних надсильних впливах, які спостерігаються у небезпечних ситуаціях, раніше сформовані гальмівні реакції можуть розгальмуватись, відновитись, перш за все у людей холеричного типу. Малостійкі в екстремально важких ситуаціях меланхоліки схильні до нервово-психічних зривів. Саме про це слід пам'ятати, формуючи наряди, групи на службу, і особливо з можливим застосуванням зброї.

Особливості темпераменту слід враховувати при професійному відборі, а також при призначенні випускників відомчих вищих навчальних закладів на первинні посади. При цьому слід враховувати, що діяльність працівника ОВС на різних етапах потребує проявів динамічних особливостей особистості, які характерні для різних темпераментів. Так, при оперативному виїзді на місце події, а особливо при мобілізації на роботу великої кількості осіб, необхідні енергія та імпульсивність, швидкий темп діяльності холерика. При детальному огляді місця події необхідна підвищена чутливість меланхоліка. При необхідності оперативно провести низку слідчих дій бажано опертись на сангвініка з його високою реактивністю і здатністю до швидкого переключення уваги й діяльності, а для процесуального оформлення результатів, звичайно, найбільш продуктивною буде діяльність флегматика, терпеливого, зосередженого і копіткого виконавця.

Темперамент не є ціннісним критерієм особистості, а тому не визначає потреб, інтересів, спрямованості особистості. В одному й тому ж виді діяльності люди з різними темпераментами досягають великих успіхів. Це пов'язано з умовами та способом життєдіяльності, вихованням, а також із самовихованням і саморегуляцією особистості. Практика соціально-психологічної роботи довела, що доцільною для використання в індивідуальній та груповій психокорекційній роботі сильних та слабких сторін кожного працівника відповідно до особливостей його темпераменту є базова методика визначення темпераменту Г. Айзенка. Це дозволяє ефективно використовувати особливості темпераменту в індивідуально-вольовій роботі з перемінним складом (див. додаток 1.2).

Служба в ОВС в цілому передбачає виконання службових обов'язків у складі нарядів, екіпажів, груп. При їх формуванні слід

враховувати як темпераменти, так і психологічну сумісність їх членів. Так, з холериком найкраще живається флегматик, бо останній терпляче зносить емоційні вибухи першого і, крім того, імпонує йому своєю серйозністю, надійністю й відповідальністю. Зі сангвініком себе найкраще почуває меланхолік: емоційні переключення першого постачають меланхоліка новими цікавими переживаннями і відволікають від неадекватних думок. Такий вид взаємодії темпераментів називають комфортним. Якщо розкласти типи взаємодії на уявній прямій, то на крайній позиції щодо комфортності опиниться дезорієнтація.

*Дезорієнтація* – стійкий дисбаланс темпераментів, де проходить безперервне порушення стану рівноваги сторін. І треба прикладати чимало зусиль, щоб зберегти задовільний ступінь взаємності. До цього виду взаємодії належить, перш за все, взаємодія «холерик-меланхолік». Холерична різкість і прямолінійність боляче ранили чутливого меланхоліка, а немотивовані меланхолічні перепади виводять із себе неврівноваженого холерика. Виходить замкнуте коло взаємних роздратувань. Зі сангвініком погано зживається флегматик. Через раціональну інертність останній не завжди встигає за жвавим і динамічним сангвініком. З іншого боку, динамізм сангвініка в очах флегматика виглядає як поверхневність, необов'язковість і поспішність. Тому тут не обійдеться без взаємних звинувачень і претензій.

Крім крайніх позицій, є проміжні взаємодії. Частково сумісні холерик зі сангвініком. Напруженість може виникнути, наприклад, на тому ґрунті, що обидва є екстравертами і тому в однаковій мірі прагнуть лідирувати. Однак напруга часто знімається за рахунок того, що сангвінік як гнучкий тип вчасно вміє уникнути здавалось би неминучого зіткнення. Так само флегматик частково сумісний з меланхоліком. Їх зближує співчуття і повага до внутрішнього світу іншої людини. Відчуженість може виникати через брак ініціативності. Тому для першого і другого випадків необхідне підстроювання одного під іншого, причому воно повинно бути двостороннім.

Так само частково сумісні однотемпераментні особи. Ось чому такий спосіб взаємодії називається одноманітним або однорідним. Показники сумісності тут різні. Найлегше зживаються два сангвініки (вони не зациклюються на розбіжностях). На другому місці терплячі флегматики, на третьому – чутливі меланхоліки. Найважче доводиться двом холерикам (обидва активні й погано володіють своїми емоціями).

*Робота з особовим складом передбачає цілеспрямовану діяльність психолога і виховника у напрямі допомоги працівникам щодо використання природних якостей власного темпераменту, а також у виробленні якостей інших темпераментів, необхідних для правоохоронця.*

До індивідуально-типологічних властивостей особистості відносять також схильність до навіюваності (сугестивності). *Навіюваність* –

нормальна властивість психіки людини, що виявляється в неусвідомленій реакції на зовнішні впливи; вона є більш-менш постійною рисою особистості для певного проміжку часу. За ступенем піддатливості зовнішньому впливу людей можна поділити на легко навіюваних, середньо навіюваних і важко навіюваних (І.Є. Шварц). *Легко навіювані* – особи збудливі, імпульсивні, тривожні, невпевнені у собі. Вони схильні до загального пориву, легкі на підйом, але не здатні до швидкого прийняття рішень, тому у відповідальних ситуаціях завжди покладаються на інших. Для здійснення психологічного впливу на *середньо навіюваних* слід використовувати подразники чуттєво-емоційного характеру, оскільки реагування на таку інформацію є найменш контрольованим; на другому плані знаходяться реакції моторної психічної діяльності, тобто вплив на основі предметної дії, поведінки. *Важко навіювані* критично ставляться до будь-яких видів психологічного впливу; вони схильні до аналізу, завжди потребують доказів, нічого не приймають на віру. Вони, як правило, емоційно стійкі, впевнені в собі та своїх судженнях.

Як властивість особистості працівника міліції прийнято розглядати і *тривожність* – відносно стійку індивідуальну характеристику, що визначає особливості реагування на досить широкий діапазон ситуацій. За силою та інтенсивністю емоційної реакції на ситуацію (як у дійсний момент, так і взагалі) людей можна поділити на високотривожних, помірнотривожних, низькотривожних. *Високотривожні* схильні сприймати в досить широкому діапазоні будь-яку ситуацію як можливу загрозу їхньому престижу, самооцінці, статусу; часом це розростається до розмірів катастрофи. *Помірнотривожні* особи мають змогу адекватно оцінювати напружену ситуацію й адекватно на неї реагувати. При наявності оперативної необхідності їхню тривожність можна підвищувати за допомогою спеціальних методів, наприклад, методом «вибуху» (А.С. Макаренко). У звичайному житті для тих, хто має помірну тривожність, більш корисною є порада, допомога дією, ніж вказівки й категоричні вимоги. *Низькотривожні* особи спокійні аж до байдужості. Вони не завжди схильні сприймати загрозу своєму престижу, самооцінці в самому широкому діапазоні ситуацій навіть тоді, коли вона реально існує, вважаючи, що немає причин хвилюватися. Ймовірність виникнення конфліктів, зривів, афективних спалахів вкрай мала. Виникнення стану тривоги у них відбувається лише в особливо важливих і особисто значущих випадках (реальна погроза положенню в сім'ї, висока ймовірність розкриття вчиненого злочину).

До найсильніших за спонукальною силою негативних властивостей особистості відносять агресивність. Як вважають фахівці, *агресивність* – це прояв установок, які склалися в силу несприятливих умов соціального середовища, що перешкоджають самореалізації й самоствердженню особистості. Вона реалізується у широких за діапазоном



неадаптивних формах поведінки (сварки, глузування, знуцання, бійки, руйнівні дії, насильницькі злочини тощо).

Розрізняють різні ступені прояву агресивності у працівника міліції при виконанні ним службових обов'язків: *високий* – внутрішня схильність до вибухів, емоційних спалахів із самого незначного приводу, виражений негативізм, недовірливість і підозрілість до всього і до всіх, постійна готовність до нападу, навіть у неконфліктній ситуації; *середній* – може яскраво проявитися тільки в особистісно значущій або екстремальній ситуації; *слабкий* – агресія не проявляється навіть в екстремальних, психогенних ситуаціях.

## **2. Здібності та їх значення у професійному становленні працівників органів внутрішніх справ**

Часто під час розмов начальників з підлеглими можна почути вираз «Він ні на що не здатний» або навпаки «Він здатний на все». І той, другий неправильні, оскільки абсолютизують факти. Кожна людина може робити щось краще, з більшим натхненням і результатом, аніж усе інше. Спочатку слід виявити, що саме, потім виміряти і вдосконалити. Трапляється, що здібності так і не проявляються. Так, вроджений актор може все своє життя пропрацювати посереднім інженером, приносячи у вільний час задоволення своїм друзям, а майстер художнього слова – мільйонером. Начальник управління внутрішніх справ врешті може покинути свій пост, щоб завершити написання книги, над якою постійно працював, якій віддавав свій вільний час і що робив з великим бажанням, на відміну від роботи.

*Здібності* – сукупність вроджених анатомо-фізіологічних і набутих регулятивних особливостей, які визначають можливості людини в конкретному з видів діяльності. Тобто здібності – це функціональна інтеграція таких нахилів людини, які необхідні для здійснення даного виду діяльності, водночас це міра відповідності особливостей особистості вимогам конкретної діяльності. Абсолютний збіг того й іншого трапляється не так вже й часто. Однак за умов самовиховання, саморозвитку і саморегуляції особистості можна наблизитись до ідеалу.

Вирізняють *загальні* здібності, у тій чи іншій мірі характерні всім людям і які необхідні для всіх видів діяльності, і *спеціальні*. Загальні поділяються на *складні* (здатність засвоювати нові знання, рівень інтелекту тощо) й *елементарні* (здатність до психічного відображення дійсності, необхідний рівень пам'яті, мислення, волі й т. ін.). Спеціальні здібності відображаються через основні індивідуальні якості особистості, їх організацію.

*Психомоторна організація* особистості – особливості регуляції рухів з допомогою психіки. Вони проявляються у траєкторії, швид-

кості, темпі й силі руху. Для працівника ОВС чіткість, оперативність і розрахованість рухів має велике значення, оскільки може вирішити як долю його самого, так і долю оточуючих.

*Сенсорна організація* особистості – рівень розвитку чутливості різноманітних аналізаторів і об'єднання їх у сенсорну систему. Вміння розрізнити найменші предмети, найтонші запахи, здатність вловити ледь відчутні зміни у середовищі допомагали відомим детективам розплутати найскладніші справи.

*Перцептивна організація* особистості включає індивідуальні особливості сприйняття оточуючого. За способом узагальнення вони поділяються на аналітичний і синтетичний типи. Люди з *аналітичним* типом сприйняття схильні сприймати передовсім деталі, дрібниці і мають ускладнене уявлення про явище в цілому. Людям із *синтетичним* типом сприйняття характерне загальне відображення предметів і явищ без чіткого виокремлення деталей та елементів. Працівник силових структур повинен володіти змішаним типом сприйняття, тобто поєнувати уміння диференціювати об'єкт і оцінювати його в цілому.

Різні люди по-різному сприймають об'єкти уваги. Ті з них, які концентрують свою увагу не стільки на об'єкті, скільки на переживаннях, викликаних ним, складають *емотивний тип*. Для професії правоохоронця такий тип сприйняття небажаний. Важлива наявність таких якостей особистості, як спостережливість, вміння переключатись та інше.

*Мнемічна організація* особистості – розвиток окремих видів пам'яті. Так, у філософів і письменників більш розвинута логічна пам'ять, у акторів – емоційна й образна, у композиторів – слухова. Працівники кримінальних служб мають застосовувати у своїй практиці майже всі види пам'яті, оскільки працюють з людьми різних професій.

*Інтелектуальна організація* особистості включає особливості мислення:

- 1) послідовність і аргументованість;
- 2) здатність до узагальнення фактичного матеріалу;
- 3) здатність відновлювати послідовність завдань та окремі прогалини у вирішенні тієї чи іншої проблеми;
- 4) вміння знаходити істотні зв'язки між явищами і відокремлювати їх від несуттєвих;
- 5) гнучкість розуму, здатність знаходити й підтримувати нову точку зору.

*Вольова сфера* особистості характеризується такими особливостями, як сила волі, стійкість волі, здатність до багаторазових вольових актів, самостійність, а також рішучість – здатність швидко оцінювати обстановку і приймати конкретні рішення. Вольові якості особистості є водночас рисами характеру і безпосередньо стосуються здібностей.

Між загальними та спеціальними здібностями існує зв'язок. Так, розвиток окремих загальних здібностей створює передумови форму-

вання спеціальних здібностей. Однак кожна людина володіє характерними лише їй здібностями в окремих видах діяльності і нездатністю до інших видів діяльності, тобто такими особливостями, які є небажаними для них. Таким чином, не існує хороших чи поганих здібностей, а існує придатність чи непридатність до тих чи інших видів діяльності. Тому не можна вважати, що кожна людина в однаковій мірі придатна до всіх видів діяльності. Однак людина має певні природні задатки, які у певних соціальних умовах викликають появу окремих здібностей. Серед них передовсім вроджені особливості нервової системи. Так, якщо у людини переважає перша сигнальна система, яка формує художній тип із характерним для нього образним мисленням і творчою уявою, вона має орієнтуватися на професії творчого спрямування; якщо друга (з нахилом до мисленнєвої діяльності) – на професії, що вимагають посиленої мисленнєвої діяльності. Правоохоронна діяльність належить до другого типу, тому відбір до ОВС слід здійснювати з числа осіб з другою сигнальною системою.

Будь-яка професія вимагає від людини певних психічних особливостей. Однак це не означає, що люди, які досягають певних успіхів у тій чи іншій професії, володіють однаковими, необхідними для даної професії здібностями. Адже відсутність одних здібностей може компенсуватись наявністю й розвитком інших. Проте для певних професій окремі здібності необхідні, наприклад, музикантові музичний слух; монтажник-висотник не може боятися висоти, а шофер страждати на дальтонізм. Оцінюючи професійні здібності, необхідно враховувати професіограму даної професії. Вивчення наявності здібностей у певної особи слід проводити науковими методами з використанням різноманітних методик і технологій.

### ***3. Характер. Врахування психологічних особливостей характеру в організації індивідуальної виховної роботи з персоналом***

У процесі виховної та соціально-психологічної роботи з особовим складом особливу увагу слід приділяти вдосконаленню особливостей характеру, необхідних для професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

*Характер* – отримані в конкретних соціальних умовах загальні способи взаємодії особистості з середовищем, в тому числі з професійним, які складають тип її життєдіяльності. У перекладі з грецької «характер» – «відтиск», «риси»; це яскраво виражені загальні риси поведінки. Своєрідність характеру визначається стійкою мотиваційною

сферою особистості й вольовими якостями. Характер особистості об'єднує в собі домінуючі потреби, почуття, установки, нахили, інтереси, бажання, ідеали, переконання і світогляд особистості. Щоб визначити характер людини, слід оцінити систему її взаємодії з оточенням.

Основним критерієм оцінки характеру особистості правоохоронця є *система відносин*, яка підрозділяється на групи:

- ставлення *до суспільства*, мікросередовища, окремих конкретних людей. Ці риси визначають моральне спрямування особистості: гуманність, альтруїзм, емпатія або асоціальність, агресивність, егоїзм;

- ставлення *до себе* – самосвідомість, яка визначається здатністю особистості до самопізнання, до співвіднесення своїх здібностей і можливостей з тією роллю, яка на нього покладена, що вимірюється пропорційністю рівня домагань з рівнем досягнень;

- ставлення *до праці* й інших видів діяльності – працелюбність, наполегливість, ініціативність, здатність до переборювання труднощів у навчанні та службі, цілеспрямованість, добросовісність (або протилежні якості) та ін.;

- ставлення *до речей* як до продуктів людської праці – акуратність, бережливість, скромність, безкорисливість та ін.

Якщо тип характеру проявляється у загальних способах взаємодії зі середовищем, то риси характеру проявляються в окремих загальних особливостях поведінки. Прийнято розрізняти кілька груп рис характеру.

*Вольові* риси характеру, особливо важливі для працівника правоохоронних органів, включають: *цілеспрямованість* (підпорядкування своєї поведінки визначеній меті), *самостійність* (ініціативність у висуванні цілей, у знаходженні способів їх досягнення), *рішучість* (здатність у важких ситуаціях приймати адекватні рішення і впевнено реалізувати їх), *наполегливість* (здатність до переборювання труднощів, стійкий пошук нових способів і засобів досягнення раніше поставлених цілей), *витримка і самовладання* (здатність контролювати свою поведінку у складних конфліктних умовах, стійко переносити невдачі, фізичні страждання), *сміливість* (готовність і вміння досягати мети, незважаючи на небезпеку), *мужність* (здатність виявляти сміливість у вкрай небезпечних для життя умовах, готовність до самопожертви в ім'я високих цілей), *дисциплінованість* (здатність підпорядковувати поведінку правилам, нормам, вимогам суспільства) тощо.

Поєднання вольових якостей визначає вольовий склад особистості, особливостями якого є: *цілісність* (стійкість позицій і поглядів особистості в різних ситуаціях, єдність слова і діла); *сила характеру* (ергійність, здатність до довготривалого напруження, до переборювання труднощів у напружених ситуаціях); *міцність характеру* (сила характеру у поєднанні з принциповістю); *врівноваженість* (оптимальне співвідношення активності і стриманості, зваженість поведінки, використання всіх своїх можливостей у будь-яких умовах).

*Емоційні риси характеру: емоційна вразливість* (підвищена емоційна реактивність), *сентиментальність* (підвищена пасивна емоційність), *пристрасність, експресивність* (підвищена емоційність), *мало-емоційність*. Важливий показник для професії правоохоронця – емоційна стійкість, яка проявляється у стійкості настрою і самопочуття.

*Інтелектуальні риси характеру, необхідні для працівника ОВС:* практичний склад розуму, гнучкість і глибина інтелекту, швидкість протікання мисленневих процесів, продуктивність і оригінальність розуму, стійкість інтелектуальної спрямованості особистості.

Виходячи з того, які риси проявляє у своїй повсякденній поведінці працівник органів внутрішніх справ, залежить спосіб його адаптації до умов навчання та служби в органах внутрішніх справ, формується стиль його майбутньої професійної діяльності. Виходячи з цього, розрізняють такі типи характеру:

– *гармонійно цілісний тип*: комунікабельний, вольовий, який добре пристосовується до навколишнього середовища. Особи з таким типом характеру швидко адаптуються до навчання у відомчих ВНЗ, а потім і до служби у практичних підрозділах;

– *внутрішньо конфліктний тип*, зовнішньо врівноважений з середовищем, характеризується протиріччями між внутрішніми переконаннями і зовнішньою поведінкою, що здійснюється з великою напругою. Внутрішній конфлікт між «хочу» і «мушу» рано чи пізно переростає у зовнішній. На цьому ґрунті можливі девіантні прояви;

– *конфліктний тип з пониженою адаптацією* відрізняється конфліктністю між емоційними стимулами і соціальними обов'язками, імпульсивністю, зниженою комунікабельністю і переважанням негативних емоцій. Таких працівників не можна не помітити: вони явно йдуть на конфлікт, який швидко розв'язується не на їхню користь;

– *варіативний тип* формується в результаті низького рівня розвитку особистості, нестійкості позицій і безпринципності, пристосовується до всіляких умов. Цей тип небезпечний своєю м'якотілістю, податливістю і прислужливістю.

Особистісні утворення багатопланові. Вони проявляються на різних рівнях і мають системний характер. Тому вивчаються блоками факторів (інтелектуальних, емоційно-вольових і комунікативних), які вимірюються з допомогою спеціальних тестів. Так, цілий комплекс характерологічних якостей вивчає Міннесотський багатофакторний особистісний тест ММРІ. Останнім часом при професійному відборі використовується 16-факторний характерологічний опитувальник Р. Кеттелла, який включає оцінку таких особливостей особистості: шизотимії - афектотимії (замкнутості - відкритості) – А, інтелекту – В, емоційної стійкості - емоційної нестабільності – С, покірності - домінантності – Е, стриманості - експресивності – F, безвідповіда-

льності – суперегоїстичності – G, сміливості - боязливості – H, жорсткості - чутливості – I, довірливості - підозрілості – L, практичності - розвинутої уяви – M, прямолінійності - дипломатичності – N, впевненості у собі - тривожності – O, консерватизму - радикалізму – Q1, конформізму - нонконформізму – Q2, самоконтролю – Q3, розслабленості - напруженості – Q.

Особи з високими показниками за фактором А успішно працюють у системі «людина-людина», у колективі, менше бояться критики, легкі у спілкуванні, що так необхідно працівникам більшості спеціальностей. Однак вони менш надійні у точній і монотонній роботі. Для людей, які працюють у сфері бухгалтерського обліку, більш прийнятні низькі показники даного фактора. Такі особи прагматичні й безкомпромісні у вирішенні справ. Низькі результати за фактором В вказують на відставання у розумових здібностях, меншу схильність до вирішення абстрактних задач. Працівники ОВС повинні мати вищі від середнього показники за фактором С. Низькі результати можуть свідчити як про дезадаптаційні процеси, так і про наявність професійної деформації. У клінічних дослідженнях такі результати виявлені у неврастеніків, психопатів, алкоголіків, наркоманів та людей з різними видами залежностей. Особистості, яка має високий фактор Е, характерні яскраво виражені лідерські якості, сміливість, хоробрість. Водночас високі показники можуть свідчити про жорсткий характер, невміння рахуватися з іншими людьми, несхильність до групової роботи. Низький показник F найчастіше свідчить не про наявність депресії, а про розсудливість, обережність і передбачливість. Особистість з високим показником балів за фактором G з великою наполегливістю переслідує поставлені цілі, добре контролює себе, здатна сконцентрувати свою увагу на справі (навчанні, службі). У психопатів, злочинців, осіб з низькими моральними якостями зазвичай низькі оцінки за цим фактором. Низькі бали (стени) можуть мати і ті, хто ставить власні меркантильні інтереси вище від професійних. Існує гіпотеза, що особа з низькими показниками за фактором H має надчутливу симпатичну нервову систему, яка змушує особливо реагувати на загрозу, викликає прагнення до її уникнення будь-якою ціною, у тому числі наражаючи на небезпеку інших. Високий показник за вказаним фактором свідчить про протидію втомлюваності, здатність витримувати великі емоційні навантаження. Високі бали за фактором I характеризують схильність особи до надмірної чутливості, невротичних реакцій, нездатність до швидкого і правильного прийняття рішень. Найчастіше ці риси притаманні музикантам і художникам, і аж ніяк не правоохоронцям. За фактором L високі показники характерні для високомірних, драгівливих і егоїстичних людей, що може свідчити про параноїдальні риси, низькі цифри є доказом добродушності й дружельюбності особистості. За умов відсут-

ності цілеспрямованої виховної та соціально-психологічної роботи такий контингент курсантів у майбутньому буде мало придатний до роботи з населенням. Високий рівень даних за фактором М свідчить про ігнорування особою практичних питань, конфліктну поведінку і збудливу реакцію. Люди з таким показником схильні до створення аварійних ситуацій. Фактор N має позитивну кореляцію з розумовими здібностями і лідерськими якостями. Особи з високим фактором O тривожні й депресивні в екстремальних ситуаціях. Він поширений у клінічних групах усіх типів. Високий показник за фактором Q1 характеризує схильність до пошуку, нововведень, прийняття нестандартних рішень, Q2 – готовність до самостійного прийняття рішень, здатність відстояти свою думку перед керівництвом, Q3 – передбачливість, обов'язковість, організаторські здібності, самоконтроль. Курсантам з низьким Q3 слід прививати свідому дисципліну, прагнення дотримуватися статутних норм і загальноприйнятих правил. Фактор Q4 характеризує загальний рівень фрустрації: від гніву – до бійки, від збудження – до депресії. Q4 поряд з факторами С, O та I диференціює осіб, схильних до невротичних явищ. Зовні це проявляється у постійній нерациональній збудливості, напруженості, дратівливості. Наявність високих показників може свідчити як про характерологічну особливість особистості, так і про реакцію психіки на наявність гострих життєвих проблем, що слід виявити під час виховної бесіди або психологічної консультації.

Характер особистості формується поступово, в процесі активної систематичної діяльності в тісному зв'язку з особливостями темпераменту. Однак іноді внаслідок психологічних потрясінь в умовах складних конфліктних ситуацій зміни у характері проходять стрибкоподібно і проявляються у критичних обставинах.

Окрім того, при вивченні особистості слід враховувати й «слабкі місця» у психіці, які за певних умов можуть перерости у патологію. К. Леонгарт і Н. Шмішек виокремлюють 10 типів особистостей з певними акцентуаціями характеру:

– *ригідний* (надмірна стійкість негативних емоцій і почуттів, висока конфліктність і злопам'ятність зі схильністю до «надцінних» ідей);

– *збудливий* (підвищена імпульсивність, дратівливість і агресивність, яка в поривах гніву може супроводжуватись фізичними діями і труднощами в осмисленні);

– *демонстративний* (потреба в увазі оточуючих, самовихваляння, послужливість);

– *педантичний* (пунктуальність і добросовісність з надмірною нав'язливістю і стандартністю, малопродуктивністю);

– *гіпертимний* (підвищена психічна активність з потребою дії, ініціативністю і підприємливістю, легковажністю);

– *дистимічний* (схильний до депресії, серйозного ставлення до праці з одночасним ослабленням життєдіяльності, концентрації на гірших сторонах життя);

– *циклотимний* (з яскравою зміною гіпертимічних і дистимічних фаз, що проявляється у різких змінах настрою без видимих на те причин);

– *тривожний* (схильний до боязливості, нерішучості, надмірної підлеглості, що приводить до надкомпенсації за рахунок різкого викиду негативних емоцій);

– *емотивний* (надмірно чутливий, вразливий, у екстремальних ситуаціях можливі патології аж до депресій і самогубств).

Акцентуації можуть бути яскраво виражені (12–24 бали), мати середній прояв (6–12 балів), відсутніми (0–8 балів).

Говорити про наявність акцентуацій можна за наявності трьох умов:

1. Тотальність прояву (проявляються завжди і всюди).

2. Стабільність (в основному можуть бути помічені батьками ще з дитинства).

3. Порушення адаптації до умов служби з'являється не внаслідок впливу середовища, а в результаті наявності певних рис характеру.

Найбільшу увагу слід звернути на декомпенсацію, тобто дисгармонічну поведінку у психотравмуючій ситуації, що, власне, і заставляє визначити можливі акцентуації. Причинами виникнення акцентуацій можуть бути наслідкові фактори, негативні звички (алкоголізм, наркоманія тощо), асоціальна поведінка, захворювання центральної нервової системи, недоліки у вихованні, деформація і неповнота сім'ї.

Психологічне супроводження перемінного складу Львівського державного університету внутрішніх справ показало, що найбільш поширеними серед курсантів типів акцентуацій є демонстративний, ригідний та гіпертимний.

*Демонстративний* тип проявляється у прагненні всілякими способами знаходитись у центрі уваги, у бажанні здаватись кращими, ніж вони є насправді. Тому демонстранти не здатні об'єктивно оцінювати свої вчинки, часто не помічають різниці поміж власними фантазіями і реальністю. Якщо вони не отримують бажаного центрального положення (що трапляється дуже часто), це створює внутрішній конфлікт з оточуючими. Невизнання може викликати і невроз. Однак більшість демонстрантів спасаються з допомогою «надуманих захворювань» («втеча у хворобу») або «стають в позу». Ці методи надзвичайно поширені серед курсантів-демонстрантів у ситуаціях запізнення з дому на службу тощо. Акцентуовані особи типу Д схильні до зловживання алкоголем. У стані сп'яніння вищевказані риси проявляються ще яскравіше.



*Ригідність* у психології означає нездатність особистості змінити свою поведінку відповідно до зміни ситуації. Б.Ф. Березін і співавтори пишуть, що після того, як форма поведінки, яка викликає емоції, реалізується, емоції згасають. Якщо ж таке згасання проходить надто повільно, то невідреагований ефект виникає у думках знов і знов, не дивлячись на відсутність ситуації, що підкріплює переживання. Ригідність часто пов'язана з тривожністю і підозріливістю, яка за умов загальної недовіри може корінитись у психіці самої особистості. Згідно зі спостереженнями того ж Б.Ф. Березіна, ригідні типи поєднують у собі чутливість, сприйнятливність і самоствердження з підозріливістю, критичним чи презирливим ставленням до оточуючих, впертістю, а нерідко й агресивністю. Афекти таких осіб можуть мати характер психологічного захисту від дійсного або нібито існуючого ворожого ставлення до них. Усе це може приводити до розвитку дезадаптаційних процесів. Результати трьохрічного психологічного супроводження перемінного складу Львівського університету внутрішніх справ показали, що при цілеспрямованому виховному впливі, послідовній адаптації у більшості курсантів ригідність протягом навчання знижується до оптимального рівня.

Найбільш поширений серед курсантів *гіпертимний* тип акцентуацій (від гр. *hiper* – надмірний, «*thymos*» – настрої). Він характеризується підвищеним настроєм і нестримним оптимізмом. Ще в школі гіпертими були непосидючими, часто ухилялись від навчання і порушували дисципліну. Їм характерні авантюризм, легковажність, що може за відповідних умов привести до асоціальних вчинків. На всілякі зазіхання на їхню свободу невиховані гіпертими можуть відповідати вибухами гніву і роздратування. Вони відрізняються хорошими здібностями, хорошою пам'яттю і живим розумом, однак їм бракує наполегливості й дисциплінованості. Тому й успіхи у них можуть бути нестабільними. На заняттях гіпертими не можуть спокійно сидіти і слухати лекції, тому відвертають увагу однокурсників від занять своїми репліками і зауваженнями. З огляду на це, окрім того, що навчальний матеріал має бути живим і уяочним, викладачеві слід час від часу дати можливість гіпертипам «спустити пару» (розслабитись). В іншому разі вони це зроблять самі. У випадку невстигання, частих пропусків може настати декомпенсація і, як наслідок, недопуск до іспитів тощо. За рахунок своїх здібностей вони можуть швидко підготуватись до іспиту. Однак, якщо іспитів багато, їх на всю сесію не вистачає. У них можуть бути «хвости» і заборгованості. Зазвичай таким акцентуантам вдається успішно закінчити навчальний заклад, однак якщо виникають конфлікти через пропуски занять, недисциплінованість, вони гублять інтерес до навчання, ще більше загострюючи ситуацію, що може закінчитися відрахуванням.

Декомпенсація у гіпертимів може виникнути і через дисциплінарний тиск командирів, через конфлікти у групі, компанії, де вони зазвичай прагнуть займати становище лідера, командують іншими, за що можуть отримати протидію.

У професійному колективі практичного підрозділу гіпертими, на перший погляд, здібні й надійні, не відрізняються глибиною і працелюбством, «залізною волею» і твердим характером. Вони можуть запропонувати цікаву ідею, однак не завжди доводять її до кінця.

Курсанти та працівники *дистимічного* (гіпотимного) типу акцентуації мають понижений настрій, сприймають усе у сірих тонах, схильні до песимізму. Гіпотими замкнені, похмурі, малокомунікабельні. Це природжені песимісти із заниженою самооцінкою. Однак у спокійній обстановці це тихі, делікатні й тактовні люди, добросовісні, відповідальні й виконавчі. Тому при неможливості виконання завдання, при підвищеному навантаженні чи надмірних вимогах у відповідальних дистимів може виникнути декомпенсація, в результаті чого настає виснаження організму і неврастенія. Часто гіпотимам характерна іпохондрія (надмірна стурбованість власним здоров'ям). Загалом представників цього типу акцентуації серед курсантів не так вже й багато, але знати про особливості роботи з ними необхідно, оскільки їхня хвороблива реакція може бути непередбачуваною. Так, за умов наявності трагічних подій вони виношують почуття провини, яке може спричинити стійку депресію і самогубства. А тому знати їх і вміти попередити нещастя важливо.

*Циклотими* – люди з емоційною нестабільністю, з перепадами настрою від веселого до сумного. Вони можуть бути безпричинно радісні, енергійні, коли всі справи вдаються. Однак ці періоди швидко змінюються зниженим настроєм. Якщо фаза пониженого настрою збігається з психотравмуючою ситуацією, можуть з'явитись ознаки депресивного стану. У вищих навчальних закладах циклотими через часту наявність знижених фаз можуть відставати від однокурсників, це може викликати декомпенсацію, а потім, при перевтомах, і неврастенію – крайнє перенапруження нервової системи.

Психічні особливості *збудливого* типу особистості – неадекватність, невідповідність його реакцій емоційній силі та якості подразника, нестриманість у зовнішніх проявах переживань, виникнення вибухів гніву без явних на те причин (крики, сварки, образи, грюкання дверима тощо). Озлоблені, такі люди вкрай агресивні й небезпечні. У стані алкогольного сп'яніння у даного типу людей різко зростає збудливість і зникає здатність контролювати ситуацію і стримувати свою поведінку (алкоголь паралізує процес гальмування). Обов'язок працівників служб профвідбору – не допустити до проходження служби в ОВС осіб з такими акцентуаціями. Робота правоохоронця дає широкі можливості у задоволенні потреб осіб із психопатологіями збуд-

ливого типу. Широке поле діяльності для таких людей відкривається у патрульно-постовій службі: особливих даних тут не вимагається, а можливостей самоствердитись – безліч. Що стосується емоційно нестійких і вразливих, то вони шукають у системі захисту і стабільності, а отримують стійкі деформації з далеко не легкими наслідками.

#### **4. Вивчення емоційно-вольової сфери працівників ОВС. Емоції і почуття. Стрес, афект і методи їх профілактики**

Оскільки емоції і почуття є одним із факторів міжособистісної взаємодії, психопрофілактична робота з особовим складом передбачає вивчення емоційних проявів і вплив на них.

*Емоції* (лат. «*emoveo*» – хвилюю) – це загальна генералізована реакція організму на життєво значущі зовнішні впливи. Почуття – психічна форма відображення соціальних потреб. Девіантна і особливо делінквентна поведінка у більшості випадків пов'язані з нерозвинутістю або недорозвинутістю почуттів.

Емоції і почуття відрізняються за їх якістю (позитивні чи негативні), глибиною (глибокі і неглибокі), інтенсивністю (сильні й слабкі) і продовжуваністю (короткотривалі й стійкі), впливом на діяльність.

За впливом на активність діяльності вони підрозділяються на стеничні (від гр. «*sthenos*» – сила) і астенічні. *Стеничні* активізують діяльність, мобілізують сили людини (радість, захоплення), *астенічні* розслабляють людину, паралізують її силу (почуття паніки, страху). Однак те саме почуття іноді може по-різному впливати на різних людей. Наприклад, почуття страху може як демобілізувати, так і мобілізувати сили людини. Це залежить від індивідуальних особливостей особистості і її вольових станів. Однак постійне використання страху задля мобілізації особового складу може привести до виникнення різного виду психопатій.

Вищі почуття підрозділяються і за змістом: *практичні* (радість праці), *інтелектуальні* (радість пізнання), *моральні* (високономативні реакції з приводу тих чи інших ситуацій, явищ) і *естетичні* (пов'язані зі ставленням до прекрасного у суспільному житті). Моральні почуття у професійній діяльності відображаються у вигляді моральності, яка включає справедливості, обов'язок, честь тощо. Гармонія цих почуттів і станів в особистості працівника забезпечує високопрофесійну діяльність останнього у системі ОВС.

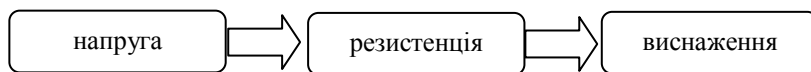
За регулюючою функцією емоції поділяються на *емоційний тон* (ставлення до суб'єкта, об'єкта уваги), *емоційний відгук* (емоційна збудливість людини, співпереживання емоційному станові інших людей), *настрій* (ситуаційно зумовлене домінування певних емоцій і почуттів)

і *конфліктні емоційні стани*. Якщо два перші види постійно проявляються у міжособистісній взаємодії і зумовлені лише суб'єктивними причинами, то останні мають суб'єктивно-об'єктивний характер і зумовлюються часто умовами середовища. Так, настрій викликається позитивними чи негативними впливами: успіхами чи невдачею в роботі, комфортною чи дискомфортною обстановкою тощо і завжди причинно зумовлено. *Емоційна стійкість* людини у різних емоційно-генних впливах якраз і проявляється у стабільності чи нестабільності її настрою і працездатності при різних самопочуттях.

Однак найбільшу увагу слід приділити все ж конфліктним емоційним станам, до яких належать стрес, афект і фрустрація. *Стрес* – емоційний стан, який виникає в результаті надсильних травмуючих впливів і збуджує до пошуку виходу з екстремальних ситуацій. Надсильні подразники (стресори) спочатку викликають вегетативні зміни (прискорення пульсу, виділення адреналіну в кров тощо) і різке зниження здатності прийняти рішення про правильну у даній ситуації поведінку, зниження всіх психічних функцій. У відповідь на складну обстановку шоку (депресію центральної нервової системи) виникає антишок, коли відновлюються втрачені психічні функції (стадія резистентності) і виникає підвищена стійкість до дії стресорів. Однак якщо дія стресорів продовжується, опорність організму знижується і настає виснаження.

*Емоційне вигорання* – опрацьований особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. Це сформований функціональний стереотип емоційної професійної поведінки, який дозволяє людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. А оскільки професії правоохоронця характерні щоденні перевитрати енергії, то це уміння стає надзвичайно важливим.

Основні фази розвитку стресу у професійній діяльності:



Кожна з цих фаз проявляється в окремих синдромах.

*Фаза напруги* охоплює:

- переживання психотравмуючих обставин
- невдоволення собою
- відчуття «загнаності в клітку»
- тривогу і депресію.

*Фаза резистенції* складається з таких синдромів:

- неадекватне вибіркоче емоційне реагування
- емоційно-моральна дезорієнтація

- розширення сфери економії емоцій
- редукція професійних обов'язків.

*Фаза виснаження* включає:

- емоційний дефіцит
- емоційне відсторонення
- особистісне відсторонення (деперсоналізація)
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Психологічне обстеження практичних працівників-слухачів курсів підвищення кваліфікації Львівського університету внутрішніх справ показало, що емоційне вигорання залежить як від об'єктивних чинників (специфіка служби, стаж, вік), так і суб'єктивних (особистісні якості, мотивація професійної діяльності тощо). У працівників карного розшуку, наприклад, перша фаза настає через 4–6 років, друга – через 6–9, третя у вигляді окремих синдромів з'являється в окремих осіб уже через 7–9 років, а прогресує у більшості працівників з 10–14-річним стажем. Тому надзвичайно важливо під час психологічного супроводження особового складу у практичних підрозділах визначати ознаки стресу і вчасно попереджувати наростання стресоутворюючих факторів.

Стрес небезпечний для життя, однак він і необхідний, оскільки при цьому проявляються і формуються адаптивні можливості людини. Щоправда, вона має бути до цього готовою. Якщо останнє не забезпечене, то при раптовому виникненні гострої конфліктної ситуації людина може впасти у стан афекту.

*Афект* – нервово-психічне перезбудження, яке проявляється у тимчасовій дезорганізації свідомості та крайній активізації імпульсивних дій. Зовні це проявляється у формі гніву, ревнощів, страху тощо. При цьому можуть спостерігатися прояви примітивних реакцій «людина проявляє свої інстинкти, яка вона є, ...без соціальної покришки при допомозі великих півкуль» (Павлов І.П., 1951). Суб'єктивно афект переживається як нав'язаний зовні, однак посиленням вольовим контролем у початковій стадії цей стан можна не допустити. Одним з таких прийомів є зміна обстановки, переключення діяльності, затримка рухових реакцій. Проте найважливішою умовою уникнення афектів є моральні якості особистості, життєвий досвід і виховання. Люди з невірноваженими процесами збудження і гальмування більш схильні до афектів, але ця схильність з успіхом може бути подолана шляхом самовиховання.

Афекти у практиці роботи з особовим складом зустрічаються досить рідко. Найчастіше психологи мають справу з професійними стресами, викликаними конфліктними ситуаціями. Можна виокремити три фізіологічних механізми такого стресу і відповідно встановлення рівноваги. Так, у корі головного мозку сформувалось інтенсивне і стійке вогнище збудження, так звана *домінанта*, яка підкорює собі всю діяльність організму, всі вчинки й думки людини. Для заспокоєн-

ня її слід або розрядити, ліквідувати, або створити конкуруючу домінанту. Всі відвертаючі увагу прийоми (читання захоплюючого твору, перегляд кінофільму) фактично спрямовані на формування конкуруючої домінанти. Водночас слід враховувати, що внаслідок прояву домінанти розвивається своєрідна ланцюгова реакція: збуджується одна з глибинних структур мозку – *гіпоталамус*, яка змушує розміщену поблизу особливу залозу (гіпофіз) виділити в кров велику порцію адрено-кортикотропного гормону (АКТГ). Під впливом АКТГ наднирники виділяють фізіологічно активні речовини (гормони стресу), які викликають багатосторонній ефект: серце починає скорочуватись частіше і сильніше («вискакує» з грудей), кров'яний тиск знижується (ось чому може сильно боліти голова, виникнути серцевий напад), дихання стає глибшим і частішим, у крові різко збільшується кількість глюкози – екстреного постачальника енергії. На цій фазі організм готує умови для інтенсивного м'язового навантаження, для посиленого постачання всіх органів і тканин кисневими речовинами.

Якщо стресова ситуація зберегла свою актуальність (конфлікт не вирішився), до кори головного мозку знов і знов поступають імпульси, які підтримують домінанту, а в кров продовжують надходити гормони стресу. Знаючи і розуміючи це, слід знизити для себе значущість події або знайти шляхи для реалізації необхідної потреби. Оптимальний спосіб позбавитися довготривалого стресу – повністю локалізувати конфлікт, виключити існуючі бар'єри. Якщо це зробити неможливо, слід покласти на допомогу силу логіки і переоцінити значення конфлікту, наприклад: «Звичайно, він дуже образив мене, але його можна зрозуміти: у нього стільки проблем, неприємностей».

Як працівники ОВС зазвичай долають емоційні дисбаланси? На запитання «Що Ви робите, аби припинити чи послабити негативні емоції, що виникли після сварки, конфлікту, неприємної події?», поставлене перед правоохоронцями-слухачами заочної форми навчання, дало такі проранжовані (розставлені за значущістю) відповіді:

1. Прийом заспокійливого, алкоголю.
2. Агресивні дії (зрив злості на комусь).
3. Заняття улюбленою справою (рибалка, полювання).
4. Активне переключення (фізична робота, фізкультура).
5. Спілкування з близькими людьми.
6. Фізіологічне переключення (кохання).
7. Заспокоєння силою логіки.
8. Аутотренинг.
9. Дихальні вправи.
10. Інші побутові методи.

На жаль, опитані працівники правоохоронних структур майже не використовують один з наймогутніших засобів саморегуляції – ау-

тотренінг. Важливо допомогти працівникам визначити своє хобі й у вільні від роботи хвилини займатись ним. Особливо велике значення у розрядці негативних емоцій відіграє музика. Вона знижує активність домінанти, яка сформувалася під час конфліктної ситуації (стресу), розряджає накопичені негативні емоції. Окрім того, одним з кращих способів заспокоєння, при якому включаються відразу кілька механізмів саморегуляції, є спілкування з близькою людиною, коли можна, по-перше, «вилити душу», тобто розрядити джерело збудження, по-друге, переключитись на цікаву тему і, по-третє, разом відшукати шляхи оптимального вирішення конфлікту. Таким співрозмовником може бути як хтось із рідних, друзів, так і психолог.

Найсильнішим заспокоювальним фактором є час. Недарма кажуть: час лікує. Він притуплює всі образи. З роками загоюються навіть, здавалося б, смертельні рани. Вже на другий після конфлікту день образа пом'якшується, здається менш відчутною. З огляду на це слід порадити працівникам реагувати на конфліктну ситуацію через якийсь час: «Час – найкращий лікар». Тому варто і в прямому сенсі цього виразу добре виспатися: сон теж лікує. Особливо важливо ці поради використовувати в сенсі профілактики суїцидів.

## ***5. Психологічні технології формування волі у працівників ОВС***

Надзвичайно важливим завданням психологів є виховання волі у курсантів як майбутніх правоохоронців.

*Воля* – психічна діяльність людини, що проявляється у свідомих діях, скерованих на досягнення поставленої мети, здійснення якої пов'язане з подоланням труднощів. Воля – специфічно людська сторона психіки. Воля є основою уваги – здатності зосередитись на певних діях чи предметах. Уміння змусити себе робити те, що необхідно – прояв волі людини.

Чи можна примусити себе вчитись? Можна три дні не їсти, але воля вчитись від цього не з'явиться. Воля – не просте насилля над звичкою (не можна застосувати силу волі і виділити слину або шлунковий сік). Сила волі – це культура мислення, здатність керувати своїм розумовим світом, це уміння контролювати свій розум (уяву) і, в кінцевому результаті, здатність приймати вольове рішення.

Відомий класик психосинтезу Роберто Ассаджолі запропонував власну техніку розвитку волі. Він проводить аналогію між процесом вольового розвитку з примусовим рухом уперед та штовханням автомобіля, який глибоко застряг. Опрацьовуючи теорію волі, він прийшов до висновку, що вольовий акт включає в себе кілька фаз. *Перша* – фаза

оцінки. Вона передбачає: а) завдання-мету-намір; б) оцінку; і в) мотивацію. *Друга* – фаза розгляду, осмислення і зважування. *Третя* – фаза прийняття рішення. Цей етап особливо важливий, оскільки тут проходить вибір між приємним і корисним. На цьому етапі проявляється рішучість, а значить здатність до вольового рішення. Нерішучість є явним симптомом депресій. *Четверта фаза*, яка настає безпосередньо після прийняття рішення, є ствердженням у цьому рішенні. Вона потребує наявності кількох факторів: віри, впевненості і ризику, прагнення до пригод і формалізується у вигляді наказу, який людина віддає собі: «Хай буде так!». Інтенсивність або «психологічна напруга» ствердження визначає ступінь його ефективності. Іноді при довготривалості дії людина потребує підтвердження свого рішення і повторення цієї фази. *П'ята фаза* – планування організації за чітко наміченою мудрою програмою, яка передбачає послідовність проміжних завдань. *Шоста фаза* включає скерування виконання рішення. Для реалізації цієї фази виникає потреба у застосуванні таких вольових властивостей, як динамічна сила волі, її скерована рухома енергія, а по-друге, наполегливість і стійкість.

Тренування волі вимагає збільшення енергії і скерування її на розвиток волі. Існує декілька ефективних вправ, спрямованих на тренування волі. Попрацюйте над їх виконанням. Запропонуйте виконати ці вправи працівникам Вашого підрозділу органів внутрішніх справ.

#### *Вправа 1.*

1. Уявіть собі всі ті неприємності, які принесла Вам, близьким і друзям відсутність розвинутої волі. Продумайте, у чому сутність цих невдач, запишіть їх.

2. Уявіть собі, які переваги принесе Вам розвиток волі, дослідіть їх.

3. Уявіть собі, що Ви володієте сильною волею, рішуче крокуєте, зосереджені на досягненні задуманого, умієте мобілізувати всі свої зусилля.

Уявіть, як Ви перемагаєте у ситуаціях, у яких Вам раніше не вдалось проявити свою волю.

4. Читайте літературу про видатних правоохоронців, людей, які прийняли у вирішальних ситуаціях вольові рішення.

5. Працюйте над собою мовчки, не витрачаючи енергію на розмови й емоції.

#### *Вправа 2.*

Ця техніка нагадує гімнастичні вправи для розвитку м'язів. Її вперше застосував В. Джеймс у книзі «Бесіди з учителями»: «Підтримуйте у собі здатність дерзати, систематично проявляючи героїзм у різних дрібницях, що полягає у подоланні якихось найменших перешкод... Тоді в час справжнього випробування Ви зустрінете його



у всеозброєнні. Аскетизм такого роду можна порівняти зі страхівкою. Коли все навкруг захитається, і оточуючі прості смертні будуть змєтені стихією, людина, яка щоденно у дрібницях виробляла у собі волю і здатність до самозречення, залишиться стояти як скеля».

#### *Вправа 3.*

Ця техніка полягає у тому, щоб виробляти в собі волю під час виконання щоденних завдань: під час несення служби у нарядах, підготовки завдань тощо. Навчитись, наприклад, зберігати в собі душевний спокій і «усвідомлювати себе» під час рутинної роботи, незалежно від її призначення. Сюди належать і керування своїми почуттями, і контроль вираження нетерплячості при зіткненні з неприємностями, образами. У цьому випадку сприймайте тих, хто Вас образив, як добрих друзів, які допомагають Вам тренувати свою волю. Це стосується і тих випадків після роботи, коли виникає бажання «розрядитись» на рідних, коли дратують домашні дрібниці і коли кажеш «ні» замість звичного «так».

#### *Вправа 4.*

Досить ефективним прийомом розвитку волі є фізичні вправи. На думку французького письменника Жиле, гімнастика є початковою школою для розвитку волі й слугує зразком виховання розуму. І справді, кожна фізична вправа є актом волі, наказ, даний тілу; і наполегливе повторення цих актів, яке проводиться зосереджено, старанно і терпляче, тренує і гартує волю. При цьому виникає відчуття фізичної енергії, посилюється кругообіг, з'являється відчуття моральної сили, рішучості й досконалості, що підвищує тонус і допомагає зростанню енергії. Слід пам'ятати, що ця вправа спрямована якщо не повністю, то головним чином на виховання волі.

Існує чимало вправ, спрямованих на розвиток навичок професійної пам'яті, спостережливості та уваги.

### **Контрольні питання**

- ☞ Які класифікації темпераментів Вам відомі?
- ☞ Назвіть типи темпераментів за І.П. Павловим.
- ☞ Що таке екстраверсія та інтроверсія? Чим вони відрізняються?
- ☞ Охарактеризуйте працівника з сангвінічним типом темпераменту.

Яка психологічна підтримка йому потрібна?

- ☞ Охарактеризуйте працівника з холеричним типом темпераменту.

Яких заходів психологічної підтримки вони потребують?

☞ Охарактеризуйте працівника-флегматика. Які особливості темпераменту йому притаманні?

☞ Охарактеризуйте працівника-меланхоліка. Зазначте можливі позитивні й негативні ознаки його темпераменту.

- ✍ Які здібності притаманні ідеальному працівникові міліції?
- ✍ Що називають характером? Зазначте основні критерії оцінки характеру особистості.
- ✍ Назвіть вольові риси характеру правоохоронця.
- ✍ Назвіть інтелектуальні риси, необхідні для працівника ОВС.
- ✍ Охарактеризуйте емоційні риси характеру.
- ✍ Типи характеру.
- ✍ Опишіть типи особистостей із певними акцентуаціями характеру за теорією К. Леонгарда і Н. Шмішека.
- ✍ Що таке емоційне вигорання? Охарактеризуйте основні фази розвитку стресу у професійній діяльності.
- ✍ Розкрийте фізіологічний механізм професійного стресу, викликаного конфліктними ситуаціями.
- ✍ У чому полягає техніка розвитку волі Роберто Ассаджіолі?

### **Інформаційні джерела**

1. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация / Ю.А. Александровский. – М.: Медицина, 1976.
2. Ануфрієв М.І. Вищий заклад освіти МВС України: науково-практичний посібник / М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, О.Н. Ярмиш. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. – 396 с.
3. Белоусова З.И. Семья-школа-конфликт / З.И. Белоусова, В.Е. Бойко, В.И. Приходько. – Запорожье, 1995.
4. Гофруа Ж. Что такое психология: в 2 т. / Ж. Гофруа; пер. с франц. – М.: Мир, 1992.
5. Дулов В.А. Судебная психология / В.А. Дулов. – Минск, 1975.
6. Исаев Д.Н. Психопрофилактика в практике педиатра / Д.Н. Исаев. – М.: Медицина, 1984.
7. Менделевич В.Д. Клиническая и медицинская психология: практическое руководство / В.Д. Менделевич. – М.: МЕДпресс, 1998.
8. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов. – М.: Просвещение, 1990.
9. Платонов К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. – М.: Высшая школа, 1980.
10. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. – М.: АСТ-ПРЕСС, 1999.
11. Рабочая книга практического психолога: модель, алгоритмы, технология эффективной профессиональной деятельности. – М., 1998.
12. Рабочая книга практического психолога. – М., 1996.
13. Собчик Ч.Н. Психодиагностика: методы и методология / Ч.Н. Собчик. – М., 1990. – 96 с.
14. Стоунс Э. Психопедагогика. Психологическая теория и практика обучения: пер. с англ. / Э. Стоунс; под ред. Н.Ф. Талызиной. – М.: Педагогика, 1984. – 472 с.
15. Хананашвили М.М. Информационные неврозы / М.М. Хананашвили; под ред. А.В. Петровского. – М., 1989.
16. Яценко Т.С. Методические основы активного социально-психологического обучения будущих учителей / Т.С. Яценко. – М., 1985.

**ТЕМА 5. Колектив підрозділу органів внутрішніх справ як професійна система: психологічна характеристика та методи вивчення**

1. Соціально-психологічні ознаки колективу підрозділу ОВС.
2. Феноменологія колективу органів внутрішніх справ.
3. Конфлікти в колективах органів внутрішніх справ та технологія їх вирішення.
4. Форми управління колективом підрозділу ОВС.
5. Соціально-психологічний клімат у професійному колективі ОВС як об'єкт дослідження.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>соціально-психологічні ознаки колективу органів внутрішніх справ</i>	
	<i>феноменологію колективу органу, підрозділу внутрішніх справ</i>	
	<i>компоненти соціально-психологічного клімату професійного колективу</i>	
	<i>характеристики елементів професійного колективу підрозділу ОВС</i>	
	<i>групові процеси, групові норми</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати структуру колективу підрозділу органу внутрішніх справ</i>	
	<i>характеризувати складові колективу працівників ОВС</i>	
	<i>визначати групові та індивідуальні соціометричні індекси</i>	
	<i>встановлювати стиль керівництва колективом ОВС</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• службовий колектив</li> <li>• колективна психологія</li> <li>• професійне макросередовище</li> <li>• професійне мікросередовище</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• групові норми</li> <li>• соціометричні індекси</li> <li>• феноменологія колективу</li> <li>• рівень розвитку колективу</li> </ul>

**1. Соціально-психологічні ознаки колективу підрозділу ОВС**

Обов'язковим елементом будь-якої професійної системи є *колектив*, який виконує специфічні, тільки йому притаманні функції щодо досягнення поставленої мети. Колективи правоохоронних органів відрізняються підвищеною відповідальністю за виконання професійного

обов'язку, взаємодопомогою, взаємовиручкою, відчуттям колективізму і згуртованості.

*Службовий колектив* органів внутрішніх справ – спеціально сформоване (створене на правовій основі) об'єднання людей, у якому кожний з його членів зв'язаний єдиними і соціально та професійно значущими цілями й завданнями, чітко означеними функціональними обов'язками, які реалізуються в процесі повсякденної спільної службової діяльності. Службові колективи правоохоронних органів є різновидом різних державних і суспільних колективів і відтворюють всі основні риси суспільства. Водночас у них особливо яскраво виявляються вимоги поєднання інтересів окремої особистості, професійного колективу і всього суспільства. Колективи підрозділів органів внутрішніх справ відрізняються основною функцією, формами і видами взаємин між співробітниками. У них важливу роль відіграють особистісні характеристики його членів і мотивація їх вчинків, а також правова основа діяльності. Кожен такий колектив через специфіку виконуваної ним основної функції повинен відрізнятися високою загальною і професійною культурою, підвищеною організованістю і відповідальністю за виконувану роботу, професійною компетентністю.

Особливе місце в колективі належить керівникові, який покликаний забезпечити виконання всіх видів завдань через реалізацію професійно-етичного потенціалу колективу. На першому етапі організації колективу, при його формуванні керівник здійснює переважно владні повноваження. Це відбувається до того періоду, коли персоналом будуть в основному усвідомлені загальнозначущі цілі, співвіднесені особисті мотиви й інтереси з інтересами всього колективу, тобто коли відбудеться природне об'єднання всіх членів колективу, визнання колективом формального і неформального лідера в одній особі. За цих умов кожен службовий колектив досягає певного рівня і в етичних відносинах: проявляються чітко вироблені стійкі форми поведінки, створюються традиції, усвідомлюються і формуються певні етичні цінності (з роками таке положення стає сталим, воно підтримується більшістю членів колективу автоматично, без яких-небудь ресурсних витрат і фізичних зусиль). При цьому будь-яка зміна, що приводить до істотних перетворень у колективі (зміна лідера, прийом на роботу великого числа фахівців з інших регіонів з різним досвідом і стажем роботи, рівнем професійної освіти і інше) викликає в колективі невдоволення більшості його членів. Це загрожує появою конфліктів і викликає необхідність врятувати існуючі міжособистісні відносини, традиції, що склалися, неформальні зв'язки в даному колективі при ухваленні незвичних для даного колективу рішень. Тому особливої важливості набуває проведення соціально-психологічних досліджень і

аналізу службового колективу, обліку отриманих результатів у професійній діяльності.

Важливою характеристикою професійної компетентності людини, показником здатності людини до професійної діяльності, до колективної праці з оточуючими є зрілість міжособистісного спілкування. Один з різновидів соціальних об'єднань людей, організований спеціально для ефективного досягнення єдиних професійних завдань, називають *професійною спільністю (спільнотою)*. Відповідно у психології професійної діяльності виокремлюють *великі професійні спільноти* (всі працівники органів внутрішніх справ, всі економісти і т.п.) і *малі професійні групи* (підрозділи: управління, відділи, групи тощо).

Велика професійна група має свої загальні завдання професійної діяльності, а також норми й менталітет життєдіяльності, поведінки. Це об'єднання людей, які безпосередньо не пов'язані один з одним, особисто не взаємодіють. Малі професійні групи – це об'єднання людей, спрямовані на ефективне вирішення професійних задач, прямо включених у спільну діяльність; їх відносини визначаються не тільки діловими, але й міжособистісними емоційними відносинами. Мала професійна група може бути *формальною* (управління, відділ, група) і *неформальною* (професійний клуб).

На взаємодію в межах професійної спільності впливає професійне середовище – сукупність психологічних і соціальних умов праці. Розрізняють *професійне макросередовище* (професія в суспільстві, вимоги до неї з боку суспільства), професійне *локальне макросередовище* (умови і організація діяльності в межах даної галузі), професійне *мікросередовище* – конкретні умови праці на даному підприємстві і в даному колективі (органі, підрозділі). Розрізняють також види середовища професійної діяльності за характером дії на людину:

- *комфортне* середовище, яке забезпечує максимальну працездатність і зберігає здоров'я;
- *відносно комфортне* середовище, яке забезпечує потрібний рівень працездатності і збереження здоров'я, але викликає у людини суб'єктивне відчуття напруженості;
- *екстремальне* середовище, яке призводить до зниження працездатності, викликає негативні функціональні зміни, що виходять за межі норми, але не ведуть до патологічних порушень (сенсорна депривація, емоційна напруженість);
- *надекстремальне* середовище, що приводить до виникнення в організмі патологічних змін, в більшості випадків робить неможливим виконання робіт.

Основними *соціально-психологічними ознаками* професійного колективу працівників органів внутрішніх справ є:

- *спільна* професійна діяльність (навчання і служба);
- *відчуття приналежності* до даної групи, членства у ній;
- відповідність діяльності *соціально значущим цілям*;
- *усвідомлення* членами групи себе як «ми», а інших як «вони»;
- свідома, *стійка єдність і згуртованість*;
- врахування основних *інтересів усіх працівників*;
- певний *спосіб взаємодії* між їх членами;
- *стійкість і гармонійність* відносин, які ґрунтуються на взаємній відповідальності, самоуправлінні, а також визнанні не лише соціально і професійно значущих пріоритетів, а й індивідуальних потреб кожного члена колективу. За даними ознаками можна говорити про *рівень розвитку колективу*.

Існування колективу, його повсякденна діяльність, ріст і розвиток передбачає спільну психічну активність, яка включає колективну когнітивну і перцептивну діяльність, обмін враженнями і переживаннями, сумісну вольову напругу з метою подолання труднощів та інше. Цю колективну психічну активність, а також її духовні результати зазвичай називають *колективною психологією*. Показниками колективної психології є *громадська думка колективу* (спільні погляди й позиції правоохоронців із принципових питань), *внутриколективні взаємини і традиції* (закріплені способи колективного вирішення проблем, проведення часу тощо). Колективна психологія відображає настрої колективу, рівень спілкування і згуртованості. *Настрій колективу* – взаємопов'язані емоційні реакції і переживання, які мають певне забарвлення й характеризуються більшою чи меншою інтенсивністю і напруженістю. Від групового настрою залежить працездатність членів колективу, рівень їхнього ентузіазму, енергії.

Практика показує, що одним з найважливіших явищ загальносоціального та індивідуально-групового значення є спілкування. *Спілкування* – система кругообігу в живому організмі колективу. Завдяки спілкуванню працівники розвиваються духовно і фізично, згуртовуються й ефективно співпрацюють. *Згуртованість* професійного колективу проявляється у єдності думок, уявлень, оцінок, позицій, ставленні членів групи до факторів, подій, явищ і водночас становить показник і результат досягнення конкретного рівня розвитку групової психології. Керівники підрозділів і служб несуть відповідальність за те, як налагоджене спілкування і взаємодія працівників, а також за зміст, структуру, стан колективної психології в цілому. Вони не зможуть ефективно керувати, якщо будуть діяти методами адміністративного тиску і голого примусу, поки не розберуться в осо-

бливостях психологічного клімату в підрозділі, не врахують його морально-психологічний стан, не зрозуміють особливості розстановки людей і характеру їх взаємовпливів.

Повноцінне керівництво колективом не обмежується власне організаторською діяльністю, а передбачає згуртування колективу, зміцнення службової дисципліни, попередження деструктивних конфліктів і вирішення низки інших психологічних проблем. Управління групою досягається двома основними способами. По-перше, керівник прагне виявити і *використати наявні психологічні фактори* для позитивного вирішення завдань. Для цього він використовує колективну думку, дотримується внутріколективних традицій, при розстановці членів групи враховує взаємовідносини, дає можливість здоровим елементам колективного настрою проявити себе в дії. Другим напрямом впливу на колективну психологію є *формування необхідних, але відсутніх якостей*. Це здійснюється за рахунок корекції групових установок і позицій, налагодження й зміцнення зв'язків між працівниками, облагороджування колективних традицій, підйому настрою тощо.

Колектив «живиться» середовищем і залежить від його умов. Основними характеристиками середовища є такі особливості:

- характер основної життєдіяльності;
- постійність/змінність;
- свобода/несвобода;
- загальна психологічна атмосфера і принципи зовнішньої організації.

Для того, щоб середовище було «живильним», необхідно, щоб на першому плані була не професійна діяльність як така, а її характер (високий професіоналізм, ініціативність, новаторство). На формування повноцінного колективу впливає і його *непостійність* (змінність). Навіть чисто випадкові зміни у керівництві підрозділів суттєво впливають на морально-психологічний клімат і самопочуття працівників. Так, кадрові перестановки зразу ж відобразяться на їхньому самопочутті (збільшиться тривожність, невпевненість, почнеться дестабілізація малих угруповань, постануть питання зміни лідера та інше). Таким чином, непостійність середовища – чинник, який негативно впливає на колектив.

Дуже вагомим для повноцінного функціонування колективу є фактор свободи/несвободи. *Свобода* особистості полягає в тому, що вона сама вирішує, як їй діяти; несвобода – коли за неї вирішують інші. У колективі правоохоронців свобода включає право на ініціативу, на самостійне прийняття рішення, активну життєву і професійну позицію.

Поведінка правоохоронців часто залежить від загальної психологічної атмосфери, що склалась у колективі. *Загальна психологічна атмосфера* колективу – наявність духу грубощів і хамства, презирства щодо підлеглих або, навпаки, ввічливості, поваги. Звичайно, якості першого порядку, які характеризують дане середовище, не стимулюють розвиток колективу.

У кожному колективі існує *зовнішня організація*. Керівники підрозділу, начальники служб – ті люди, які скеровують життєдіяльність колективу. Головна вимога до зовнішньої організації – її пристосованість до умов життєдіяльності і служби, гнучкість і чіткість. Тому багато залежить від того, хто в колективі є формальним і неформальним лідером, які цінності вони сповідують.

*Характеристика* професійних колективів включає наступні елементи:

*Частота взаємодії*. Взаємини в рамках малої групи (відділу, відділення, групи) набувають особливого значення, оскільки спонукають людину звертати увагу на особисті потреби, схильності й звички кожного з членів групи. Так, під час регулярних зборів працівників підрозділу, де одна і та ж особа постійно виголошує промови, не відбувається обмін, і такий підрозділ навряд чи можна вважати колективом.

*Розвиток індивідуальності групи*. Формування групи з сукупності окремих осіб закономірно приводить до розвитку схожих рис і моделей поведінки, що відрізняють кожного члена групи від інших людей. Так, група може характеризуватися доброзичливістю, гнучкістю або жорсткістю й упередженістю тощо.

*Встановлення групових норм*. Члени групи виробляють свою систему цінностей на основі загальних для них культурних пріоритетів і переконань. Ця система цінностей слугує критерієм оцінки поведінки кожного члена групи і символом відмінності групи від навколишнього світу.

*Взаємообмін і копіювання моделей поведінки*, стилів взаємодії і спілкування у групі як віддзеркалення небажаного впливу навколишнього середовища. У процесі формування групового стилю поведінки розвиваються загальні звички, ритуали, процедури і групова мова, тобто особливий жаргон і загальні штампи вербального спілкування. Так, члени групи можуть відрізнитися один від одного використанням певних слів, які виходять за рамки загальноприйнятого лексикону.

*Диференціація ролей* членів групи. У середині групи відбувається розподіл ролей і функцій, спрямованих на виконання завдання і підтримку стабільності самої групи. Кожен член групи виконує низку ролей залежно від свого статусу в групі, амбіцій і здібностей.



## 2. Феноменологія колективу органів внутрішніх справ

Соціально-психологічний аналіз групи здійснюється на основі комплексу параметрів, які можна умовно розділити на 2 блоки: 1 – характеристика власне колективу підрозділу; 2 – характеристики, що визначають становище працівника у колективі.

До характеристик підрозділу належать: композиція групи, її структура та групові процеси. *Склад групи* – це сукупність характеристик членів групи, важливих з погляду аналізу групи як цілого. Наприклад, чисельність групи, її віковий або статевий склад, національність або соціальне положення членів групи й інше. *Структура групи* розглядається з погляду тих функцій, які виконують окремі члени групи, а також з погляду міжособистісних відносин у ній. *Структура групи* може бути соціометричною, управлінською або структурою комунікацій.

*Соціометрична структура групи* – це сукупність супідрядних позицій членів групи в системі внутрішньогрупових міжособистісних переваг. Іншими словами, це система переваг, емоційних симпатій і антипатій між членами групи. Найважливішими характеристиками системи внутрішньогрупових переваг є:

– *соціометричні статуси членів* групи. У даному випадку статус розглядається як сума відкидань і переваг, одержаних членами групи. Статуси мають різну «вагу» залежно від частки у них позитивних виборів, а сукупність статусів усіх членів групи утворює *статусну ієрархію*, в якій виокремлюють:

– *соціометричні «зірки»* – члени групи, яким віддається найбільша перевага, а також професійні групи (служби, відділи й т. ін.), що стоять на вершині професійної ієрархії;

– *високостатусні, середньостатусні і низькостатусні*, визначені за пропорцією позитивних і негативних оцінок;

– *ізольовані* – члени групи, яких до групи взагалі не обирають і в яких відсутня будь-яка оцінка;

– *знехтувані* – члени групи, які здебільшого оцінюються негативно, але мають малу кількість позитивних оцінок;

– *неприйнятні* – члени групи, в яких цілком відсутня позитивна оцінка.

*Внутрішньогрупові переваги* – це взаємність емоційних переваг членів групи. Наприклад, у людини в групі може бути тільки один позитивний вибір, але якщо він взаємний, то людина відчуватиме себе значно впевненіше, ніж в тому випадку, якщо перевагу йому віддають декілька членів групи; а він сам буде орієнтований на інших. Іншими словами, людина в групі повинна мати хоча б один взаємний вибір, щоб відчувати

себе комфортніше. Як правило, в групах завжди утворюються стійкі *міні-групи міжособистісної переваги*, або так звані тріади-групи, діади.

*Система неприйняття в групі* спостерігається там, де існують «козли-відбувайла», яких не любить майже вся група, або навпаки, майже у всіх можуть бути неприйняття, але ні у кого вони значно не переважають над перевагами.

Під *комунікативною структурою* групи розуміють канали комунікації, тобто систему міжособистісних зв'язків, що забезпечують взаємодію і передачу інформації від одних членів групи до інших. Володіння інформацією – важливий показник положення члена групи. Необхідно виділити два основні види структур *каналів внутрішньогрупових комунікацій*: централізована і децентралізована.

Для *центральної* структури характерним є те, що один з членів групи завжди знаходиться в центрі всіх напрямів спілкування. Він грає основну роль у передачі інформації. Існує три основні варіанти центральної структури: фронтальна, радіальна й ієрархічна. *Фронтальна структура* характеризується тим, що її учасники, не вступаючи в контакт один з одним, бачать один одного. Цей факт допомагає їм, оскільки дозволяє враховувати реакції і поведінку інших учасників взаємодії. *Радіальна* відрізняється тим, що вся інформація передається членам групи тільки через центральну особу. Зворотний зв'язок від партнерів ускладнений, їх не можна почути, побачити. Зате тут можна працювати самостійно, повністю реалізуючи свою позицію. В *ієрархічній* структурі є два і більше рівнів супідрядності членів групи, причому частина з них може бачити один одного у процесі спільної діяльності, а частина – ні.

*Децентралізована структура* включає ланцюгову, кругову, повну структуру каналів комунікацій і відрізняється від мереж першого типу тим, що всі учасники знаходяться в «комунікативній рівності», тобто кожний з учасників цієї мережі має однакові можливості. *Ланцюговий* варіант передбачає, що спілкування і взаємодія між членами групи здійснюється ланцюжком, наприклад, несення служби з охорони громадського порядку у складі оточення. *Кругова* система передбачає, що інформація може нескінченно довго циркулювати між членами групи, доповнюючись і уточнюючись. Крім того, вона передбачає контакт «face to face» всіх учасників спільної діяльності. Нарешті, може використовуватися *повна, або необмежена* мережа комунікації. У ній немає жодних перешкод для вільного міжособистісного спілкування учасників, і кожен член групи може вільно взаємодіяти з будь-яким іншим.

*Структура соціально-психологічної владності в малій групі* – це система взаєморозташувань членів групи залежно від їх здатності впливати на членів групи та міжособистісну взаємодію у колективі. В її основу покладені феномени лідерства і керівництва. Обидва фено-

мени є проявами впливу, проте вони мають різну природу: *керівництво* – офіційно зафіксований вплив; *лідерство* – спонтанно виникаючий усередині групи психологічний вплив одного члена групи на інших.

*Лідерство в групі* – це процес міжособистісного впливу. Лідера породжують не стільки особисті якості або їх особливе поєднання, скільки структура взаємин у даній конкретній групі. Лідер втілює систему цілей і цінностей, яким група віддає перевагу, і є активним провідником в житті. Лідером приймається і вважається той, чиї установки й орієнтації стають референтними, тобто початковими еталонами для всіх або більшості членів групи в оцінці ними значущих аспектів життєдіяльності групи. За ними признається право вести за собою, бути останньою інстанцією в оцінці різних групових ситуацій і обставин.

Розрізняють інструментальний і експресивний види лідерства. *Інструментальне* лідерство має на меті забезпечення управління групою у процесі рішення її цільових задач, а роль *експресивного* лідерства – у забезпеченні позитивного внутрішнього клімату групи, її стабільності. В будь-якій реальній групі може одночасно існувати декілька різнопланових лідерів, займаючи в ній свої власні ніші і не вступаючи один з одним в серйозні суперечності. Це тим більше можливо, що усередині кожної з двох зазначених сфер може відбуватися ще глибша диференціація лідерських ролей. Так, усередині інструментального лідерства можна виявити *лідера-організатора*, *лідера-ініціатора*, *лідера-ерудита*, *лідера-майстра*, *лідера-скептика* тощо. А серед експресивних лідерів існують: лідер емоційної напруги (соціометрична «зірка»), лідер-генератор емоційного настрою й т. п.

*Керівництво* – форма реалізації соціального управління в малій групі, процес управління групою, здійснюваний за допомогою соціального контролю і керівництва на основі правових повноважень і норм.

Феномени керівництва і лідерства достатньо близькі, але керівник і лідер не завжди поєднуються в одній особі, оскільки найчастіше лідер і керівник групи мають різну орієнтацію: керівник цілком направлений на завдання, а лідер більше орієнтований на внутрішні інтереси групи.

На відміну від інших членів колективу, керівник через наявність у нього владних повноважень і специфіки служби в ОВС має найбільші можливості впливу на:

- *характер взаємозв'язку* між співробітниками;
- *мотиви* їх діяльності;
- моральні *норми*, прийняті в колективі;
- взаємну *емпатію*;
- ступінь *згуртованості* й *організованості*;
- *задоволеність* працею і міжособистісними відносинами;

– *ставлення* співробітників до своїх службових обов'язків.

Керівник здійснює підбір співробітників так, щоб вони професійно і психологічно доповнювали один одного, недолаки одних компенсувалися чеснотами інших, переважали люди з однаковими взаємними очікуваннями й устремліннями, які симпатизують одне одному та індиферентно настроєні.

Проте важливо не тільки підібрати потрібну людину «*під посаду*», оптимально розставити співробітників, але й уміти зберегти життєздатність і тривалість функціонування в часі створеної кадрової структури. Для цього у керівника є всі засоби: ідейно-етичні, психологовиховні, матеріальні та інші. Він може управляти станом соціально-психологічного клімату в колективі, наприклад, шляхом мотивування службового зростання, розподілу нагород, премій, звань, скерування на навчання.

Колектив потенційно може добитися більшого, ніж кожний з його членів в сумі, колективна робота може відкрити величезні нові можливості. Уміння добитися повного розкриття творчого потенціалу колективу свідчить про високі організаторські здібності керівника.

*До групових процесів* належать, перш за все, такі показники динаміки групи: процес *групового тиску*, процес *розвитку і об'єднання* групи, процес *вироблення рішень*.

*Процес групового тиску* відображається у закріплених групових нормах і цінностях, які в тій або іншій мірі повинні розділяти всі учасники. *Групові норми* – це певні правила, вироблені групою, прийняті її більшістю, які регулюють взаємини між членами групи. Для забезпечення дотримання цих норм усіма членами групи виробляється також і система санкцій. Санкції можуть мати *заохочувальний* або *заборонний* характер. У першому випадку група заохочує своїх членів, які виконують вимоги групи. За допомогою цього підвищується рівень їх емоційного сприйняття, росте статус у групі. Можуть також застосовуватися психологічні заходи винагороди.

У другому випадку група більшою мірою орієнтована на покарання тих членів групи, поведінка яких не відповідає нормам. Це можуть бути такі психологічні методи дії, як бойкот, зниження інтенсивності спілкування з тими, що «*провинилися*», пониження статусу, виключення із структури комунікативних зв'язків та інше. Формально такі санкції приймаються на засіданнях рад зборів у формі громадського осуду та інших формах громадського впливу.

Особливо гостро стоїть проблема сприйняття системи групових норм для нового члена групи, що адаптується в незвичній для нього системі професійних відносин. Перед новим членом групи постає про-

блема прийняття або відкидання норм, правил і цінностей, якими керуються члени групи у своїй поведінці.

Можливі чотири варіанти ставлення членів колективу до групових норм:

- *свідоме*, вільне *прийняття* норм і цінностей групи;
- вимушене *прийняття* під загрозою санкцій групи;
- *демонстрація антагонізму* щодо групи (не такий як всі);
- вільне, усвідомлене *відкидання* групових норм з урахуванням усіх можливих наслідків, аж до виходу з групи.

Феномен примусового прийняття людиною норм і цінностей групи під загрозою втрати цієї групи або свого стійкого положення в ній одержав назву *конформізм*. Він є дуже поширеним і розглядається як один з найважливіших механізмів підтримки цілісності групи, єдності її цінностей і цілей.

Рівень конформності залежить від низки чинників: від значущості для особистості *громадської думки*; від *авторитетності* людей, що висловлюють в групі ті або інші погляди; від кількості членів групи, які висловлюють цю позицію, від їх однаковості; від віку і статі особи; від того, чи є група референтною для неї.

Однією з ознак групи є її розвиток. Розвиток групи не може проходити безконфліктно. Можна стверджувати, що будь-яка група в своєму розвитку проходить низку стадій, при цьому перехід від однієї стадії до наступної часто є якісним стрибком, що супроводжується об'єктивною кризою і можливими внутрішньогруповими конфліктами.

Американський психолог *Б. Такмен* запропонував модель розвитку групи, засновану на двох основних сферах групової життєдіяльності: міжособистісній (емоційній) і діловій (інструментальній).

У сфері *ділової* активності вчений виокремлює наступні стадії розвитку:

– *орієнтування в завданні* і пошук оптимального способу його вирішення;

– *емоційні реакції*, викликані у відповідь на вимогу, що пред'являється членам групи у зв'язку з вирішенням завдань, які суперечать їх власним намірам;

– *інформаційний обмін* між учасниками групової діяльності з метою досягти глибшого взаєморозуміння;

– активні *спільні дії* щодо вирішення поставленого завдання.

У сфері *міжособистісної* (емоційної) активності існують наступні стадії:

– *орієнтація у взаєминах* і пошук взаємоприйнятної поведінки індивідів у групі;

– *внутрішній конфлікт*, пов'язаний з порушенням взаємодії і відсутністю єдності в групі;

– *розвиток групової згуртованості*, подолання розбіжностей і вирішення конфлікту;

– *створення рольової структури* групи, яка відповідає змісту групового завдання і міжособистісним відносинам.

Зміни у зазначених сферах здійснюються взаємопов'язано. Динаміка утворення групи «вищого рівня» – складний процес, що включає як етапи швидкого просування стадіями і рівнями, так і періоди тривалого перебування на одному і тому ж рівні або стадії, а також повернення на нижчі.

*Об'єднання групи* – це процес, який супроводжує її на всіх етапах розвитку. Суть об'єднання – у формуванні особливого типу зв'язків в групі, які дозволяють формальну структуру, що задається ззовні, перетворити на психологічну спільність. Згуртованість має різні прояви. Вона виражається в емоційній привабливості і взаємоприв'язаності членів групи, у прагненні їх до збереження свого групового членства, а також в єдності цінностей і цілей учасників групового спілкування.

Сама по собі згуртованість для членів будь-якої групи є привабливою метою і цінністю як той груповий стан, до якого треба прагнути.

*Основними параметрами*, що впливають на об'єднання групи, є такі:

1. *Емоційна привабливість* членів групи. Сама по собі вона не забезпечує ні продуктивної спільної діяльності, ні високої згуртованості. З іншого боку, і без емоційної привабливості людей важко створити згуртовану групу.

2. *Схожість* членів групи між собою. Йдеться про різні аспекти схожості: і вікове, і соціальне, й етнічне, проте головне – ціннісна схожість, близькість поглядів і соціальних орієнтацій членів групи. У даному випадку в силу вступає механізм особливостей сприйняття людьми один одного. Людина більш тяжіє до групи, погляди і цінності якої вона розділяє і в якій її власні погляди знаходять підтримку.

3. *Способ взаємодії*, якому група віддає перевагу і який зумовлює соціальний мотив членів групи. Найпривабливішим способом взаємодії є професійна згуртованість, коли професійна діяльність заснована не на конкуренції, а на кооперації, при якій переважає мотив співпраці. У цьому випадку зменшується число внутрішньогрупових конфліктів, а також підтримуються умови успішного вирішення протиріч.

4. *Особливості групових цілей*. Цілі, які ставляться групою або перед групою її керівником, допомагають колективу об'єднуватися в тому випадку, якщо вони відповідають потребам членів групи, можуть бути прийнятні ними як свої особисті цілі (тобто кожен учасник бачить

особистий сенс у тому, що робить вся група), а також якщо група може розраховувати на успіх у досягненні мети.

5. *Задоволеність* групи і кожного її члена груповою діяльністю і своїм положенням в групі. Чим вище задоволеність учасників діяльності групи і самими собою, тим більшою мірою об'єднуюватиметься така група.

6. *Згуртованість* групи залежить також від *характеру керівництва і стилю ухвалення рішень*, характерного для групи. Відомо, що сприяють об'єднанню групи колегіальний, кооперативний стиль керівництва, який дає можливість кожному члену групи брати участь у виробленні загального рішення.

Таким чином, *згуртованість* – це важлива характеристика групи, оскільки згуртована група не тільки є більш ефективно працюючим єдиним організмом. У групі високого рівня об'єднання росте самооцінка людини, знижується рівень її тривожності, крім того, підвищується ефективність будь-яких форм активності такої групи.

У практичній діяльності нерідко зустрічаються ситуації, коли всі члени групи так або інакше беруть участь у виробленні й ухваленні рішень. *Процес ухвалення групового рішення* може здійснюватися за допомогою таких методів, як групове інтерв'ю, мозковий штурм, метод групової дискусії. *Групове інтерв'ю* використовується для з'ясування всієї сукупності думок членів групи з конкретного приводу й оцінки ситуації, що склалася. Основна мета – збір всієї різноманітності індивідуальних думок членів групи та їх всестороння оцінка. *Мозковий штурм* (мозкова атака) застосовується в тих випадках, коли перед групою стоїть проблема знаходження нових рішень, інших підходів до ситуації, тобто її завданням є продукування ідей. *Групова дискусія* – метод групового обговорення, який дозволяє не тільки виявити спектр думок членів групи і можливі шляхи вирішення, але і знайти загальне групове вирішення проблеми. У груповій дискусії кожен член групи має можливість прояснити свою власну позицію, з'ясувати різноаспектність підходів, забезпечити всестороннє бачення предмета. Крім того, групова дискусія активізує творчі можливості людини, її інтерес до предмета обговорення, є прекрасним засобом об'єднання і розвитку групи, забезпечує ухвалення групою найбільш оптимальних рішень. Слід також відзначити, що ефективність групового обговорення багато в чому залежить від поведінки керівника і дотримання учасниками правил гри у кожному конкретному випадку.

Американські психологи виявили, що групове обговорення породжує у два рази більше ідей порівняно з ситуаціями, коли ті ж люди працюють одноосібно (Е. Хол, Д. Моутон, Р. Блейк). При цьому рішення, прийняті групою, відрізняються більшою точністю, ніж індивідуальні. Це пояснюється тим, що група володіє більшою кількістю знань, ніж

одна особа. Причому ця інформація є більш різносторонньою, що забезпечує більшу різноманітність підходів до вирішення проблеми.

До характеристик, які *визначають положення людини в групі*, належать система групових очікувань і система статусів і ролей членів групи.

Положення особистості в системі групових відносин характеризується, передовсім, її статусом і виконуваними ролями. *Статус* (або позиція) – це сукупність психологічних характеристик, які визначають місце індивіда в групі і те, як його сприйматимуть інші члени групи. Статус реалізується через *систему ролей*, тобто різних функцій, які людина повинна виконувати відповідно до свого положення в групі.

Існує *система очікувань* щодо поведінки кожного члена групи. Поведінка, що відповідає зразку, заохочується, а така, що не відповідає, карається групою. Тобто, система очікувань будується на основі групових норм і правил і контролюється через групові санкції.

### ***3. Конфлікти в колективах органів внутрішніх справ та технологія їх вирішення***

У науковій літературі немає єдиного загальновизнаного визначення поняття «конфлікт». Але це явище досить добре відоме кожному співробітнику ОВС, втім як і будь-якій людині. В основі визначень поняття «конфлікт» достатньо часто використовується визначення, запропоноване Я. Щепаньським, який розуміє конфлікт як зіткнення, викликане суперечністю установок, цілей і способів дії щодо конкретного предмета чи ситуації.

Початковим положенням для аналізу конфліктів в діяльності співробітника ОВС приймемо таке розуміння конфліктів, при якому конфлікт не є чимось винятковим, це не синонім конфронтації, а спосіб подолання суперечностей і обмежень, спосіб взаємодії складних систем – явище неминуче і нормальне. Проте тільки наявності суперечностей для виникнення конфлікту ще недостатньо. По-перше, ці суперечності повинні бути значущими. А по-друге, для виникнення конфлікту хтось повинен зробити перший крок, проявити ініціативу. Вона виявляється, перш за все, в діях, які приводять до протидії.

У психологічній структурі конфліктів в діяльності й спілкуванні працівників органів внутрішніх справ І.Б. Пономарьов вирізняє наступні компоненти:

– *пізнавальні* (взаємне сприйняття особливостей кожної з конфліктуючих сторін; інтелектуальні здібності, що стосуються переробки інформації та ухвалення рішення; ступінь включеності особи в конфлі-



кту ситуацію на різних етапах розвитку конфлікту; рівень самоконтролю учасників конфлікту; досвід роботи з людьми і професійна підготовленість; самосвідомість, саморозуміння й об'єктивність в оцінці своїх можливостей);

– *емоційні* (сукупність переживань його учасників);

– *вольові* (сукупність зусиль, спрямованих на подолання розбіжностей і інших труднощів, що виникають в результаті протиборства сторін, та на досягнення мети учасників конфлікту);

– *мотиваційні*, які утворюють його ядро і характеризують суть незбігу позицій учасників протиборства.

Окрім цього, в структуру конфлікту доцільно включати й предмет конфлікту, під яким розуміють все те, з приводу чого виникло протиборство.

У загальній схемі динаміки конфлікту виокремлюють від двох до семи стадій розвитку. Проаналізувавши сучасні підходи до цього питання, І.Б. Пономарьов (щодо діяльності співробітника ОВС) виокремив сім основних стадій розвитку конфлікту:

1) *передконфліктна*;

2) *стадія виникнення об'єктивної конфліктної ситуації*;

3) *інтелектуальна*;

4) *критичний етап розвитку конфлікту*;

5) *спад напруженості* в протидії;

6) *співставлення офіційних і неофіційних оцінок поведінки*;

7) *вирішення конфлікту* або вихід з нього однієї із сторін.

Зазвичай ідеться про дві *функції* конфліктів: *деструктивну і конструктивну*. При визначенні функцій реального конфлікту необхідний конкретний підхід, оскільки один і той же конфлікт може бути деструктивним з однієї точки зору і конструктивним з іншої.

Конфлікт в діяльності працівника ОВС може виконувати ще п'ять функцій: *сигнальну, діагностичну, відновну, зондуєчу і регулятивну*.

Типологія конфліктів відіграє не тільки методологічну, але і практичну роль. В даний час існує велика кількість різних типологій і класифікацій конфліктів, що відображають різні погляди і позиції авторів. В основу типології конфліктів М. Дейча покладено характер об'єктивної ситуації суперечності й розуміння даної ситуації сторонами. М. Дейч розглядає шість типів конфліктів:

– *справжній*;

– *випадковий або умовний*;

– *зміщений*;

– *невірно приписаний*;

– *латентний (прихований)*;

– *помилковий*.

Однією з найпоширеніших залишається типологія конфліктів за структурою, суб'єктами конфлікту та його змістом. *Міжособистісний конфлікт* – зіткнення інтересів двох окремих осіб. Це найпоширеніший випадок, коли дві особи перебувають у конфлікті й відповідальні за його результат. Особливо часто можна спостерігати конфлікт «керівник-підлеглий». *Міжгруповий конфлікт* – зіткнення інтересів двох груп як сукупних суб'єктів. Це можуть бути дві курсантські групи, які вступили у відстоювання своїх групових інтересів, або служби практичного підрозділу (оперативні і слідства). Носіями й виразниками інтересу групи стають окремі особи як представники групи, що виражають волю групи. *Внутрішньоособистісний конфлікт* – це конфлікт, у якому суперечність виникає між двома внутрішніми мотивами одного індивіда. Прояв внутрішньоособистісного конфлікту такий: «хочу, але не можу через низку обставин» або «і так погано, й інакше погано».

За змістом міжособистісний, міжгруповий та внутрішньоособистісний конфлікти можуть бути адміністративними, професійними, побутовими, психологічними, етичними та іншими. Різноманітність однієї характеристики, помножена на різноманіття іншої характеристики конфлікту, дає уявлення про широку палітру конфлікту.

Специфіка діяльності правоохоронних органів така, що працівник змушений тривалий час знаходитись у стані психологічного напруження, внутрішньої зібраності, службової замкнутості. Якщо його психофізіологічні дані не відповідають вимогам професії, то він частіше від інших відчуває пригніченість, крайній ступінь збудженості, що нерідко позбавляє людину можливості зрозуміти та осмислити суть того, що відбувається, і відповідно реагувати на це. Така ситуація утворює сприятливі умови для виникнення смислового та емоційного бар'єрів – головних супутників конфліктів.

*Смисловий бар'єр* – це неприйняття особою якоїсь вимоги у визначений момент. Він виникає в різноманітних формах:

1. Людина усвідомлює, що здатна виконати вимогу та має можливість для цього, однак *ухляється* від виконання розпорядження, навмисне протиставляючи себе особі, котра висунула вимогу.

2. Особа *здійснює опір* пасивно, бездіє.

3. Вважаючи себе ображеним, підлеглий *вимагає пояснень* (часто в різкій формі) у керівника стосовно несправедливості, допущеної, на його погляд, щодо нього, приписує такі мотиви поведінки, якими начальник не керувався, приймаючи рішення.

4. Підлеглий *не розуміє* вказівки керівника. Причина конфлікту – у незрозумілому, нечіткому висловлюванні керівником своєї вимоги або некомпетентності підлеглого, а не в недисциплінованості.

При таких умовах спроби добитися бажаних результатів підлеглого можуть привести до різкого конфлікту між ним та керівником. Зіткнувшись із фактом смислового бар'єру, керівник повинен встановити дійсні мотиви поведінки підлеглого, реальні умови, в яких він діяв і, відповідно, змінити формулювання розпорядження, а також тон висловлювання та усної бесіди з підлеглим.

*Емоційний бар'єр* виникає в двох випадках.

1. Психологічно *неприйнятна форма* звернення або вимоги (груба, принизлива манера).

2. Особа, до якої звернена вимога, знаходиться на той момент у психічному стані, що заважає не тільки виконанню розпоряджень, прохання, але і розумінню їх смислу (втома, крайній ступінь збудження).

Зіткнувшись із фактами емоційного бар'єру, людина в першу чергу повинна повторити звернення або вимогу, але в іншій формі та іншим тоном. По-друге, дати час працівникові подолати той емоційний стан, в якому вона знаходиться, а потім звернутись і ще раз.

*Психологічна несумісність* – найбільш важка форма конфліктної ситуації, на виникнення якої впливають такі умови:

- а) суперництво або конкуренція;
- б) неприйнятна поведінка однієї із сторін (в манерах, жестах та позі);
- в) різне ставлення до життєвих цінностей (до роботи, до сім'ї, до свого місця в житті);
- г) розбіжності в суттєвих уявленнях про власну особистість;
- г) викривлена оцінка позитивних якостей особистості іншими людьми.

Фахівці у сфері юридичної конфліктології розглядають такі форми прояву конфліктних ситуацій у колективі працівників органів внутрішніх справ:

- гострі розмови та взаємна критика, що виходить за межі дозволеного;
- роздратованість, образливий та грубий тон розмови одного з іншим та з громадянами;
- приниження людської гідності;
- відмова від виконання розпоряджень та наказів;
- утворення «опозиційних угруповань»;
- скарги, анонімні листи компрометуючого характеру та інше.

Здатність окреслити характеристики конфлікту дає можливість чітко класифікувати конфлікт, вибрати найбільш адекватний спосіб його вирішення, отже, виробити потрібну стратегію і тактику поведінки. Вирішення конфлікту починається зі встановлення його причин. Водно-

час дійсні причини нерідко маскуються, бо можуть охарактеризувати ініціатора конфлікту не з кращого боку. Крім того, тривалий конфлікт втягує у свою орбіту все нових і нових учасників, розширюючи і список суперечливих інтересів, що об'єктивно утруднює знаходження основних причин. Для вивчення конфлікту використовують дві формули.

*Перша формула конфлікту:*

**КС + І = К** (конфліктна ситуація + інцидент = конфлікт).

*Конфліктна ситуація* – суперечності, що назріли і містять дійсну причину конфлікту. *Інцидент* – це збіг обставин, що є приводом для конфлікту. *Конфлікт* – це відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій. З цієї формули видно, що конфліктна ситуація й інцидент незалежні один від одного, тобто жодне з них не є наслідком або проявом іншого. *Вирішити конфлікт* – означає усунути конфліктну ситуацію; вичерпати інцидент.

*Друга формула конфлікту:*

**КС 1+КС 2+КС 3 = К** (сума двох (або більш) конфліктних ситуацій приводить до конфлікту).

Кожна з конфліктних ситуацій провокує виникнення іншої. Вирішити конфлікт – означає усунути кожну з конфліктних ситуацій.

*Процес вирішення будь-якого конфлікту* складається, як мінімум, з трьох етапів. *Перший* – підготовчий – це *діагностика конфлікту*. *Другий* – *розробка стратегії* дозволу і технології. *Третій* – *безпосередня практична діяльність* з вирішення конфлікту – реалізація комплексу методів і засобів.

Діагностика конфлікту включає: а) *опис* його видимих проявів (сугічки, зіткнення, кризи і т. п.); б) визначення рівня розвитку конфлікту; в) виявлення причин конфлікту і його природи (об'єктивної чи суб'єктивної); г) вимірювання *інтенсивності*; д) визначення *сфери поширеності*.

До основних *стилів* вирішення конфлікту, описаних і використовуваних у зарубіжних програмах управлінського навчання, належать стилі: 1) конкуренції, 2) ухилення, 3) пристосування, 4) співробітництва, 5) компромісу. Характеристика даних стилів, тактика їх вибору і технологія застосування описані американським дослідником проблем конфліктології доктором філософії Д.Г. Скотт в її роботі «Конфлікти, шляхи їх подолання», а також покладені в основу тесту К. Томаса.

*Стиль конкуренції* використовується, коли суб'єкт вельми активний і має намір іти до вирішення конфлікту, прагнучи задовольнити передовсім власні інтереси в збиток інтересам інших, змушуючи інших людей ухвалювати (підтримувати) його вирішення проблеми.

*Стиль ухилення (уникнення)* застосовується за ситуації, коли суб'єкт не впевнений у позитивному для нього вирішенні конфлікту (1), коли він не хоче витратити сили на його вирішення (2) або в тих випадках, коли відчуває себе неправим (3).

*Стиль пристосування* характеризується тим, що суб'єкт діє спільно з іншими, не прагнучи відстоювати свої інтереси, поступається своєму опоненту. Найчастіше такі ситуації трапляються, коли суб'єкт прагне зберегти мир і добрі стосунки з іншими; він розуміє, що 1) правда не на його стороні; 2) у нього мало шансів перемогти; 3) він розуміє, що результат вирішення конфлікту набагато важливіший для супротивника, ніж для нього. Тому суб'єкт приймає рішення, яке задовольняє обидві сторони.

*Стиль співробітництва.* Реалізуючи його, суб'єкт бере активну участь у вирішенні конфлікту, шукаючи шляхи досягнення взаємовигідного результату. Найбільш типові ситуації, коли використовується даний стиль: обидва конфлікуючі суб'єкти володіють однаковими ресурсами і можливостями для вирішення проблеми (1); вирішення конфлікту дуже важливе для обох сторін, і ніхто не бажає від цього усунутися (2); наявні тривалі й взаємозалежні відносини у суб'єктів, залучених у конфлікт (3); обидва суб'єкти здатні викласти суть своїх інтересів і вислухати один одного, обидва уміють пояснити свої бажання, висловити свої думки і виробити альтернативні варіанти рішення проблеми (4).

*Стиль компромісу.* Він означає, що обидві сторони конфлікту шукають вирішення проблеми, засноване на взаємних поступках. Цей стиль найбільш ефективний у тих ситуаціях, коли обидва суб'єкти конфлікту хочуть одного і того ж, але упевнені, що вирішити це неможливо. Деякі випадки, в яких стиль компромісу найбільш доцільний: обидві сторони володіють однаковими ресурсами і мають взаємовключний інтерес (1); обидві сторони може влаштувати тимчасове рішення (2); обидві сторони можуть скористатися короткочасною вигодою (3). Стиль компромісу часто є вдалим відступом або останньою можливістю знайти певне вирішення проблеми.

*Способи вирішення конфліктів.* Існує чимало способів вирішення конфліктів. Найпростіший з них – *гумор*, тобто незлостиве ставлення до чого-небудь або кого-небудь. Механізм дії цього способу гранично простий: піднятися над ситуацією (посміятись). Проте жарт не повинен містити в собі сарказму або іронії. Це може нанести образу одному з суб'єктів конфлікту (або обом) і загострити конфлікт. Важливим способом вирішення конфлікту є *визнання гідності* суперника. Воно може виявлятися як словами, так і щирим виразом обличчя. Прояв дружелюбності й поваги знімає психологічну напругу, розряджає наелектризовану атмосферу конфлікту. В основі цього третього спосо-

бу лежить стиль *компромісу*. Механізм дії цього способу: «щоб щось одержати, потрібно чимось поступитися». Проте бувають ситуації, коли суб'єкти конфлікту вже не можуть прийняти рішення, яке влаштує обидві сторони конфлікту. І тоді можна звернутися до незацікавленої особи по допомогу у вирішенні конфлікту. Такий спосіб називається *третейським судом*. Він може бути двох видів: опосередкованим, через звернення до нормативних документів, і безпосереднім, коли звертаються до реальної особи, обов'язково авторитетної для обох конфліктуючих сторін. Механізм дії цього способу наступний: суб'єкти конфлікту вже не в змозі прийняти відповідальність за його вирішення, тому краще передати відповідальність авторитетному третьому.

*Аналіз* як спосіб вирішення конфлікту дозволяє сягнути витоків конфлікту і допомагає знайти вирішення ситуації. Він проводиться на нейтральній території. Досить часто суб'єкти конфлікту для його вирішення використовують ультиматум. *Ультиматум* – це пред'явлення рішучої вимоги із загрозою застосування заходів дії у разі відмови (якщо Ви не..., то я змушений(а) буду... (санкції)). Якщо ж конфлікт зайшов надто далеко і торкнувся особистісних якостей одного з суб'єктів, якими він не може поступитися, то можливий *розрив зв'язку* або ж такий крайній спосіб вирішення конфліктів, як *усунення*, звільнення (моральне або фізичне).

Міра напруги конфліктів може бути різною. Саме вона і визначає вибір того чи іншого способу дозволу. Чим вищий ступінь розвитку напруги, тим більших духовних зусиль вимагає від нас пошук виходу з ситуації і тим сильнішим за своєю дією повинен бути спосіб вирішення колізій. Однак існує і інша залежність: чим вище ми піднімаємося сходінками способів, тим вище напруга сил зіткнення, тим нижче ми опускаємося у своїй пошані один до одного, тим більш руйнівним є вплив цього способу на взаємини індивідів. Тому дуже важливо обміркувати, в яких випадках можливий той чи інший спосіб вирішення конфлікту. Гумор можливий, коли хоча б один із суб'єктів знаходиться в стані психологічної рівноваги і здатний оцінити ситуацію. Визнавати чесноти іншого можна доти, поки емоції не переважили «холодний розум», і суб'єкти конфлікту в змозі побачити в людині значно більше хорошого, ніж поганого. Компроміс можливий лише в тому випадку, коли кожен з суб'єктів конфлікту схильний чимось поступитися на благо іншого. Третейський суд доступний тоді, коли хоча б один з суб'єктів знаходить в собі сили признатися, що самотійно справитися з ситуацією вони вже не в змозі. Ймовірно, аналіз можливий, якщо сторони конфлікту раптом усвідомлюють, що вже давно «втратили» первинну причину зіткнення в «запалі битви». Ультиматум буде при-

йнятним, якщо ступінь напруги конфлікту такий високий, що зупинити подальше зростання напруги хоч на якийсь час допомагає тільки жорстка вимога. Тимчасовий розрив зв'язку допоможе заспокоїти емоції і повернути розсудливість. Знищення (усунення, звільнення) згубне як для особистостей кожного з суб'єктів конфлікту, так і для їх взаємин.

Проте щоб не докладати зусиль щодо виходу з конфліктів, краще просто не допускати їх. Для цього необхідно засвоїти *4 правила безконфліктного спілкування*:

- не вживати конфліктогени (слова, вирази, вчинки, які створюють конфліктну ситуацію);
- не відповідати конфліктогеном на конфліктоген;
- не забувати, що якщо не зупинитися зразу, то пізніше це буде зробити практично неможливо – так стрімко наростає сила конфліктогенів;
- проявляти емпатію до співрозмовника (здатність відчувати почуття іншої людини, зрозуміти її думки).

Конфліктогени супроводжуються виділенням в кров адреналіну, що додає поведінці *агресивності*. Сильні конфліктогени, що викликають гнів, лють, супроводжуються виділенням норадреналіну. І навпаки, доброзичливі посили (похвала, дружня усмішка, увага, інтерес до особи, шанобливе ставлення) настроюють на комфортне, безконфліктне спілкування, супроводжуються виділенням так званих «гормонів задоволення» – ендорфінів.

Однак, окрім негативних, конфлікти можуть мати і *конструктивні* функції.

1. Конфлікт потрібен тоді, коли він допомагає нам вийти *на новий етап розвитку* особистості, колективу, на новий рівень розвитку міжособистісних відносин, коли він є своєрідним каталізатором формування і розвитку.

2. Конфлікт змушує душу «трудитися». Саме він дозволяє пізнати внутрішній світ іншого індивіда. Зрозуміти, що є людина, яка бачить, думає, відчуває інакше, ніж ми. Конфлікт – це свого роду непередбачувана ситуація, яка показує зазвичай недоступні куточки людської душі, дозволяє прийняти іншу точку зору. Прийняти – це побачити думки іншого суб'єкта, відмінні від наших, усвідомити, що він має право на свою точку зору, на свою позицію, і включити його позицію у свій внутрішній світ. Таке уміння побачити іншого збагачує наш власний внутрішній світ.

Чимало конфліктів виникає через складність характеру окремих людей. Вирізняють 6 характерних типів, схильних до ескалації конфліктів:

«*Демонстративні*» характеризуються прагненням бути завжди в центрі уваги, користуватися успіхом. Навіть за відсутності підстав можуть піти на конфлікт, щоб хоч у такий спосіб бути на виду.

«*Ригідні*» (негнучкі, непластичні) відрізняються честолюбством, завищеною самооцінкою, небажанням і невмінням рахуватися з думкою оточуючих. «Якщо факти нас не влаштовують – тим гірше для фактів».

«*Некеровані*» відрізняються імпульсивною, непродуманою, передбачуваною поведінкою, відсутністю самоконтролю.

«*Надточні*» – добросовісні працівники, скрупульозно і відповідально, з позицій завищених вимог ставляться до всіх (починаючи з себе). Усіх, хто не дотримується цих вимог (а таких більшість), піддають різкій критиці. Характеризуються підвищеною тривожністю, що виявляється, зокрема, в підозрілості. Відрізняються підвищеною чутливістю до оцінок оточуючих, особливо керівників. Всі ці особливості нерідко приводять до невлаштованості особистого життя.

«*Раціоналісти*» – обачливі люди, готові до конфлікту у будь-який момент, коли є реальна можливість досягти особистих кар'єрних або меркантильних цілей.

«*Безвольні*» не мають власних переконань і принципів, що може зробити їх знаряддям в руках впливової особи (безпосереднього керівника). Небезпека цього типу індивідів полягає у тому, що найчастіше вони мають репутацію неконфліктних. Цей тип (як і попередній) є «ситуативним», тобто виявляється тільки при виникненні певної ситуації. В даному випадку – це наявність негативного впливу на безвольну людину. Представники всіх інших типів ідуть на конфлікт самі.

Одним з чинників, які впливають на конфліктність у колективі підрозділу ОВС, є форма управління.

#### **4. *Форми управління колективом підрозділу ОВС***

Однією з форм управління є керівництво, засноване «на законі» (традиційне керівництво). Працівник, що підпорядковується такому керівництву, приймає його і згоден з тим, що начальник має право ухвалювати рішення, видавати накази, розпорядження, командувати підлеглими. Традиційне керівництво ґрунтується на ієрархічній структурі підрозділу, при якій люди стоять на різних щаблях.



Негативною рисою цього виду керівництва є відчуження системи управління від людини, бюрократизація керівництва. Працівник підкоряється посаді, а не людині. Відповідно, винагороди надаються передовсім тим, хто краще всього підкоряється, а не тому, хто краще працює, компетентніший, але одночасно і більш незалежний. Це зворотна сторона конформізму. Проявом порядку, заснованого на традиції, є розподіл нагород не за результатами праці, а за трудовим стажем.

Сила керівництва, заснованого на *примусі*, полягає у страхові, який вселяє начальник. Цей страх ґрунтується на повноваженнях керівника: звільнити з посади, застосувати міру покарання, позбавити премії чи інших матеріальних благ. Крім того, негативна емоція, що виникає при уявленні можливих заходів покарання, також сприяє дієвості цього методу. Страх – причина, яка змушує людину погоджуватися з впливом, владою інших. У системі правоохоронної діяльності окремі керівники використовують страхи: втратити роботу, надбавку, пільги, довіру начальника тощо. Способами викликати та активізувати страх особового складу дуже часто користуються начальники різних рівнів. Страх приниження, зокрема у присутності колективу, змушує підлеглих працювати повноцінніше й ефективніше. Водночас примус, хоч і викликає зовнішню покірність, нерідко супроводжується відчуттями скутості, відчуження, бажанням помсти, низькою продуктивністю праці, плинністю кадрів, невдоволеністю роботою, прагненням свідомо обманувати начальника.

Керівництво, засноване *на винагороді*, на заохоченні, передбачає виконання працівником службових обов'язків з надією задовольнити свої потреби за допомогою заохочення. Цей вплив заснований на позитивних емоціях, пов'язаних з так званим «пряником». Однак у цієї форми керівництва складна система застосування – потрібно визначити головні потреби працівників, щоб запропонувати їм ті форми заохочення, які задовольняють їх потреби (кредитування житла, преміальні, дитсадок для дітей та інше). Однак кількість засобів, які підрозділ може виділити на заохочення, є надто малим.

Досить рідкісним видом керівництва є *експертна влада*. Рекомендації експертів виконуються тому, що такі начальники знають шляхи вирішення проблем, досягнення мети. Керівництво експерта – це вплив через віру у розумне рішення.

*Еталонна влада* ґрунтується на впливі прикладу. Цей вид керівництва заснований на силі особистих якостей, здібностей лідера. Підлегли такого керівника-лідера гордяться приналежністю до його референтної групи. Типовими рисами такого керівника підрозділу ОВС є:

- уміння аргументовано і переконливо говорити;
- упевнена і гідна манера триматися;

- здатність вселити відчуття захоплення своєю особистістю;
- здатність наче випромінювати енергію;
- володіння яскравою зовнішністю;
- наявність незалежного характеру.

На перелічені якості, властиві лідерам, орієнтуються відділи кадрового забезпечення, проводячи відбір керівників різних рівнів.

Форма керівництва – *вплив через участь в управлінні* – проявляється у випадку, коли поведінка людини мотивується потребами високого рівня: у владі, компетентності, успіху, самовираженні, лідерстві. Найефективніший спосіб впливу належить *керівництву шляхом переконання*.

Проте ідеальний варіант управління полягає у спробі комплексно використовувати всі сім видів керівництва, коли влада, заснована на примусові, на винагороді, на переконанні, еталонна влада включаються у зміст традиційного керівництва. Водночас кожен вид керівництва може існувати відособлено. Наприклад, один з працівників підрозділу, не володіючи законною (легітимною) владою, за допомогою переконання може впливати на поведінку всього підрозділу, а хтось може залякати колег і встановити певну владу над колективом. Реалізація різних типів управління повинна стати предметом вивчення для відділів роботи з персоналом, щоб вони були використані на користь колективів з метою оптимізації соціально-психологічного клімату.

## **5. Соціально-психологічний клімат у професійному колективі ОВС як об'єкт дослідження**

Одним з проявів міжособистісних відносин у колективі і, відповідно, найважливішою умовою, що визначає успішність виконання службових завдань органом внутрішніх справ, є *соціально-психологічний клімат* (далі – *СПК*), який характеризує емоційну сторону соціальної взаємодії в процесі групової діяльності. Соціально-психологічний клімат – властивість колективу, що визначається міжособистісними відносинами, які створюють стійкі групові настрої і думки; відносно стійкий психічний настрої колективу, котрий знаходить багатоманітні форми прояву у всій його життєдіяльності.

Соціально-психологічний клімат визначається як сукупність якостей і станів, що виражають самопочуття кожного члена колективу, ступінь задоволення індивідуальних потреб і переважання групових настроїв.

У діяльнісному контексті соціально-психологічний клімат – набір взаємообумовлених соціально-психологічних особливостей групи,

в яких виявляється характерне для неї ставлення до справи, один до одного, домінуючий настрій, інтелектуальна і моральна атмосфера.

В поняття «соціально-психологічний клімат» входять не тільки взаємини між членами колективу, але і суб'єктивні уявлення кожного про ставлення до нього решти співробітників. Таким чином, соціально-психологічний клімат характеризується особливостями соціального сприйняття особовим складом різних сторін життя і діяльності колективу, ступенем задоволеності ними співробітників, а також рівнем спонукання членів колективу до успішного вирішення поставлених задач.

Проте соціально-психологічний клімат – не просто сума психологічних станів осіб, що входять до складу колективу, але і чинник, через який заломлюється, опосередковується уся діяльність службового колективу. При цьому переважаючий психічний настрій колективу визначає собою не тільки міру включеності кожного співробітника в діяльність, але і характер спрямованості, її ефективність.

Працівник може випробувати внутрішню задоволеність і бути хорошим співробітником в одному колективі, але абсолютно не виписуватися в інший. Наявність сприятливого соціально-психологічного клімату в службовому колективі є одним із показників його зрілості, результатом великої і копіткої роботи відповідних посадовців.

Керівництву необхідно знати, як сприймають працівники підрозділ, в якому вони працюють, як вони ставляться до керівництва. При цьому психологу необхідно досягти якнайбільшої відвертості міліціонерів.

Перед кожним вивченням СПК психолог складає опитувальник (додаток 2.8), який буде відповідати цілям вивчення, дозволить отримати не формальну, а життєво важливу інформацію про внутрішній клімат у підрозділі та не буде повторюватись у порівнянні з опитуваннями, які вже проводились в даному колективі. Основні вимоги до опитувальника є такими:

- гарантування *конфіденційності* учасникам опитування;
- опитування проводити не штатним психологом або куратором від служби психологічного забезпечення, а *незнайомим фахівцем*;
- *попередити* респондентів мінімум за 2–3 дні до проведення вивчення;
- не слід вносити до анкети питання, які підрозділ не в стані змінити;
- результати опитування варто *оголосити на особистих зустрічах* з окремими групами працівників, на заняттях; результати щодо вивчення авторитету керівництва необхідно доводити індивідуально керівництву;

- підібрати *сприятливий момент*: уникнути проведення вивчення СПК у звітний період, в періоди свят чи масових відпусток, під час чисельних структурних та кадрових змін в колективі.

Алгоритм складання опитувальників включає кілька *етапів*.

1. *Планування дослідження*. На даному етапі необхідно окреслити коло питань для вивчення, визначити, наскільки повинні бути деталізованими і повними відповіді на питання опитувальника учасників дослідження (цю інформацію перед опитуванням необхідно довести до аудиторії). Продумайте, скільки відповідей – 2 чи 20 – будуть передбачені на кожне питання.

2. *Вибір методики дослідження*. Існує три основні помилки при здійсненні вивчення СПК в колективах, які можуть призвести до неефективності виконання всієї роботи психолога. Це недостатня конфіденційність, відсутність зворотного зв'язку (що зустрічається частіше за все) і бездіяльність за результатами вивчення. При цьому перші дві помилки можуть бути пов'язаними з невірно підбраною методикою. До основних методик проведення досліджень належать опитувальники, фокус-групи та індивідуальні співбесіди. Заповнення *опитувальників* – відносно недорогий та оперативний метод вивчення клімату в колективі. *Фокус-групи* використовуються у випадках, коли керівництво цікавлять більш глибокі відомості, ніж можна отримати шляхом заповнення анкет. При цьому необхідно пам'ятати, що фокус-група, повинна проводитись досвідченим фахівцем. Як і фокус-група, *індивідуальна співбесіда* надає більш повну і глибоку інформацію про думку персоналу, ніж письмове опитування, і навіть призводить для більшої відвертості. Але слід зазначити, що даний метод більш підходить для підрозділів з невеликою штатною чисельністю. Проведення співбесід, як правило, займає багато часу.

3. *Аналіз даних*. При аналізі даних трапляються окремі *помилки*:

- психологи намагаються зробити *висновки із перших отриманих даних*, сприймаючи інші як підтвердження власних думок;
- похибки при *неуважності* під час візуальної обробки даних;
- *статистичні помилки*;
- при аналізі даних існує *спокуса впасти в крайність* і почати акцентувати увагу на чомусь одному;
- *маніпулювання* результатами;
- фальсифікація даних для того, щоб вони відповідали будь-чій тоці зору, що своєю чергою може призвести до негативних наслідків. Особливо це стосується довгострокових змін, змін керівництва, покарань, проведених на підставі невірних результатів.

4. *Планування подальших дій щодо виправлення ситуації*.

За результатами вивчення СПК Центр практичної психології готує на ім'я керівництва доповідну записку. Для її складання використовується інформація за узагальненими результатами досліджень, отриманих під час письмового та усного опитування особового складу, соціометричного вивчення, результатів психологічного супроводження службової діяльності тощо. Для підготовки доповідної записки також використовується характеристика стилів керівництва. Опис стилів керівництва включає ділові та особистісні характеристики керівника, його мотивацію, вплив на колектив та загальний соціально-психологічний стан у колективі, де керівництво здійснюється в тому чи іншому стилі. За результатами дослідження необхідно внести конкретні пропозиції керівнику підрозділу для зміни стилю керівництва або покращення управлінської діяльності в колективі.

Також в даних рекомендаціях наводиться *тест визначення індивідуального стилю керівництва*, за допомогою якого здійснюється тестування кандидатів на керівні посади. Методика може застосовуватись як безпосередньо під час роботи з резервом кадрів на керівні посади, так і під час підготовки документів безпосередньо перед призначенням на посаду.

Для ефективної роботи з вивчення СПК службам психологічного забезпечення необхідно піднімати дані питання також і під час призначення керівників на посади. Передовсім це стосується посад начальників підрозділів та їх заступників. Вивчення СПК у підрозділі необхідно проводити систематично. Регулярні заходи дозволяють досягти більшої відвертості і більш високої зацікавленості працівників. А з часом весь комплекс заходів дозволить підвищити рівень довіри працівників підрозділів і, як наслідок, отримувати більш точні результати.

Крім укладених ЦПП МВС України методик вивчення СПК, для вивчення конфліктогенної поведінки працівників у підрозділах рекомендують використовувати такі психодіагностичні методики: «*Незакінчені речення*» (тест Sacks-Sidney, адаптований в лабораторії медичних проблем НДІ психоневрології ім. В.М. Бехтерева – Росія); *методику Т. Лірі*; тест Томаса; *тест руки* (за Б. Бриклен, З. Піотровські, Е. Вагнером, США); експериментально-психологічна методика вивчення фрустраційних реакцій С. Розенцвейга.

### Контрольні питання

- ☞ Яку спільність називають службовим колективом?
- ☞ На які види за характером дії на людину поділяють середовища професійної діяльності?

- ✍ Назвіть основні соціально-психологічні ознаки професійного колективу працівників органів внутрішніх справ.
- ✍ У чому проявляється згуртованість професійного колективу працівників ОВС?
- ✍ У чому проявляється загальна психологічна атмосфера колективу підрозділу органів внутрішніх справ?
- ✍ Назвіть елементи характеристики професійних колективів.
- ✍ Що таке соціометрична структура групи?
- ✍ Що розуміють під комунікативною структурою групи?
- ✍ Які показники динаміки групи відносяться до групових процесів?
- ✍ Прокоментуйте види ставлення членів колективу до групових норм.
- ✍ Які параметри впливають на об'єднання групи?
- ✍ Які компоненти виокремлює І.Б. Пономарьов у психологічній структурі конфліктів в діяльності і спілкуванні працівників органів внутрішніх справ?
- ✍ Назвіть функції конфлікту в діяльності працівника ОВС.
- ✍ Назвіть основні стадії розвитку конфлікту.
- ✍ Шість типів конфліктів за М. Дейчем.
- ✍ Перша формула конфлікту.
- ✍ Друга формула конфлікту.
- ✍ Способи вирішення конфліктів.
- ✍ Стили вирішення конфлікту.

### **Інформаційні джерела**

1. Бандурка А.М. Конфліктологія / А.М. Бандурка, В.А. Друзь. – Харків: Фортуна-прес, 1997. – 351 с.
2. Васильєв В.Л. Управление персоналом организации / В.Л. Васильев. – М.: ИНФРА-М, 1997.
3. Бородкин Ф.М. Внимание: конфликт! / Ф.М. Бородкин, Н.М. Коряк. – Новосибирск, 1989. – С. 18.
4. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ: монографія / І.В. Ващенко. – Харків, 2002. – 256 с.
5. Дмитриев А.В. Введение в общую теорию конфликта / А.В. Дмитриев, В.Н. Кудрявцев, С.В. Кудрявцев. – М., 1993.
6. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / Н.П. Матюхіна; за заг. ред. О.М. Бандурки – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
7. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / Н.П. Матюхіна. – Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2002. – 420 с.

8. Медведев В.С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В.С. Медведев. – К.: НАВСУ, 1997. – 191 с.
9. Олейник А.Н. Основы конфликтологии. Психологические средства деятельности сотрудников ОВС в ситуации конфликтов / А.Н. Олейник. – М., 1992. – С. 4–13.
10. Організація управління в органах внутрішніх справ / за ред. Ю. Титаренка. – Донецьк: Донецький інститут внутрішніх справ при Донецькому державному університеті, 1999. – 342 с.
11. Пономарев И.В. Конфликты в деятельности и общении работников ОВД / И.В. Пономарев. – М., 1988. – 98 с.
12. Скотт Г. Джинни. Конфликты: пути преодоления: пер. с англ. / Г. Скотт. – К.: Издат. об-во «Верзилин и К, ЛТД», 1991. – 210 с.

## ТЕМА 6. Психологічні аспекти зміцнення законності в діяльності органів внутрішніх справ

1. Особливості службової дисципліни працівників органів внутрішніх справ як умова підвищення безпеки їх діяльності.

2. Досвід зарубіжних країн щодо профілактики правопорушень серед працівників поліції.

3. Дисциплінарна практика в органах внутрішніх справ (дефіцитарні ознаки).

4. Психологічні детермінанти й критерії забезпечення законності та правопорядку серед персоналу ОВС.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>поняття «дисципліна» та «службова дисципліна»</i>	
	<i>соціально-психологічні причини та чинники правопорушень серед особового складу ОВС</i>	
	<i>психологічні детермінанти та критерії забезпечення законності та правопорядку серед персоналу ОВС</i>	
	<i>досвід зарубіжних країн щодо профілактики правопорушень серед працівників поліції</i>	
	<i>зміст дисциплінарних відносин</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>розрізняти види дисциплінарних відносин</i>	
	<i>здійснювати моніторинг дисциплінарної практики, її співвідношення з особливостями змін у життєдіяльності професійного колективу</i>	
	<i>визначати основні мотиви, які впливають на поведінку працівника і рівень його дисциплінованості</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дисципліна</li> <li>• службова дисципліна</li> <li>• дисциплінарна практика</li> <li>• індекси дисциплінарних</li> <li>• порушень</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• моніторинг дисциплінарної практики</li> <li>• види професійної діяльності</li> <li>• чинники професійної діяльності</li> <li>• законність</li> </ul>

### ***1. Особливості службової дисципліни працівників органів внутрішніх справ як умова підвищення безпеки їх діяльності***

Крім *правовідносин*, які включають права, обов'язки, об'єкт відносин, відповідальність сторін в процесі професійної діяльності пра-



цівників ОВС, вторинною формою трудових відносин є *дисциплінарні відносини* – відносини з приводу виконання обов'язку і реалізації прав, з приводу розподілу прав і обов'язків. За змістом дисциплінарні відносини поділяються на чотири види: охоронні, заохочувальні, виховні, організаційні. За умови невиконання обов'язків (або неякісного виконання обов'язків) і перевищення права, що заподіює збиток іншим працівникам, виникають *охоронні* правовідносини. Прояв працівником активності, яка відповідає заохочувальній нормі, спричинює виникнення *заохочувальних* відносин. Зміст *виховних* відносин включає право і обов'язок адміністрації виховувати працівника, використовуючи, зокрема, метод переконання. Мета розвитку цих відносин полягає в підвищенні рівня освіти, формуванні особистості, виробленні необхідних навичок і умінь, формуванні світогляду, вдосконаленні фізичного розвитку людини. *Організаційні* відносини складаються з діяльності, направленої на створення та підтримку дисциплінарних відносин. Вони включають: визначення прав, обов'язків, міри відповідальності; розподіл їх серед працівників тощо.

Об'єктом дисциплінарних відносин є поведінка людини. Розрізняють три види поведінки людини: *активний*, коли працівник не тільки виконує свої обов'язки, але і дотримується прав, і, крім того, проявляє більшу активність, ніж передбачено нормою, виходячи з принципу «дозволено все, що не заборонено»; *правомірний* – виконання обов'язків, використання прав; *відхилена* поведінка або невиконання обов'язків, перевищення прав, що заподіює збиток іншим людям, колективу.

Якість функціонування органів внутрішніх справ України щодо захисту, охорони й забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин, надійність, сталість й ефективність безпеки діяльності працівників цих органів, служб та підрозділів безпосередньо залежить від рівня дотримання ними дисципліни і законності.

Поняття «дисципліна» достатньо широке за змістом і обсягом, охоплює багато інших понять, які відображають той чи інший різновид дисципліни. Ці різновиди мають спеціальний характер та відрізняються один від одного метою, засобами забезпечення та суб'єктами застосування і виконання. Важливим різновидом дисципліни є *службова дисципліна* працівників органів, служб та підрозділів органів внутрішніх справ, покликана забезпечити нормативно встановлений порядок здійснення функцій органів внутрішніх справ щодо захисту й охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. В.М. Шамаров, Х.Х. Лойтт, А.В. Нікіфоров зазначають, що службова дисципліна осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ полягає у неухильному дотриманні працівниками органів

внутрішніх справ встановлених нормативно-правовими актами, Присягою, наказами Міністра внутрішніх справ, прямих начальників (командирів) порядку та правил виконання покладених на них обов'язків та здійснення наданих їм повноважень. М.І. Ануфрієв, В.С. Венедиктов, О.В. Негодченко, В.О. Соболев, В.Н. Шкарупа, В.І. Щербина визначають службу дисципліну як встановлену в державних органах для окремої категорії (державних службовців) дисципліну праці, яка полягає в дотриманні загальних і спеціальних обов'язків, прав, а також заборон і обмежень, встановлених Конституцією і законодавством України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств і відомств, контрактами, наказами керівників, що видаються у межах їх повноважень.

М.І. Ануфрієв констатує, що сьогодні дисципліна і законність у діяльності персоналу органів внутрішніх справ набуває особливого значення. Незважаючи на це, серед працівників органів внутрішніх справ іноді спостерігається зневажливе ставлення до вимог дисципліни і законності, що закономірно призводить до вчинення правопорушень та злочинів під час виконання ними посадово-функціональних обов'язків. О.М. Бандурка і В.О. Соболев відзначають, що у деяких управліннях Міністерства внутрішніх справ України ще мають місце випадки, коли працівники гинуть або мають тілесні ушкодження внаслідок низького рівня службової дисципліни, професійної майстерності, надмірної самовпевненості, необережності під час виконання службових обов'язків. Водночас кожний міліціонер є державним службовцем, а своїм правовим станом він суттєво відрізняється від службовців інших установ та організацій. Ця відмінність детермінує особливості дисципліни та дисциплінарну відповідальність, а особливості правового стану є наслідком специфіки трудової діяльності, яка зосереджена на охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю, що неможливо без суворої дисципліни, системи підкорення, виконання наказів. Як зауважив Д.О. Кобзін, специфіка полягає у тому, що міліціонер є носієм державно-владних повноважень, володіє правом пред'являти громадянам вимоги, обов'язкові для виконання; має повноваження застосовувати заходи державного примусу; працівники органів внутрішніх справ та їх сім'ї користуються певними пільгами; професійна діяльність вимагає від них дотримання дисципліни не тільки в умовах служби, але й поза нею [2, с. 236–237].

Водночас працівники міліції – громадяни України, члени українського суспільства. Як справедливо зауважує А.А. Стародубцев, особливий склад органів внутрішніх справ не є якимось відірваним від суспільства замкненим світом, тому негативні явища, що мають місце серед частини населення, властиві також і деяким працівникам міліції, зокрема такі, як пияцтво, неетичність поведінки й грубість, незаконний

пошук способів виживання й пристойного існування, зловживання. У середовищі працівників органів внутрішніх справ також поширюється західна масова культура з властивими їй елементами жорстокості, насильства, пропагандою вседозволеності, задоволення потреб будь-якою ціною, що має вплив на поведінку й свідомість окремих працівників [10, с. 232]. При досить великих витратах часу, зусиль, фінансових коштів, тривалому досвіді, чисельності працівників, які займаються психологічним відбором, можна було б чекати і більш вражаючих результатів. Правоохоронні органи продовжують турбувати факти наявності серед особового складу прогулів, відмов від роботи, самовільного залишення служби, зловживань спиртними напоями, дорожньо-транспортних порушень на службовому транспорті, недбалого ставлення до службових обов'язків, аморальної поведінки, поборів, хабарництва, рукоприкладства, приховування злочинів, фальсифікації, неправомірного використання зброї, неділових стосунків із злочинним середовищем, укриття від обліку вилученої зброї, замарків на самогубство й ін.

Щоквартальні, піврічні та річні статистичні дані МВС України щодо скоєння особовим складом на місцях важких злочинів, порушень законності та інших надзвичайних подій протягом останніх 19-ти років свідчить про об'єктивний характер динаміки злочинності серед працівників ОВС. Так, піки росту припадали на періоди загострення соціально-економічної кризи у суспільстві, що породжували ріст тінювого капіталу і зубожіння працівників бюджетної сфери, а з ними і низових ланок працівників міліції.

«Вирівнювання» різкого підвищення злочинності серед працівників ОВС у 1995–1996 рр. здійснювалось силовими заходами, методами дисциплінарного впливу керівництва МВС України щодо наведення порядку на місцях. Проте це тільки частково і лише на деякий час оптимізувало ситуацію. Радикальних змін, які б оздоровили систему, зміцнили силу внутрісистемних зв'язків, не відбулося.

Протягом 2006–2009 рр. зросла кількість засуджених працівників міліції, серед яких підрозділів кримінальної міліції – з 31 до 72, дільничних інспекторів міліції – з 34 до 62, слідчих – з 27 до 33, працівників патрульно-постової служби – з 21 до 48 тощо. З точки зору Кетле, нерівність багатств там, де вона відчувається сильніше, приводить до більшого числа злочинів. Не бідність сама по собі, а швидкий перехід від достатку до бідності, до неможливості задовільнити всі свої потреби веде до злочинів. Тому в структурі злочинності працівників ОВС особливого значення набувають посадові злочини, коли службовець використовує своє посадове становище всупереч інтересам служби. Як пише Карпець І.І., «співробітники органів внутрішніх справ наділені владними повноваженнями, їх злочин-

ність не тільки специфічна, але і у багатьох випадках хворобливіше відображається на функціонуванні держави і суспільного механізму, правах і свободах особи» [55].

З 2004 по 2009 рік кількість кримінальних справ, порушених проти працівників міліції за перевищення влади, зросла зі 105 до 776, з них 301 закрита за реабілітуючими обставинами. Зросла зі 103 до 130 кількість засуджених працівників зі стажем служби до 5 років, з 75 до 85 зі стажем 11–15 років. І навпаки, на 30% знизилась кількість засуджених працівників, які пропрацювали в міліції 6–10 років, вдвічі – понад 20 років. Протягом 2007–2009 років дещо зросла кількість засуджених працівників міліції віком 25–30 років, а також вдвічі – віком понад 40 років, зменшилась серед працівників, яким виповнилось 30–40 років. Питома вага працівників міліції з вищою юридичною освітою складає майже половину (48%) від загальної кількості засуджених, загалом з вищою освітою – 72%; з середньою і середньою спеціальною відповідно 61% і 74%.

За результатами контент-аналізу відомчих документів значна частина нормативної бази присвячена дотриманню працівниками ОВС дисципліни і законності. Згідно з вказівкою МВС України, щотижневі наради у всіх органах і підрозділах в обов'язковому порядку розглядають стан дисципліни і законності серед особового складу. Про виконання окремих наказів (№ 81 – 2007, № 157 – 2007 та інших) необхідно щомісячно, щоквартально доповідати у різні органи і підрозділи (дублювати для різних департаментів МВС, установ і організацій). Над веденням об'ємної документації нарад, контролів, різного виду статистичних даних стосовно стану дисципліни і законності працюють цілі підрозділи.

Таким чином, службову дисципліну працівників органів внутрішніх справ слід розглядати у двох аспектах. Це *сукупність правових норм*, що встановлюють порядок здійснення службових обов'язків і прав працівників, і *фактичне дотримання* ними цих норм, або правомірна поведінка при виконанні останніми службових повноважень. Правові норми, що регламентують службову дисципліну працівників органів внутрішніх справ, поділяють на певні групи: норми, що *регулюють службові обов'язки і права* працівників органів внутрішніх справ; норми, що *визначають методи* забезпечення службової дисципліни; норми, що *регулюють засоби заохочення* працівників; норми, що встановлюють *засоби впливу* за порушення службової дисципліни; норми, що *регулюють порядок* підтримання і зміцнення службової дисципліни (дисциплінарно-процесуальні). Водночас службова дисципліна не зводиться тільки до правових відносин, правової свідомості, правових норм, спрямованих на зміцнення правопорядку в країні та її інститутах і органі-

заціях. Вона включає в себе також і ті соціальні, моральні, політичні, психологічні зв'язки і відносини, соціальні й моральні норми, що забезпечують зміцнення громадського порядку, форми діяльності людей, які сприяють ефективному досягненню цілей державних організацій, установ, інститутів. У зв'язку з цим включення до механізму забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ *соціальних і психологічних факторів* – важливий інструмент поліпшення стану дисципліни в підрозділах органів внутрішніх справ. Тож поняття службової дисципліни працівників органів внутрішніх справ слід визначити і як встановлений нормами права *порядок взаємовідносин* учасників правоохорони, що забезпечує ефективну діяльність осіб рядового та начальницького складу щодо захисту прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, створює необхідні умови для функціонування надійної системи безпеки діяльності працівників ОВС.

Усі умови внутрішнього порядку, що впливають на стан службової дисципліни, відповідно, й ефективність функціонування працівників ОВС та надійність системи безпеки діяльності останніх, класифікують за наступними групами.

1. *Умови оперативно-службової діяльності*, які включають дотримання вимог психофізіології праці; дотримання вимог ергономіки праці; дотримання вимог естетики робочого місця; забезпечення безпеки оперативно-службової діяльності.

2. *Умови, які характеризують характер групових і міжособистісних відносин* у підрозділах: характер відносин між начальниками й підлеглими; рівень конфліктності та стресовості в підрозділах і службах; дотримання моральних норм взаємовідносин серед працівників ОВС та ін.

3. *Умови, які детермінують вплив кадрової політики* в органах внутрішніх справ: порядок підбору, розстановки, переміщення, звільнення працівників органів внутрішніх справ; профорієнтація, робота щодо професійної, соціальної і психологічної адаптації, ресоціалізації та інше.

4. *Умови, які охоплюють питання планування роботи* з працівниками ОВС: наявність продуманої стратегії кадрового забезпечення органів внутрішніх справ; відповідність наявного персоналу штатному розкладу підрозділів; порядок оцінки кандидатів на вакантні посади; механізм оцінки якостей працівника органів внутрішніх справ.

5. *Умови професійного зростання працівників ОВС*: бази для бойової, професійної, службової підготовки; системи з перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ; робота з резервом на висування; забезпечення професійної та соціально-психологічної адаптації нових працівників.

6. Умови формування і становлення *мотиваційної системи оперативно-службової діяльності*, яка включає: порядок формування оперативно-службової діяльності; оцінку результатів оперативно-службової діяльності; засоби морального заохочення; застосування нестандартних форм заохочення ефективної оперативно-службової діяльності.

7. Умови, пов'язані з *юридичним забезпеченням службових відносин*: узгодження розпорядчих документів, які стосуються питань зміцнення службової дисципліни; правове забезпечення оперативно-службової діяльності працівників; правовий захист працівників ОВС.

8. Умови, спричинені розвитком *соціальної інфраструктури підрозділів*: організація харчування працівників; забезпечення працівників продуктами, пайками, обмундируванням; вирішення житлово-побутових проблем; розвиток культурного дозвілля працівників; забезпечення охорони здоров'я і відпочинку працівників; забезпечення дитячими установами; транспортне обслуговування та інше.

9. Умови, пов'язані з питаннями розробки *нових кадрових структур* для роботи з персоналом, які забезпечували б зміцнення службової дисципліни.

Організація роботи щодо зміцнення службової дисципліни і законності будується на підставі систематичного аналізу їхнього стану в кожному органі, підрозділі внутрішніх справ. Мета останнього полягає у всебічному і достовірному визначенні рівня дотримання законності в діяльності органів внутрішніх справ і ступеня дисциплінованості його працівників, оцінювані роботи нижчих керівників, виходячи з цього напрямку діяльності.

## ***2. Досвід зарубіжних країн щодо профілактики правопорушень серед працівників поліції***

У багатьох країнах світу склалися власні підходи до профілактики правопорушень поліцейських. Першорядне значення в системі заходів попередження в США, Великобританії, Канаді, Німеччині, Італії, Японії має відлагоджена система професійного відбору кадрів у поліцію, здійснювана на конкурсній основі, за допомогою проведення спеціальних перевірок біографічних даних, матеріального стану кандидатів, негативних моментів у способі життя, зв'язках із кримінальними структурами, конфліктах у сфері бізнесу, участі в судових процесах, схильності до хронічних інтоксикацій. Повна оцінка придатності кандидатів до служби, відповідність їх морально-ділових якостей дається лише після проходження ними дворічного стажування.

Істотна роль у регуляції поведінки працівників поліції належить принципам деонтологічного підходу, спрямованого на вироблення у поліцейського «ідеального ставлення» до етичних відносин і об'єктивізації його в реальну поведінку. З метою реалізації даного механізму в практику роботи персоналу поліцейських служб введені етичні кодекси, що містять вимоги до їхніх етичних принципів, професійної культури. У Великобританії, Північній Ірландії – це «Професійна етика поліцейського», в США – «Закон етики поліцейських офіцерів штату», у Франції – «Деонтологічний кодекс національної поліції Франції». Дані кодекси в більшості країн світу включені до чинного законодавства держави, внутрівідомчих нормативно-правових актів і передбачають строгі санкції за порушення їхніх положень. Втілення в життя принципів деонтологічних кодексів в поліції США, Великобританії, Німеччині досягається за допомогою виховної роботи, що проводиться за наступними напрямками: «Етика поліцейського офіцера», «Легітимізація і межі поліцейської влади», «Подолання конфліктів у поліцейській службі», «Вірність присязі», «Обов'язковість добросовісного рішення поліцейського».

Проблема превенції делінквентної поведінки співробітників міліції може бути вирішена шляхом введення в дію деонтологічного кодексу з одночасним внесенням в Закон «Про міліцію» або в «Положення про проходження служби» розділу, що передбачає санкції за його порушення аж до звільнення з ОВС.

Неухильне дотримання законності співробітниками поліції в США, Великобританії, Канаді, Австралії, Японії, Італії досягається за допомогою жорсткого адміністративного нагляду. В органах поліції функціонує багатоланкова система внутрішнього контролю за службовою діяльністю співробітників: відділи внутрішніх справ, відділи власної безпеки. В рамках програм «Сигнальники», «Звернення», «Діючі колеги» на конспіративній основі з дотриманням законності за поліцейськими спостерігають громадяни, суспільні радники, товариші по службі, інформуючи про допущені порушення. Керівники департаментів здійснюють прогнозування вірогідності допущення працівниками правопорушень на певних ділянках роботи, аналізують ознаки зміни моральності співробітників, систематично проводять анонімні опитування товаришів по службі і громадян з проблем дотримання законності у професійній діяльності. У США, Великобританії, Італії, Канаді широко використовуються форми соціального контролю з боку громадськості (у США – громадські комісії, у Великобританії – Управління скарг на дії поліції), які стежать за тим, наскільки чесно й ефективно виконують свої обов'язки поліцейські, як контролюють розгляд скарг на поліцію, проводять дослідження в галузі правозастосовної діяльності.

### *3. Дисциплінарна практика в органах внутрішніх справ (дефіцитарні ознаки)*

Зосередженість керівних органів МВС України на проблемах дотримання особовим складом дисципліни і законності пов'язана з тим, що спільні зусилля та результати роботи працівників ОВС можуть бути послаблені правопорушенням, аморальним проступком або відступом від Присяги навіть одного недбайливого працівника. Специфіка функціонування органів внутрішніх справ системи Міністерства внутрішніх справ України, діяльності їх працівників є тим чинником, який обумовлює потребу в існуванні спеціальної службової дисципліни. Ці фактори визначають і якісні ознаки службової дисципліни працівників, а саме: сувору єдиноначальність, що характеризується категоричністю та імперативністю наказів та вказівок начальників органів внутрішніх справ; обов'язок начальників органів внутрішніх справ оперативно реагувати на здійснення підлеглим порушення дисципліни; наявність спеціальних заходів заохочення та спеціальних стягнень; спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

Таким чином, одним із методів підтримки дисципліни і законності в органах внутрішніх справ є дисциплінарна практика, яка простежується в діяльності керівників підрозділів органів внутрішніх справ з підтримки високого рівня організованості й дисциплінованості персоналу. Основні вимоги до дисциплінарної практики викладені у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України. Застосування конкретного виду дисциплінарної дії (заохочення або стягнення) пов'язане з індивідуалізацією дисциплінарної дії з урахуванням соціальних і психологічних особливостей працівника, його досвіду, попередніх заслуг тощо; із строгою відповідністю вибраного способу дії характерові вчинку, за який оголошують заохочення або накладення стягнення; зі зростанням інтенсивності дисциплінарної дії з урахуванням результатів діяльності і поведінки підлеглого (раніше досягнутих успіхів або неуспіхів, учинків, ступеня сумлінності у виконанні посадових обов'язків); з гласністю в оголошенні заохочень або стягнень та ін.

Аналіз дисциплінарної практики МВС України за 2007–2009 роки засвідчив значне зростання кількості дисциплінарних стягнень (рис. 1).

Так, якщо у 2007 році звільнено з ОВС 43 працівники, то уже в 2009 – втричі більше. Вдвічі зросла кількість осіб, яких попереджено про неповну посадову відповідність, кому оголошено сувору догану, догану та зауваження. Найбільша кількість стягнень оголошена за злочини некримінального характеру: незаконне затримання, незаконне прихвилювання до відповідальності, приховування злочинів.



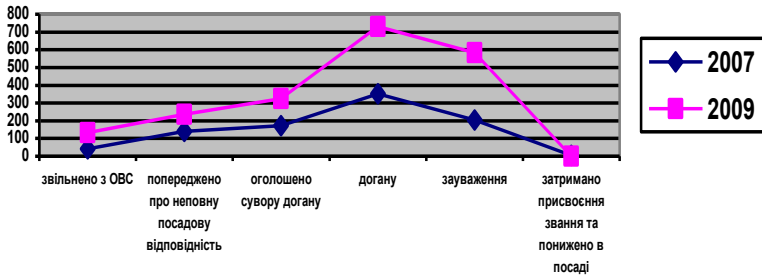


Рис. 1. Застосування дисциплінарних стягнень у практиці МВС України за 2007–2009 рр.

Факторний аналіз дисциплінарних стягнень показав, що працівники міліції допускають злочини некримінального характеру з певною метою, яка диктується самою системою професійної діяльності:

- приховування злочинів – *зменшити* кількість злочинів, які не будуть розкриті;
- відмова у порушенні кримінальної справи – *уникнути* злочинів, які не будуть розкриті;
- незаконне притягнення до відповідальності – прагнення *виконати план за показниками*;
- незаконне затримання – прагнення *виконати план за показниками*.

Найбільше таких стягнень оголошується молодим працівникам, що з одного боку свідчить про недостатню увагу до їх адаптації до умов служби, з іншого – прагнення вирішити проблеми за їх рахунок.

З вищих навчальних закладів МВС України у 2009 році відраховано 179 курсантів, з яких 118 – за власним бажанням, 22 – за негативними мотивами (порушення дисципліни – 9, дискредитація звання працівника ОВС – 10, службова невідповідність – 3), за неуспішність – 10, через хворобу – 9, у зв'язку зі смертю – 5. Збільшилась кількість осіб, притягнутих до дисциплінарної відповідальності (з 1075 у 2008 р. до 1233 у 2009 р.) і накладених дисциплінарних стягнень (з 1105 у 2008 р. до 1245 у 2009 р.).

Як зазначають респонденти-працівники ОВС, дисциплінарні стягнення у їхніх підрозділах накладають за невиконання розпоряджень начальників (36,5%), за наслідками контрольних перевірок (32,9%), за невиконання завдання щодо показників злочинів та адмінправопорушень (28,2%), за низький відсоток розкриття злочинів (28,2%).

Зростає і кількість правоохоронців, звільнених «за власним бажанням». На запитання «Назвіть три найважливіші причини звільнен-

ня працівників «за власним бажанням» респонденти-міліціонери зазначили, що з ОВС звільняються через низьку зарплату (83,5%), складні умови праці (71,8%), неможливість реалізувати свої здібності і кваліфікацію (24,7%), конфлікти з керівництвом (24,7%).

Найбільше звільнень спостерігається серед молодих фахівців-випускників відомчих вищих навчальних закладів. Так, до року служби в середньому звільняються з органів внутрішніх справ 22% молодих фахівців. 51% не витримують більше року, у 27% звільнення припадає на період 2–3 роки служби.

Диференціація за стажем показала, що якщо для контингенту досвідчених працівників складні умови праці (ненормований робочий день, відсутність умов харчування та ін.) не є вирішальними, то для працівників із середнім стажем вони є досить суттєвими. Тому необхідно особливу увагу приділяти молодим правоохоронцям. Стимулювання у вигляді моральних заохочень (грамот, подяк і нагрудних знаків), які не підтверджуються грошовим забезпеченням, після 5–7 років служби втрачають мотиваційну спрямованість. Заохочення у формі присвоєння чергових спеціальних звань для більшості міліціонерів рядового і молодшого начальницького складу ГУМВС, УМВС України фактично не здійснюється, хоча Дисциплінарним статутом МВС України це передбачено. Проблемним залишається і присвоєння чергових спеціальних звань. Мало практикується і дострокове зняття дисциплінарних стягнень. Однак основним недоліком Дисциплінарного статуту є відсутність чіткої диференціації покарань, за які працівник нестиме те чи інше дисциплінарне стягнення. Це приводить до можливості їх неадекватного використання керівниками органів і підрозділів.

На запитання «Чому, на Вашу думку, не дивлячись на те, що МВС вживає низку каральних заходів, кількість працівників міліції, притягнутих до кримінальної та дисциплінарної відповідальності, невпинно зростає?» респонденти відповіли:

- низька заробітна плата – 52,9%;
- поганий відбір на службу – 36,5%;
- системна криза в ОВС – 28,2%;
- низький імідж правоохоронних органів – 27,1%;
- некомпетентне керівництво – 17,6%;
- делінквентна ситуація в суспільстві – 9,4%;
- керівники низових підрозділів не відповідають посадам, які обіймають – 8,2%;
- конфлікти в сім'ях працівників – 7,1%;
- низький рівень індивідуально-виховної роботи з боку безпосередніх керівників – 5,9%;
- система дисциплінарних стягнень застаріла: необхідні інші важелі впливу – 5,9%.

#### **4. Психологічні детермінанти й критерії забезпечення законності та правопорядку серед персоналу ОВС**

Для визначення ступеня розвитку дисциплінованості у працівника міліції використовуються наступні *критерії*:

- *рівень професійної майстерності*, що відображає систему знань, умінь і навиків, засвоєну в навчальному закладі й у практичній роботі (досвід);
- *старанність*, що проявляється в професійно-службовій діяльності як ступінь напруги потенційних можливостей (безвідносно до успіхів і невдач);
- *результати діяльності* (успіхи і невдачі);
- *суспільна активність*, що включає надання допомоги керівнику в зміцненні дисципліни і законності шляхом позитивної дії на товаришів по службі;
- *характер і кількість дисциплінарних вчинків*, у тому числі й тих, за які не оголошені заохочення або стягнення.

У визначальній мірі дисциплінованість працівника органу внутрішніх справ залежить від мотивів життєдіяльності і ступеня їх усвідомленості. До основних мотивів, які впливають на поведінку працівника і рівень його дисциплінованості, належать мотиви:

- *ділові* – ставлення до службової діяльності й виконуваних професійно-службових завдань;
- *колективістські* – пов'язані з найближчим оточенням, прийнятими нормами і традиціями поведінки;
- *показники рівня професійних досягнень* – ступінь впливу успіхів у професійній діяльності на подальшу поведінку працівника;
- *показники рівня домагань* – відображають особливості професійної самооцінки і визначення проблем і труднощів виконуваних професійних завдань.

Недисциплінована поведінка виявляється, по-перше, у *схильності до суперечок* і обговорень розпорядження керівника, відступі від встановленого порядку службових відносин, виразі незадоволеності; по-друге, в *недостатній старанності* до виконання посадових обов'язків; по-третє, у *схильності до самовільних дій*, заборонених встановленим порядком проходження служби в органах внутрішніх справ або розпорядком дня.

Психологічна сумісність і ступінь згуртованості членів колективу, організаційна і професійна підготовленість до спільної діяльності,

якість офіційних і неофіційних взаємин також істотно впливають на рівень дисципліни в колективі.

До критеріїв оцінки рівня дисципліни в *службовому колективі* відносять:

- *ступінь тяжкості* дисциплінарної провини (з погляду оцінки її наслідків), що здійснюється членами колективу;
- *соціометричний статус* порушників дисципліни в колективі;
- *індекси* дисциплінарних порушень;
- *моніторинг дисциплінарної практики*, її співвідношення з особливостями змін у життєдіяльності професійного колективу;
- кількісний і якісний *аналіз дисциплінарної практики*.

Дослідження показують, що рівень дисципліни професійного колективу пов'язаний з громадською думкою і домінуючими в ньому настроями. Через колективну думку до особистості кожного співробітника пред'являється певна система вимог, здійснюється контроль за його поведінкою і оцінка вчинків. Таким чином, громадська думка виконує нормативну і мотиваційну функції у сфері підтримки службової дисципліни, що ставить на порядок денний реформування ОВС.

### Контрольні питання

- ✍ На які види поділяють дисциплінарні відносини за змістом?
- ✍ Які види поведінки є об'єктом дисциплінарних відносин?
- ✍ Що називають службовою поведінкою?
- ✍ Зазначте особливості поведінки працівників органів внутрішніх справ. Чим вони зумовлені?
- ✍ Дайте аналіз притягнення до кримінальної відповідальності працівників міліції за останні 15 років.
- ✍ Охарактеризуйте динаміку дисциплінарних стягнень працівників ОВС за останні 5 років.
- ✍ Перелічіть умови внутрішнього порядку, що впливають на стан службової дисципліни працівників міліції.
- ✍ Як запобігають злочинності працівників поліції у цивілізованих країнах?
- ✍ Назвіть критерії визначення ступеня розвитку дисциплінованості у працівника міліції.
- ✍ Які мотиви впливають на поведінку працівника і рівень його дисциплінованості?
- ✍ Сформулюйте критерії оцінки рівня дисципліни у службовому колективі.

## Інформаційні джерела

1. Алтухов С.А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды, особенности профилактики) / С.А. Алтухов. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. – 271 с.
2. Кобзін Д.О. Дисципліна в ОВС. Взаємодія правових та соціально-психологічних факторів / Д.О. Кобзін // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 5. – С. 236–241.
3. Про зміцнення законності в діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України та заходи щодо вдосконалення системи і порядку реагування на загострення оперативної обстановки в регіонах у зв'язку зі скосненням особовим складом резонансних надзвичайних подій: наказ МВС України № 62 від 25 січня 2001 року. – К.: МВС України, 2001. – 26 с.
4. Про оголошення рішення колегії МВС України «Про стан професійної підготовки та безпеки особового складу органів внутрішніх справ України та заходи щодо їх вдосконалення відповідно до завдань Президента України з питань забезпечення належного громадського порядку та протидії злочинності в державі»: наказ МВС України № 759 від 21 жовтня 2000 р. – К.: МВС України, 2000. – 120 с.
5. Про результати раптових перевірок стану службової підготовки особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ УМВС України в Полтавській області і на Південній залізниці та покарання винних: наказ МВС України № 441 від 14 травня 2002 року. – К.: МВС України, 2002 – 4 с.
6. Про серйозні недоліки в організації професійної підготовки та забезпечення безпеки особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ України: наказ МВС України № 728 від 21 жовтня 2000 року. – К.: МВС України, 2000. – 5 с.
7. Про стан дисципліни і законності в діяльності органів внутрішніх справ та заходи щодо їх зміцнення: рішення колегії МВС України № 1 Км/1 від 15 травня 2001 року. – К., 2001 – 47 с.
8. Про стан та заходи щодо удосконалення професійної підготовки, зміцнення дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ України: рішення колегії МВС України № 6 Км/2 від 15 липня 1997 року. – К.: МВС України, 1997. – 11 с.
9. Роша А.Н. Стимулирование служебной деятельности работника милиции: учеб. пособие / А.Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1991. – 88 с.
10. Стародубцев А.А. Сучасний стан законності і дисципліни в органах внутрішніх справ та фактори, що на нього впливають / А.А. Стародубцев // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 5. – С. 232–236.
11. Шамаров В.М. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению: лекция / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойтт, А.В. Никифоров. – М.: Академия МВД России, 1997. – 51 с.

## ТЕМА 7. Застосування емпіричних методів у психології професійної діяльності працівників ОВС

1. Метод спостереження.
2. Метод експерименту.
3. Метод опитування.
4. Метод аналізу документів.
5. Метод вивчення продуктів діяльності.
6. Метод експертних оцінок.
7. Метод тестів.
8. Методи обробки емпіричного матеріалу.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>основні класифікації методів психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>вимоги до застосування методу спостереження</i>	
	<i>вимоги до застосування методу опитування</i>	
	<i>вимоги до застосування методу аналізу документів</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>застосовувати емпіричні методи у психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>використовувати методи математичної і статистичної обробки інформації</i>	
	<i>аналізувати зібраний емпіричний матеріал</i>	
	<i>формувати рекомендації у контексті проведеного дослідження</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● спостереження</li> <li>● експеримент</li> <li>● опитування</li> <li>● аналіз документів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● метод вивчення продуктів діяльності</li> <li>● метод тестів</li> <li>● методи обробки емпіричного матеріалу</li> <li>● шкалювання</li> </ul>

В основі наукових психологічних досліджень лежить емпіричний метод. *Емпіричний метод психологічної науки* являє собою сукупність прийомів та операцій, спрямованих на вивчення реальних проявів тих чи інших психологічних явищ залежно від конкретних умов, цілей і завдань дослідження. *Емпіричне дослідження* – система логічно послідовних методологічних, методичних і організаційно-технічних процедур, пов'язаних між собою єдиною метою: одержати достовірні дані про психічне явище або процес, що вивчаються, для їх подальшо-

го використання у практиці. Дослідження має свою структуру, яка передбачає послідовність дій психолога, що дають змогу вирішити поставлену проблему. Цю послідовність дій можна визначити як *етапи емпіричного дослідження*. В узагальненому вигляді їх чотири:

- розробка програми;
- збір емпіричних даних (польовий етап);
- обробка інформації;
- аналіз та узагальнення отриманої інформації.

Найпоширенішими з емпіричних методів є спостереження; опитування; тести; експеримент; аналіз документів; вивчення продуктів діяльності; експертна оцінка.

### ***1. Метод спостереження***

Під спостереженням розуміють цілеспрямоване вивчення поведінки і діяльності особистості правоохоронця, засноване на їх безпосередньому сприйманні. *За способом організації* спостереження поділяють на зовнішні та внутрішні. *Зовнішнє* спостереження – спосіб збору даних про психологію і поведінку працівника органів внутрішніх справ шляхом прямого спостереження. Таке об'єктивне спостереження здійснюється психологом-спостерігачем. План і програму такого спостереження складають виходячи з цілей та завдань психологічного дослідження. Об'єктивне спостереження може бути реалізоване у двох формах: а) *простого* спостереження, коли психолог особисто в ситуації участі не бере, а люди, за якими він спостерігає, про це не знають;

б) *включеного* спостереження, коли дослідник проникає у професійну групу, адаптується до умов середовища та взаємодіє з працівниками, за життєдіяльністю та поведінкою яких спостерігає.

Усі отримані в процесі спостереження факти, що стосуються об'єкта дослідження, обов'язково реєструються. Якість реєстрації залежить від досвіду й кваліфікації психолога-дослідника. До засобів, які зменшують суб'єктивний вплив спостерігача, відносять магнітофони, фотоапарати, відеокамери. Окрім того, об'єктивність спостереження зростає при збільшенні його тривалості та паралельному використанні інших методів дослідження.

*Внутрішнє* спостереження, яке ще називають *самоспостереженням* або *інтроспекцією*, що в перекладі означає «дивитися всередину», застосовується у випадках, коли психолог-дослідник ставить перед собою завдання вивчити явище у тому вигляді, в якому воно безпосередньо відтворюється у його свідомості (наприклад, за своїми уявами, почуттями, думками, переживаннями) або користується даними, отриманими від інших людей, які ведуть інтроспектування за його завданням.

Самоспостереження проводять серед працівників, життєдіяльність яких є об'єктом психологічного вивчення. Для кожної особистості самоспостереження є необхідним елементом самопізнання і самовиховання. Не можна вдосконалювати себе, не вивчаючи свій внутрішній світ. Саме це примушує людину змінюватися. Результати самоспостереження можна фіксувати у різних документах: листах, автобіографіях, анкетах і ін.

До недоліків даного методу відносять суб'єктивність. Спостерігаючи за самим собою, дуже важко бути об'єктивним. Важко переключати увагу з того, *що* ми робимо, на те, *як* це відбувається. Окрім того, у психіці людини існують підсвідомі та неусвідомлені переживання, про які людина може взагалі не здогадуватися.

За процедурою проведення спостереження поділяють на вільні і стандартизовані. *Вільне* спостереження не має заздалегідь установлених рамок, програми, процедури проведення. Воно може змінювати предмет або об'єкт спостереження, його характер у ході самого спостереження залежно від бажання спостерігача. На відміну від вільного, *стандартизоване* спостереження заздалегідь визначене і чітко обмежене. Воно проводиться за певною, наперед продуманою програмою і точно дотримується її, незалежно від того, що відбувається в процесі спостереження з об'єктом або самим спостерігачем. Проте яким би не було спостереження, необхідно щоденно занотовувати, систематизувати та упорядковувати дані, спостерігаючи об'єкт у різних ситуаціях та різних аспектах; не змішувати опис подій з їх інтерпретацією.

Спостереження особливо корисні при дослідженні системи організації, професійної діяльності органів, підрозділів, служб, тобто відносно автономних одиниць.

Значною вадою методу спостереження є його *велика трудомісткість*. Дослідження ускладнюється й *неможливістю повторення* ситуації. Часто соціально-психологічні явища, психічні стани і процеси незворотні, їх не можна знову повторити, щоб дослідник міг перевірити та зафіксувати моменти, котрі його цікавлять. Використання спостереження *обмежується часом* здійснення події. Тому фіксують лише ті події, що мали місце в момент спостереження. Багато подій залишається непоміченими.

## 2. Метод експерименту

Одним з основних методів наукового психологічного дослідження є експеримент. На відміну від спостереження, експеримент передбачає активний вплив дослідника на досліджувані психічні явища через окремі керовані й контрольовані дослідником чинники.

Розрізняють лабораторний і природний експерименти. *Лабораторний* проводять у спеціально створених умовах, де апаратура дозво-



ляє досліджувати взаємодію сенсорних, моторних, інтелектуальних, характерологічних компонентів і таким чином вивчати діяльність людини в цілому.

У *природному* експерименті поєднуються активність методу експерименту і природність методу спостереження: дослідник створює умови, що викликають бажане явище, а зміст звичних для людини умов залишається без змін. Обидва методи можуть мати констатуючий або формуючий характер. Наприклад, експеримент *констатуючого* характеру вивчає рівень розвитку окремих якостей особистості або готовності до професійної діяльності в цілому. *Формуючий* експеримент спрямований на вивчення й розвиток професійних якостей в умовах цілеспрямованих виховних впливів.

Важливою перевагою методу експерименту є можливість повтору з метою накопичення кількісних даних про типовість явища, що досліджується. Водночас умови експерименту можуть призвести до порушення природного плину діяльності людини, внаслідок чого можливі помилкові висновки. Основним позитивом експерименту є те, що він дозволяє надійніше, ніж всі інші методи, віднайти *причинно-наслідкові зв'язки* досліджуваного явища з іншими феноменами, науково пояснити походження явища і його розвиток.

Переваги й недоліки методу слід враховувати при розробці програм дослідження.

### 3. Метод опитування

*Опитування* – найпоширеніший та незамінний спосіб отримання інформації про життєвий світ людини, її наміри, мотиви, думки, події, результати професійної діяльності. Метод опитування у психології професійної діяльності базується на серії запитань, пропонує респондентові, відповідаючи на які він надає дослідникові певну інформацію про себе. Опитування проводиться як в усній (інтерв'ю), так і письмовій формі (анкетування).

*Анкетне опитування* – метод здобуття психологічної інформації, за яким спілкування між дослідником і респондентом здійснюється за допомогою спеціально підготовленої інструментарію (анкети). За об'ємом охоплення об'єктів розрізняють *індивідуальний* та *груповий* різновиди анкетного опитування. *Експертне анкетування* – анкетне опитування спеціалістів-фахівців з проблеми, яка є предметом вивчення.

Основні *етапи* анкетного опитування:

- *підготовчий етап*, пов'язаний з розробкою програми опитування, складанням анкети, її тиражуванням, виробленням інструкцій для анкетерів та респондентів тощо;

- *пілотажне* дослідження – апробація методики;
- *польовий етап* – безпосереднє анкетування респондентів;
- *підсумковий етап* – обробка і аналіз результатів анкетного опитування.

Для вивчення й оцінки окремих рис і проявів особистості розроблена велика кількість опитувальних листів, які включають питання щодо переживань, стану, реакцій тощо, з якими випробуваний має погодитися чи ні. За допомогою опитувальних листів можна отримати від випробуваного різну інформацію – від особливостей його психофізіологічного стану до переконань та ідеалів.

*Анкета* – документ, що містить упорядкований перелік питань, який дає можливість отримати нову інформацію про професійну діяльність працівника ОВС та його професійні якості. Створенню анкети передують довга копітка розробка програми дослідження в зв'язку з тим, що в анкету закладаються гіпотези, сформульовані завдання, які потрібно вирішити під час дослідження. Перекласти мову науки на питання до респондентів – процедура складна, але необхідна. Існує різниця між науковими термінами та буденною мовою, тому поняття можуть мати для простих людей та вчених різні значення.

Анкета починається зі вступної частини – інструкції-звернення до респондента. У ній визначається мета дослідження, спосіб заповнення анкети. Основна частина анкети складається з блоків питань до респондентів. Анкета завершується «паспортичкою» – відомостями про опитуваних. Структура та послідовність питань в анкеті передбачає розвиток комунікації психолога з респондентом: завоювання довіри, пробудження зацікавленості, бажання продовження спілкування та ін.

Питання необхідно формулювати максимально конкретно і зрозуміло, не допускаючи неясності та неточності. Складаючи анкету, необхідно використовувати відкриті, закриті питання, питання-фільтри. У *відкритих* питаннях дослідник залишає місце для відповідей у довільній формі. Позитивом відкритих запитань є можливість дослідити проблеми респондентів. Однак досвід показує, що на відкриті запитання відповідає лише третина респондентів, а їхні відповіді або надто стереотипні, або дуже конкретні, малоінформативні. Відкриті питання важко обробляти.

*Закриті* запитання передбачають наявність переліку варіантів відповідей, що дає можливість повністю обробити зібрану інформацію та узагальнити її. Водночас при формуванні набору варіантів відповідей досить часто зустрічаються логічні помилки – порушення принципу відповідності запитань і відповідей. Це відбувається тоді, коли варіанти відповідей не відповідають ключовому слову запитання і є варіантами відповідей на інше запитання. Найбільш досконалими є *напівзакриті* запитання, оскільки вони мають набір варіантів відповідей і водночас

надають можливість респондентів висловити свою власну думку з допомогою словосполучень: «інше, опишіть», «Ваша відповідь» та ін.

Завдання *запитань-фільтрів* – відсіяти респондентів, яких не стосується наступне запитання. При формулюванні запитань анкети необхідно дотримуватись таких вимог:

– *однозначність* у сенсі однозначного розуміння змісту запитання респондентами. Дуже важливою є визначеність понять та їх конкретність. Іноді запитання анкети містять у собі два, а подекуди й більше запитань, що недоцільно і заважає отримати об'єктивну інформацію;

– *стислість*; досвід проведення досліджень свідчить, що чим довше запитання, тим важче респонденту зрозуміти його зміст. Якщо запитання довге, то поки респондент дочитає його до кінця, він забуде початок;

– *валідність* (міра відповідності запитання анкети проблемі, пов'язаність із дослідницькою метою та визначеними завданнями).

Іншим типом опитування є інтерв'ю. *Інтерв'ю* – метод здобуття психологічної інформації, який полягає у безпосередньому спілкуванні психолога-дослідника з респондентом. Існують такі різновиди інтерв'ю: *фіксоване (стандартизоване)* – суворо регламентується питальником; *фокусоване* – респондента заздалегідь ознайомлюють із проблематикою бесіди; *вільне (нестандартизоване, неформалізоване)* – тема визначається заздалегідь, а інтерв'юер має відносну свободу у веденні бесіди; *квазі-інтерв'ю у фокус-групах* – ретельно спланована дискусія, націлена на збір думок респондентів у неформальних обставинах.

Формулювання питань в інтерв'ю потребує дотримання таких *правил*:

- питання повинні бути короткими;
- необхідно уникати багатозначних понять; не поєднувати різні підстави в одному питанні;
- за короткий час можна провести опитування великої кількості респондентів;
- не потребує часу і сил для пошуків респондентів;
- інтерв'юер не впливає на респондента, що дає можливість отримати більш об'єктивну інформацію.

Поряд з двома основними типами опитування – анкетуванням та інтерв'ю – існує *соціометрія*, мета якого – виміряти соціальні відстані між членами колективу, які зумовлені відносинами симпатії/антипатії, притягання/відштовхування та інше. У результаті такого опитування виявляються неформальні лідери у колективі: «зірки», «обрані», «прийняті» та «знехтувані» члени колективу. Соціометрія – метод дослідження малих груп, професійних організацій з допомогою опису системи міжособистісних відносин їх членів.

#### 4. Метод аналізу документів

*Аналіз документів* – один з найпоширеніших методів збирання психологічної інформації, який за популярністю поступається лише опитуванню. Особливо часто його використовують разом з іншими: опитуванням, спостереженням, експериментом. Метод *аналізу документів* являє собою сукупність методико-технічних процедур та прийомів для отримання емпіричної інформації, вилученої з документальних джерел.

Під *документом* у психології розуміють спеціально створений людиною предмет для зберігання та передачі інформації. Інформація може бути зафіксована за допомогою букв, цифр, стенографічних знаків, малюнків, фотографій, звукозапису та інше. За *способом технічних засобів фіксування* розрізняють *письмові* (рукописи та всі види друкованої продукції), *іконографічні* (відео-, кіно-, фотодокументи, картини, гравюри), *фонетичні* (розраховані на слухове сприйняття), *електронні* (пов'язані з використанням комп'ютера та Інтернету) документи.

У залежності від *статусу* документа виокремлюють *офіційні документи*, створені юридичними чи посадовими особами: урядові постанови, заяви, ділова кореспонденція, протоколи судових органів, фінансова звітність, плани, звіти тощо; *документи особистого походження*: матеріали, що містять біографічні відомості, офіційні матеріали, що засвідчують особу їх власника, його права, обов'язки, тощо. У залежності від *авторства* документа вирізняють:

- *особистісні документи* (листи, характеристики, мемуарні матеріали, щоденники, автобіографії);
- *безособистісні документи* (архівні матеріали, дані преси, протоколи зборів).

У залежності від *мотивації створення* розрізняють:

- *спровоковані документи* (*автобіографія, рапорт щодо призначення на посаду та ін.*);
- *неспровоковані* (*особисті документи, створені за ініціативою самих авторів: переписка, щоденники, звертання до органів управління*).

Аналіз документів у психології професійної діяльності працівників ОВС дає можливість проаналізувати розвиток особистості працівника міліції та проблеми його життєдіяльності за документами особової справи (автобіографія, характеристики та інше).

#### 5. Метод вивчення продуктів діяльності

Метод вивчення продуктів діяльності у психології професійної діяльності працівників ОВС – система дослідницьких процедур, спря-

мованих на збір, систематизацію, аналіз та тлумачення результатів психічної діяльності правоохоронців. Під продуктом діяльності особистості розуміють реально-практичні та ідеальні за формою вияви її активності щодо явищ об'єктивного та суб'єктивного світу. В продуктах діяльності людини відображається її ставлення до самої діяльності, до оточуючих, до навколишнього світу, а також рівень розвитку її розумових, сенсорних та моторних навичок. У нашому випадку це ефективність функціонування органу, підрозділу, служби, а також конкретного працівника. Використовуючи цей метод, психолог-дослідник повинен з'ясувати: а) чи відповідають виконані працівником завдання поставленим перед ним *вимогам*; б) в яких соціально-психологічних умовах і з якими психічними затратами здійснювалася правоохоронна діяльність; в) яка *ефективність* діяльності є найбільш прийнятною за реальних умов.

Цінністю цього методу є наявність у дослідника матеріально зафіксованих результатів психічної діяльності людини. Проте метод вивчення продуктів діяльності частіше використовують як допоміжний, оскільки він не дозволяє дослідити багатогранність психічної діяльності в нестандартних умовах.

## **6. Метод експертних оцінок**

*Метод експертних оцінок* пов'язаний зі спробами прогнозування зміни явища, процесу, об'єктивного оцінювання аспектів діяльності й особистісних якостей людей, щодо яких їх самооцінка може бути неадекватною. В експертних опитуваннях анонімність, як правило, втрачає будь-який смисл, оскільки експерт є активним учасником дослідження. Основний інструментарій експертного опитування (анкета, бланк-інтерв'ю) розробляють за спеціальною програмою.

Метод експертних оцінок часто застосовують для оцінки професійної діяльності персоналу. Для проведення оцінки цим методом необхідно сформулювати систему критеріїв та показників, що характеризують стан кадрового потенціалу і за якими має проводитися оцінка, та експертно визначити вагомість (у % або відносних величинах) кожного показника (але так, щоб сума коефіцієнтів вагомості становила 100% або 1). Цей метод дає можливість оцінювати показники з різними одиницями виміру (кількісні та якісні). Як критерії використовуються складові кадрового потенціалу та чинники, які на нього впливають. Метод експертних оцінок можна використовувати як для оцінки професійного потенціалу окремих працівників, так і для оцінки потенціалу правоохоронної діяльності особового складу організації загалом.

Оцінку останнього можна проводити за критеріями і показниками, визначеними у табл. 4.

## Оцінка професійного потенціалу відомчого ВНЗ МВС України

Критерії	Показники, що характеризують критерії
1. Кваліфікація і професіоналізм персоналу	1. Кількість працівників з науковим ступенем доктора, кандидата серед науково-педагогічних працівників 2. Кількість наукових публікацій у поточному році (за останні 5 років) 3. Кількість отриманих наукових ступенів у поточному році (за останні 5 років) 4. Досвід роботи в інноваційній сфері 5. Частка науково-педагогічного персоналу у відношенні до загальної кількості працівників 6. Частка працівників з вищою освітою у відношенні до інших груп працівників 7. Рівень професіоналізму персоналу 8. Рівень підвищення кваліфікації персонал
2. Ефективність професійного менеджменту	1. Рівень інноваційної культури 2. Організаційна структура 3. Організація педагогічної діяльності 4. Стиль управління 5. Рівень міжфункціональної співпраці у проведенні НДР 6. Система інформування персоналу 7. Рівень ефективності системи стимулювання професійної майстерності 8. Рівень співпраці з іншими установами й організаціями правоохоронної сфери 9. Психологічний клімат 10. Умови праці
3. Ефективність професійної діяльності	1. Кількість виданих підручників, посібників у поточному році (за останні 5 років) 2. Кількість виданих методичних матеріалів (за останні 5 років) 3. Рівень друкованих праць (з грифом МОН і ін.) 4. Кількість нагород, отриманих курсантами (студентами) на конкурсах МВС і МОН України 5. Кількість переможців конкурсів «Кращий викладач» у поточному році (за останні 5 років) 6. Кількість проведених наукових, науково-практичних заходів у поточному році (за останні 5 років)
4. Психометричні дані	Особисті психологічні характеристики працівників

За кожним показником виставляється оцінка в балах. Потім оцінка професійного потенціалу працівників розраховується за формулою:

$$\text{ПП} = \frac{\text{SOi} \times \text{Bi}}{n},$$

де ПП – професійний потенціал працівників; S – сума бальних оцінок;  $O_i$  – бальна оцінка *i*-го показника;  $B_i$  – вагомість *i*-го показника; *n* – кількість показників.

Якщо визначається вагомість критерію, а не показника, то формула буде мати наступний вигляд:

$$\text{ПП} = \frac{\text{S}(\text{SOi}/\text{mj}) \times \text{Bj}}{k},$$

де ПП – професійний потенціал працівників;  $O_i$  – бальна оцінка *i*-го показника;  $B_j$  – вагомість *j*-го критерію;  $t_j$  – кількість показників в *j*-му критерії; *k* – кількість критеріїв, S – сума бальних оцінок.

Також з допомогою методу експертних оцінок можна визначати приріст професійного потенціалу особового складу організації та показник рівня кадрового потенціалу стосовно кадрового потенціалу інших відомчих ВНЗ:

$$\text{ПП} = \frac{\text{S}(\text{OiA}/\text{OiB}) \times \text{Bi}}{n},$$

де ПП – професійний потенціал працівників;  $O_iA$  – бальна оцінка *i*-го показника в поточному періоді;  $O_iB$  – бальна оцінка *i*-го показника бази порівняння (творчий потенціал організації за попередній період (рік, 5 років) або творчий потенціал конкурента);  $B_i$  – вагомість *i*-го показника; *n* – кількість показників, S – сума бальних оцінок.

## **7. Метод тестів**

На відміну від усіх інших методів, які мають універсальне методологічне й методичне значення, метод тестів посідає особливе місце серед методів психології. Тестування спрямоване на вимірювання психологічних особливостей обстежуваних за допомогою стандартизова-



них завдань (тестів). Найбільш розповсюдженими у психології є тести досягнень, тести здібностей та проєктивні тести.

До емпіричних досліджень слід віднести передовсім *тести досягнень*, які є методиками психологічної діагностики, спрямованими на виявлення ступеня володіння певними вміннями, навичками і знаннями. Їх широко використовують у професійному психологічному відборі. *Тести здібностей* дозволяють визначити рівень розумового потенціалу, творчих здібностей, а також рівень готовності кандидатів до навчання та служби в ОВС, до розв'язання певних типів навчальних і професійних завдань (див. додатки 2.1–2.3). *Проєктивні тести* – методики цілісного вивчення особистості, пов'язані з використанням у них процесу проєкціювання, свідомим чи підсвідомим перенесенням обстежуваним своїх установок, емоційних станів чи особистісних якостей на запропоновані завдання чи ситуації. Виконуючи такі завдання, він допомагає скласти уявлення про свою індивідуальність. До найбільш застосовуваних проєктивних методів належать тести Рошарха і Люшера, ТАТ, Сонді та інші.

Для вимірювання групових психічних процесів: психологічного клімату групи, рівня її згуртованості, взаємовідносин між членами групи використовуються групові тести. Найпоширенішою серед групових тестів є соціометрична процедура, призначена для визначення структури емоційних зв'язків між членами групи, тобто взаємних симпатій і антипатій.

Комплексно тестові методики використовуються у психодіагностиці.

## **8. Методи обробки емпіричного матеріалу**

Одержана в результаті проведення емпіричних досліджень первинна інформація сама по собі не дозволяє зробити висновки про сутність психічних явищ і процесів, що вивчаються, виявити особливості й тенденції їх розвитку. Тому первинна інформація підлягає аналізу, узагальненню, науковому осмисленню та інтерпретації.

Обробка інформації починається з *контролю* за якістю заповнення респондентами або анкетерами використовуваного в дослідженні інструментарію: анкет, бланків інтерв'ю, карток і ін. Спочатку перевіряють правильність відповіді на відкриті контрольні питання, відповіді на які дозволяють встановити ступінь щирості респондента і міру адекватності (неадекватності) його відповідей на поставлені питання. Якщо виявлені неправильні відповіді, а їх загальна кількість сягає 30% щодо всієї суми питань, що містяться в анкеті, такі анкети відбраковуються і не поступають на математично-статистичну обробку. Жорсткі

вимоги пред'являються до питань, що дають соціально-демографічні характеристики респондентів (стать, вік, соціальне становище, освіта тощо). Якщо на ці питання відповідей в анкеті немає, вона вилучається із загального масиву документів, що підлягають комп'ютерній обробці.

Після вибраковки непридатних для аналізу заповнених бланків анкет проводиться *кодування* інструментарію, який подається для машинної обробки. *Кодування* – це операція з інструментарієм, яка полягає у присвоєнні кожному питанню і відповіді (відповідям) на нього певного коду, за яким проводиться комп'ютерна обробка соціологічної інформації.

Процес обробки матеріалів емпіричного дослідження продовжується вимірюванням одержаних матеріалів. *Вимірювання* – це процедура, за допомогою якої об'єкти дослідження, що розглядаються як носії певних якостей і відносин між ними, відображаються у кількісних вимірах. Вимірювальна частина інструментарію, за допомогою якої у визначених кількісних показниках оцінюються вимірювані соціальні властивості досліджуваних об'єктів, їх ознак і відносин, називається *шкалою*. За допомогою шкали кожному об'єкту ставиться у відповідність певне число, яке називають шкальним значенням об'єкта.

У психології застосовуються номінальні, рангові та інтервальні типи шкал. *Номінальна шкала* – це шкала найменувань, що складається з переліку якісних об'єктивних характеристик респондентів (стать, національність, освіта, соціальний стан) або думок, установок, оцінок. Прикладом номінальної шкали може слугувати побудований у вигляді стовпця перелік характеристик рівня освіти респондентів: неповна середня; середня загальна; середня спеціальна; незакінчена вища (бакалавр); вища (спеціаліст); вища (магістр).

Складнішою є *рангова шкала*, яка являє собою ранговий розподіл відповідей у порядку зменшення або збільшення інтенсивності досліджуваної ознаки. Рангова (порядкова) шкала звичайно набуває такого вигляду, де перша позиція має максимальну якість, друга – меншу і і так далі: максимально позитивна відповідь; позитивна відповідь; нейтральна відповідь; негативна відповідь; максимально негативна відповідь.

*Інтервальна (метрична) шкала* – тип шкали, в якій визначається величина різниць (інтервалів) між упорядкованими проявами об'єкта, виражена в певних балах або числових значеннях. Вона зазвичай має вид стовпця, який починається з мінімально вираженої ознаки і зростає до максимально вираженої ознаки, причому це збільшення виражається числовими значеннями, віддаленими один від одного на певні інтервали (інтервали часу, відстані тощо). Такі шкали використовують при визначенні й ранжируванні стажу роботи: до 5 років включно,

6–10 років, 11–15 років, 16–20 років, 21–30 років, 31–40 років, 41–50 років, понад 50 років. Неважко помітити, що на початку шкали використовують інтервал у 5 років, а в подальшому – в 10 років.

*Емпіричні дані* у психології – це зібрана, формалізована і структурована в процесі дослідження емпірична інформація. *Формалізація* – це сукупність процедур побудови вибірки, доступу до інформації, її фіксації і вимірювання. *Структуризація* включає визначення списку вимірювань показників (змінних), а також списку об'єктів, які необхідно обстежувати (вибірка). Обробка одержаних даних проводиться за допомогою *статистики*, яка є наукою про збір, аналіз та інтерпретацію даних, що характеризують масові явища і процеси. Статистичний аналіз застосовується переважно для дослідження зв'язків між визначеними змінними. В процесі його здійснення розрізняють *абсолютні й відносні частоти*.

*Абсолютна частота* показує кількість обстежуваних об'єктів, яким характерне певне значення ознаки (наприклад, вік, стать і ін.). Що ж до *відносної частоти*, то вона виражається у певних відсотках даної групи (вікової, статевої) від загального об'єму вибірки. Одержані в процесі математичної обробки емпіричного матеріалу статистичні дані, як правило, мають графічну інтерпретацію. Вона здійснюється за допомогою побудови статистичних таблиць, діаграм, гістограм і інших графічних зображень.

У процесі аналізу й узагальнення одержаних емпіричних даних важливо встановити, чи існує між вимірюваними ознаками статистичний зв'язок. У випадку, коли при переміні однієї змінної (скажімо, стаж роботи респондента) змінюється розподіл іншої змінної (заробітної платні), вважається, що між цими змінними *статистичний зв'язок* існує. Якщо ж такого зв'язку між окресленими змінними немає, то вони називаються *статистично незалежними*. Для встановлення зв'язку між двома кількісними змінними найчастіше використовується лінійний *кореляційний аналіз*. Кореляція – це така залежність між числовими випадковими величинами, яка не має строго функціонального характеру. На відміну від функціональної залежності, кореляція, як правило, застосовується тоді, коли принаймні одна з величин залежить не тільки від іншої, але й від ряду випадкових чинників.

Разом з кореляційним аналізом в процесі узагальнення емпіричних даних широко застосовується *факторний аналіз*. Його суть і значущість виражається в тому, що він дозволяє у компактній формі представити узагальнену інформацію про структуру зв'язків між спостережуваними ознаками об'єкта на основі виділення деяких прихованих, безпосередньо не спостережуваних чинників.

## Контрольні питання

- ✍ Які підходи у типологізації методів професійної діяльності використовують вітчизняні та зарубіжні психологи? Чим вони відрізняються?
- ✍ Зробіть порівняльну характеристику класифікацій психологічних методів у психології праці.
- ✍ Назвіть компоненти професійної діяльності за Є.А. Клімовим. Охарактеризуйте їх.
- ✍ Ознайомтесь із генетико-моделюючим методом С.Д. Максименка («Генезис существования личности», 2006 р.) та поясніть його особливості.
- ✍ Що таке «надійність» та «валідність» методів? Приведіть приклади.
- ✍ Назвіть особливості застосування методу спостереження у психології професійної діяльності працівників ОВС.
- ✍ Які методи опитування найбільше поширені серед дослідників у сфері правоохоронної діяльності?
- ✍ Що таке метод експертних оцінок? Опишіть відомі Вам випадки використання цього методу у психології професійної діяльності.
- ✍ Які методи обробки емпіричного матеріалу Вам відомі? Опишіть послідовність їх використання.
- ✍ Що таке шкалювання? Які види шкал Вам відомі?

## Інформаційні джерела

1. Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентом / И.А. Бутенко. – М., 1989. – 176 с.
2. Волович В.И. Надежность информации в социологическом исследовании / В.И. Волович. – К.: Наук. думка, 1974. – 127 с.
3. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / Дж. Гласс, Дж. Стенли. – М.: Прогресс, 1976. – 493 с.
4. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с. – (Серия «Учебник нового века»).
5. Городяненко В.И. Социологический практикум: учеб.-метод. пособие / В.И. Городяненко. – К., 1999. – 160 с.
6. Интерпретация и анализ данных в социологических исследованиях. – М., 1987. – 267 с.
7. Контент-анализ для WINDOWS // СОЦИС. – 1997. – № 1. – С. 23–28.
8. Ноэль Э. Массовые опросы: введение в методику демоскопии / Э. Ноэль. – М.: Аваэстра, 1993. – 272 с.
9. Паніна Н.В. Технологія соціологічного дослідження / Н.В. Паніна. – К.: Наукова думка. 1996. – 231 с.
10. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України (збірник методичних рекомендацій). – Харків, 2002. – 282с.
11. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования / В.А. Ядов. – М.: Логос, 1998. – 600 с.

## ЗАВДАННЯ ТА ВПРАВИ ДО РОЗДІЛУ 1

### Теми 1, 2

#### Завдання 1

В основі методології психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ лежить *підхід*, який дозволяє визначити взаємозв'язок між різними якостями в структурі особистості і виокремити серед них найбільш значущі: а) визначити взаємозв'язок між професійними психологічними якостями, знаннями, навиками, уміннями та успішністю в діяльності; б) сформулювати основні закономірності зв'язків між особистісними якостями в кожному з видів професійної діяльності; в) визначити різницю між видами професійної діяльності, особистісними якостями, знаннями, навиками й уміннями, що реалізуються в них, тобто побудувати структуру психограми працівників міліції за спеціальностями.

Як його прийнято називати? Проілюструйте свою відповідь, виходячи з тексту завдання.

#### Завдання 2

Вагомим соціально-психологічним чинником професійної діяльності є рівень її престижності як серед населення, так і серед самих правоохоронців. Комплексні дослідження, які вивчали престиж і привабливість різних правоохоронних спеціальностей у різних регіонах СРСР впродовж 1975–1988 рр., виявили, що перші місця займали служби карного розшуку, слідства, служби БХСС і ДАІ. У 1997 та 2007 роках ранжування спеціальностей за ознакою престижності склало наступну картину (табл. 5):

Таблиця 5

Рейтинг правоохоронної діяльності

Вид правоохоронної діяльності	1976–1983 рр.	1986–1988 рр.	1997 р.	2007 р.
Кримінальна міліція	1	1	0	4
СБЕЗ (ОБХСС)	2	3	1	2
Слідство	3	5	4	1
Дільничні інспектори	4	4	0	5
ДАІ	5	2	2	3
Громадська безпека	6	6	5	6
ІТТ	7	8	6	7

Поясніть причини зростання чи падіння іміджу окремих видів професійної діяльності працівників міліції.

### Завдання 3

Розгляньте рисунок, на якому зображені стресогенні чинники професійної діяльності працівників ОВС за В.О. Лефтеровим (рис. 2). Проілюструйте їх з точки зору психологічного впливу на особистість працівника міліції.

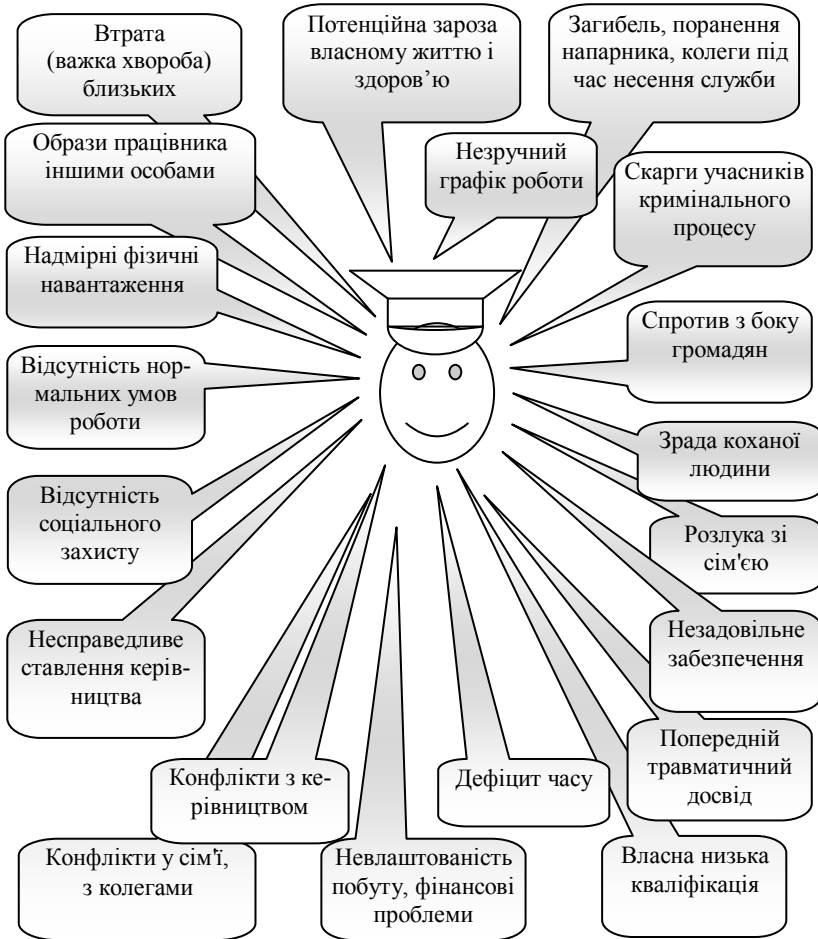


Рис. 2. Основні стрес-фактори, що впливають на працівників ОВС в процесі професійної діяльності

## Тема 3

### Завдання 1

Завершіть незакінчені речення:

1. У професійній діяльності психіка виконує функції: *когнітивну, регулятивну, мотиваційну та ....*

2. Психічні процеси: *відчуття, сприймання, уявлення, пам'ять, мислення, ...*

3. Психічні властивості особистості: *темперамент, характер, ....*

4. Основними властивостями відчуттів є *якість, інтенсивність, тривалість і ....*

5. Основними властивостями сприймання є *предметність, цілісність, структурність, константність, вибірковість та ....*

6. А.М. Столяренко чітко визначає психологічну структуру професійної спостережливості працівника ОВС. До неї входять *професійна уважність*, яка проявляється у спроможності звертати увагу на те, що, коли і де потрібно; *професійна чутливість* – натренованість органів чуття: слуху, зору, нюху, дотику та ін.; і ... .

7. Продуктами процесу мислення є думки у вигляді *понять, суджень, ....*

8. Операційні компоненти мислення: *аналіз, синтез, порівняння, абстракція, узагальнення, конкретизація, класифікація, ....*

9. Мислення в процесі праці проявляється як *репродуктивне* та ....

10. Залежно від змісту праці й вирішуваних завдань розрізняють три види мислення: *наочно-дійове, наочно-образне і ....*

11. Серед якостей розуму виділяють: *глибину, широту, гнучкість, критичність, самостійність, конкретність, послідовність думки та її ...*

12. Система складних психічних процесів, за допомогою яких людина накопичує і зберігає у свідомості інформацію та відтворює її залежно від потреби – це ....

13. Процесами пам'яті є: *запам'ятовування, зберігання, відтворення і ....*

14. Залежно від переважного розвитку того чи іншого каналу, за допомогою якого в нервовій системі відбувається сприймання, зберігання і відтворення інформації, окремі люди можуть бути наділені різними типами пам'яті: *зоровою, слуховою, ....*

15. Залежно від мети діяльності вирізняють *мимовільну* та ... пам'ять.

16. Показниками оцінки пам'яті є *обсяг, швидкість та міцність запам'ятовування, точність* і готовність до її ....

17. Найбільш професійно важливими якостями або властивостями уваги є *концентрація, інтенсивність, стійкість, об'єм, розподіл і ....*

18. Короткотривала бурхлива емоційна реакція у формі гніву, страху, відчаю, розгубленості (...).

19. Загальний емоційний стан, який супроводжує протягом тривалого часу діяльність і поведінку людини (...).

20. Надмірне психологічне і фізіологічне напруження, викликане сильним несприятливим впливом того чи іншого(...).

### *Завдання 2*

1. Назвіть найбільш відомі тести вимірювання сприйняття, уваги, уваги та пам'яті. Які з них доцільно використовувати при психологічному обстеженні працівників ОВС?

2. Дайте визначення інтелектуальної складової як елемента психології особистості. Які методики вивчають інтелектуальну складову?

## **Тема 4**

### *Завдання 1*

1. Проаналізуйте відомі класифікації типів особистості. Які з них доцільно використовувати при вивченні психологічних властивостей особистості кандидатів на службу в органи внутрішніх справ?

2. Використовуючи класифікації типів особистості (див. додаток 1.3), проведіть паралелі між окремими типами: а) Гіппократ, Павлов, Айзенк – Леонгард – Кречмер; б) Лоуен, Леонгард – Хейманс; в) Вундт – Люшер.

3. Вкажіть найбільш відомі тести вимірювання індивідуально-типологічних особливостей особистості. Опишіть техніку їх проведення.

### *Завдання 2*

1. Підготуйте схему формування психологічного портрету особистості працівника міліції, включивши до нього основні та взаємопов'язані компоненти (критерії). Які психодіагностичні методики Ви вкажете до батарей методик для вимірювання цих компонентів?

2. Назвіть найбільш відомі тести вивчення інтелекту. Які компоненти інтелекту вони вимірюють?

3. Назвіть найбільш відомі тести визначення особистісних якостей. Які з них доцільно використовувати при професійному психологічному відборі на службу в органи внутрішніх справ, при просуванні по службі, при призначенні на керівну посаду?



4. Назвіть найбільш відомі тести вимірювання нервово-психічної та емоційної стійкості, психоемоційного стану. Опишіть їх призначення.

#### *Завдання 3*

1. Розкрийте поняття «акцентуації» у психології професійної діяльності працівників ОВС. Методики для визначення акцентуацій особистості та можливості їх використання у процесі психологічного супроводження особового складу.

2. Опишіть особливості особистості за характерологічним опитувальником Леонгарда Шмішека та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків: Дм18; П8; Р16; № 20; Г24; Д4; Ц18; Е16; Т18; Е16.

3. Опишіть особливості особистості за характерологічним опитувальником Леонгарда Шмішека та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків: Дм10; П12; Р18; №22; Г8; Д14; Ц12; Е8; Т20; Е10.

#### *Завдання 4*

1. Проаналізуйте критерії, змістові характеристики та структуру «Методики вивчення професійної мотивації працівників органів внутрішніх справ» (Москаленко А.П.), укладеної на основі класифікації типів професійної мотивації Л.В. Васильєва.

2. Опишіть особливості типу професійної мотивації особистості (за опитувальником Москаленка А.П.) та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків: А 5; С 4,2; Кс 3,6; Кф 2,8; Кр 2,6. Якби ви проводили обстеження даної особи, то до якої групи професійної придатності зарахували б її? Чому? Обґрунтуйте своє рішення.

3. Опишіть особливості типу професійної мотивації особистості (за опитувальником Москаленка А.П.) та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків: А 3; С 4,2; Кс 4,6; Кф 2,8; Кр 3,6. Якби ви проводили обстеження даної особи, то до якої групи професійної придатності зарахували б її? Чому? Обґрунтуйте своє рішення.

#### *Завдання 5*

1. Методики для вимірювання нейротизму, екстра- та інтровертованості, їх можливості, сильні та слабкі сторони.

2. Опишіть особливості особистості за опитувальником Г. Айзенка та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків (Додаток 1.2): 2.1. – **Б-2** 2.2. – **А-4** 2.3. – **В-5** 2.4. – **Д-4** 2.5. – **Е-3**.

### *Завдання 6*

1. Проаналізуйте можливості різних модифікацій методики «Прогноз». Які з них і з якою метою Ви використовували? Прокоментуйте результати.

2. Опишіть особливості особистості за показниками опитувальника «Прогноз» (умовно придатний) та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків.

3. Опишіть особливості особистості за показниками опитувальника «Прогноз» (непридатний) та їх вплив на виконання працівником ОВС службових обов'язків.

### *Завдання 7*

1. При психологічному обстеженні кандидата на службу в ОВС за методикою 16-PF Р. Кеттелла були отримані наступні результати: фактор А – 2, В – 4, З – 10, Е – 8, G – 3, Н – 7, І – 3, L – 4, М – 5, N – 7, О – 9, Q 1 – 8, Q 2 – 4, Q 3 – 8, Q 4 – 10. Які показники свідчать про високу професійну придатність кандидата, а які про низьку? Якби ви проводили обстеження даної особи, то до якої групи професійної придатності зарахували б її? Чому? Обґрунтуйте своє рішення.

2. При психологічному обстеженні кандидата на службу в ОВС за методикою 16-PF Р. Кеттелла були отримані наступні результати: фактор А – 7, В – 8, З – 4, Е – 9, G – 8, Н – 8, І – 3, L – 8, М – 5, N – 6, О – 8, Q 1 – 4, Q 2 – 4, Q 3 – 7, Q 4 – 9. Які показники свідчать про високу професійну придатність кандидата, а які про низьку? Якби ви проводили обстеження даної особи, то до якої групи професійної придатності зарахували б її? Чому? Обґрунтуйте своє рішення.

### *Завдання 8*

1. Розкрийте поняття «агресія», «агресивність» у психології професійної діяльності працівників ОВС. Які психодіагностичні методики використовуються для визначення рівня агресії? Проаналізуйте основні критерії методик та їх змістові характеристики.

2. Здійсніть діагностику показників і форм агресії за опитувальником А. Басса і А. Дарки. Визначте індекси ворожості та агресивності. Що за цими показниками можна сказати про обстежуваного?

3. З допомогою методики діагностики агресивності А. Ассінгера визначте, чи достатньо об'єкт Вашого дослідження – працівник ОВС – коректний у відносинах із своїми колегами і чи легко їм спілкуватися з ним. При яких результатах випадки агресивності у обстежуваного мають швидше руйнівний, ніж конструктивний характер, констатується схильність до непродуманих вчинків і запеклих

дискусій, провокування конфліктних ситуацій, яких цілком могли б уникнути?

4. Проведіть серед працівників органу (підрозділу) внутрішніх справ вивчення способів регулювання конфліктів за методикою діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса. Зробіть висновок про вираженість у респондентів тенденцій до прояву відповідних форм поведінки у конфліктних ситуаціях.

## Тема 5

### Завдання 1

Виконайте тестові завдання, обравши правильні відповіді на питання:

*Питання 1. Конфлікт – це:* **а)** вид соціальної взаємодії; **б)** відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій; **в)** протиставлення інтересів; **г)** наявність взаємовиключних інтересів і позицій; **д)** плюралізм думок.

*Питання 2. Конфлікти за змістом можуть бути:* **а)** побутові, адміністративні, професійні; **б)** професійні, ідеологічні, психологічні; **в)** ідеологічні, психологічні, етичні; **г)** духовні, матеріальні та соціальні; **д)** побутові, адміністративні, професійні, ідеологічні, психологічні, етичні.

*Питання 3. Процес вирішення будь-якого конфлікту складається, як мінімум, з трьох етапів:* **а)** перший, другий, третій; **б)** підготовчий, перший і другий; **в)** діагностика конфлікту; розробка стратегії та технології вирішення; **г)** безпосередня практична діяльність з вирішення конфлікту; **д)** вивчення, підготовка і реалізація комплексу методів, форм і засобів.

*Питання 4. Міжособистісний конфлікт – це:* **а)** конфлікт між окремими особистостями; **б)** вид соціальної взаємодії; **в)** зіткнення інтересів окремих осіб, які заявили про право на предмет зіткнення; **г)** наявність взаємовиключних інтересів і позицій конкретних осіб.

*Питання 5. Серед позитивних функцій конфлікту відсутня функція:* **а)** діагностика можливостей опонентів; **б)** отримання нової інформації про опонента; **в)** розрядка напруженості між конфліктуючими сторонами; **г)** об'єднання колективу, організації при протиборстві із зовнішнім ворогом; **д)** стимулювання до змін і розвитку; погіршення соціально-психологічного клімату між конфліктуючими сторонами.

*Питання 6. Міжгруповий конфлікт – це:* **а)** вид соціальної взаємодії; **б)** наявність взаємовиключних інтересів і позицій конкретних груп; **в)** конфлікт між окремими групами; **г)** зіткнення інтересів двох груп як сукупних суб'єктів.

*Питання 7. Внутрішньоособистісний конфлікт* – це: **а)** вид соціальної взаємодії; конфлікт, в якому суперечність виникає між двома внутрішніми мотивами однієї людини; **б)** наявність взаємовиключних інтересів і позицій конкретних осіб; **в)** зіткнення інтересів двох груп як сукупних суб'єктів; **г)** протиріччя між окремими характерологічними рисами особистості

*Питання 8. До конструктивних функцій конфлікту не належить:* **а)** інформаційно-пізнавальна; **б)** інтеграційна; **в)** функція стимулювання; **г)** адаптації; **д)** дестабілізація.

*Питання 9. Серед негативних функцій конфлікту відсутня функція:* **а)** діагностика можливостей опонентів; **б)** погіршення соціально-психологічного клімату між конфліктуючими сторонами; **в)** складне відновлення відносин («шлейф конфлікту»); **г)** надмірне захоплення процесом конфліктної взаємодії в збиток роботі; **д)** великі емоційні, матеріальні витрати на участь у конфліктах; **е)** після завершення конфлікту – зменшення ступеня співпраці між агентами.

*Питання 10. Конфлікт зміщеної підстави передбачає:* **а)** наявність кількох суб'єктів; **б)** заміщення об'єктів конфлікту; **в)** паралельну присутність двох предметів інтересу суб'єктів (у кожного свій), коли суб'єкти при зіткненні пред'являють один одному різні за характером вимоги; **г)** заміщення суб'єктів конфлікту.

*Питання 11. Який конфлікт називають порожнім?* **а)** де немає суб'єктів конфлікту; **б)** де немає об'єктів конфлікту; **в)** де немає об'єктів і суб'єктів конфлікту; **г)** якщо конфлікт між суб'єктами не має предмета зіткнення.

*Питання 12. Перша формула конфлікту:* **а)**  $КС1+КС2+КС3=К$ ; **б)**  $КС + I = К$ ; **в)**  $КС1+КС2+КС3+ I = К$ .

*Питання 13. Друга формула конфлікту:* **а)**  $КС + I = К$ ; **б)**  $КС1+КС2+КС3=К$ ; **в)**  $КС1+КС2+КС3+ I = К$ .

*Питання 14. Стадії конфлікту:* **а)** перша, друга, третя; **б)** виникнення – розвиток – завершення; **в)** конфліктна ситуація – конфлікт; **г)** формування конфлікту – розв'язання конфлікту.

*Питання 15. Суперечності, що накопичилися і містять дійсну причину конфлікту:* **а)** конфліктна ситуація; **б)** інцидент; **в)** конфлікт; **г)** дискусія.

*Питання 16. Збіг обставин, що є приводом для конфлікту:* **а)** конфліктна ситуація; **б)** інцидент; **в)** конфлікт; **г)** дискусія.

*Питання 17. За ситуації, коли суб'єкт не впевнений у позитивному для нього вирішенні конфлікту, або коли він не хоче витратити сили на його вирішення, або в тих випадках, коли відчуває себе неправим, він використовує:* **а)** стиль ухилення (уникнення); **б)** стиль конкуренції; **в)** стиль компромісу; **г)** стиль взаємодії; **д)** стиль співробітництва; **е)** стиль пристосування.

*Питання 18. Стиль вирішення проблеми, заснований на взаємних поступках у конфлікті, – це: а) стиль конкуренції; б) стиль ухилення (уникнення); в) стиль компромісу; г) стиль взаємодії; д) стиль співробітництва; е) стиль пристосування*

*Питання 19. До основних стилів вирішення конфлікту не належить: а) стиль компромісу; б) стиль конкуренції; в) стиль ухилення (уникнення); г) стиль взаємодії; д) стиль співробітництва; е) стиль пристосування.*

*Питання 20. Коли суб'єкт досить активний і має намір іти до вирішення конфлікту, прагнучи задовольнити, перш за все, власні інтереси в збиток інтересам інших, змушуючи інших людей ухвалювати його рішення – це: а) стиль конкуренції; б) стиль компромісу; в) стиль взаємодії; г) стиль співробітництва; д) стиль пристосування; е) стиль ухилення (уникнення).*

*Питання 21. Стиль, при якому суб'єкт діє спільно з іншими, не прагнучи відстоювати свої інтереси, – це: а) стиль конкуренції; б) стиль ухилення (уникнення); в) стиль компромісу; г) стиль взаємодії; д) стиль співробітництва; е) стиль пристосування.*

*Питання 22. Стиль, при якому суб'єкт бере активну участь у вирішенні конфлікту, відстоюючи при цьому свої інтереси, але стараючись спільно з іншим суб'єктом шукати шляхи досягнення взаємовигідного результату: а) стиль конкуренції; б) стиль компромісу; в) стиль взаємодії; г) стиль співробітництва; д) стиль пристосування; е) стиль ухилення (уникнення).*

*Питання 23. Угода на основі взаємних поступок – це: а) конкуренція; б) уникнення; в) пристосування; г) співробітництво; д) компроміс.*

*Питання 24. Способи вирішення конфліктів: а) застосування гумору; б) доброта, емпатія; в) компроміс; г) третейський суд; д) критика; е) аналіз; ж) ультиматум; з) розрив зв'язків; и) знищення об'єкта (звільнення, відрахування, перехід, перевід).*

## *Завдання 2*

Проведіть соціометричне дослідження у групі курсантів (працівників). Визначте індекси соціометричного статусу та індекси експансивності кожного члена групи.

### **Методика соціометрії (соціометричний тест)**

Інструкція: *«Шановний товаришу! Вам пропонується взяти участь в соціально-психологічному дослідженні процесів спілкування у Вашому колективі. Прочитайте список членів Вашого колективу. Відповідаючи на поставлені питання, вкажіть номери тих осіб, яких Ви виби-*

*расте або відхиляється. Ваші відповіді не стануть відомі іншим членам Вашого колективу. Ми гарантуємо збереження таємниці відповідей.*

### **Соціометрична картка**

**А.** Вкажіть номери чотирьох співробітників, яких би Ви узяли з собою на виконання відповідального завдання:

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_

**Б.** Вкажіть номери чотирьох співробітників, яких би Ви не узяли з собою на виконання відповідального завдання:

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_

Перевірте правильність відповідей. Вкажіть номер свого прізвища за списком. *Дякуємо Вам за участь у дослідженні.*

Розрізняють 2 варіанти проведення методики: параметричну і непараметричну соціометрію. Параметрична передбачає обмеження числа вибраних членів групи (кількості виборів). Це число називається соціометричним обмеженням. Введення «соціометричного обмеження» зменшує вірогідність випадкових виборів, підвищує надійність соціометричних даних, полегшує статистичну обробку матеріалу. Оптимальні значення соціометричного обмеження для різних за чисельністю груп можна визначити за табл. 6.

*Таблиця 6*

**Значення соціометричних обмежень, що мінімізують вірогідність випадкового вибору**

Чисельність групи	Соціометричне обмеження d	Вірогідність випадкового вибору P (A)
5–7	1	0.20–0.14
8–11	2	0.25–0.18
12–16	3	0.25–0.19
17–21	4	0.23–0.19
22–26	5	0.22–0.19
27–31	6	0.22–0.19
32–36	7	0.21–0.19

Непараметрична соціометрія проводиться без обмеження виборів. Максимально можлива кількість виборів для кожного респондента в групі, що складається з N членів, складає N - 1.

За даними соціометричного обмеження складається соціоматриця і будується соціограма. Соціоматриця є таблицею, в горизонтальних рядках якої вказується, хто вибирає (j-члени), а у вертикальних стовпцях – кого вибирають (i-члени). У місцях перетину рядків і стовпців ставлять знаки «+» за наявності позитивних виборів, «-» – при негативних. Фрагмент соціоматриці подано у таблиці 7.

## Фрагмент соціоматриці

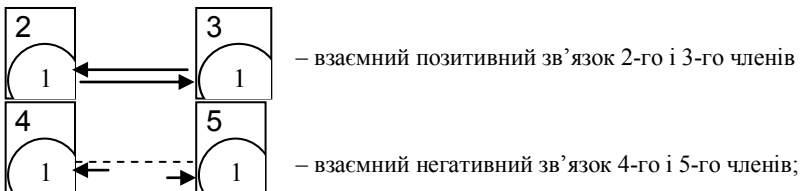
№	Кого вибирає: прізвище члена групи (i-члени)	Кого обирають (i-члени)						Число відданих виборів		Алгебра- їчна сума виборів
		1	2	3	4	5	...	(+)	(-)	
1	Григоренко	X	+	-	-	-	...	1	3	-2
2	Воротюк	+	X	+	-	-	...	2	2	0
3	Гресик	+	+	X			...	2	0	+2
4	Покалюк	+			X	-	...	1	1	0
5	Сокол	+	-	-	+	X	...	2	2	0
...		.	.	.	.	.	...	.	.	.
№		.	.	.	.	.	...	.	.	.
Число отриманих виборів:										
Позитивних (+)		4	2	1	1	0	...	8		
Негативних (-)		0	1	2	2	3	...		8	
Алгебраїчна сума отриманих виборів		4	1	-1	-1	-3				

На основі соціоматриці будується соціограма. Соціограма – це схематичне зображення структури і характеру взаємин членів групи у сфері життєдіяльності, заданої соціометричним критерієм.

Соціограма дає можливість наочно відобразити структуру відносин у групі, визначити мікрогрупи, їх лідерів, положення кожного члена групи в системі міжособистісних відносин: визначити членів групи, яким найбільше віддають перевагу, «ізольованих» і «знехтуваних» у сфері внутрішньогрупової взаємодії, що вивчається. «Лідери» («зірки») – члени групи, що одержали найбільше число позитивних виборів. «Ізольовані» ті, хто не має ні позитивних, ні негативних виборів; «знехтувані» – особи, які не мають позитивних виборів або мають незначне їх число, але при цьому одержали значне число негативних виборів.

**При побудові соціограми використовують спеціальні позначення:**

1 - член групи відповідно до номера в списку;



Існує декілька видів соціограм: групова типу «мішень», соціограма угруповань та індивідуальна.

«Мішень» є сукупністю 3–4 концентричних кіл, усередині яких, відповідно до значень соціометричного статусу, зображені члени групи: у центральному колі розташовані члени групи з високим статусом, в середній ті, що мають невисокі позитивні значення статусу, на периферичній – індивіди, що мають негативні значення соціометричного статусу.

Соціограма груп – це довільне за формою площинне зображення, на якому зображені мікрогрупи індивідів, що взаємно вибрали один одного.

На індивідуальній соціограмі довільно або цілеспрямовано вибраний член групи зображається в системі всіх його зв'язків. Даний вид соціограми дає можливість провести ретельніший аналіз положення конкретного члена групи, як правило того, якому найбільш або найменше віддають перевагу (соціометричного лідера або «знехтуваного»).

Методика соціометрії дає можливість одержати кількісні показники – соціометричні індекси, що характеризують соціально-психологічні явища і процеси в малій групі. Розрізняють персональні й групові індекси.

Персональні індекси характеризують індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості як члена групи. Основними персональними соціометричними індексами є: індекс соціометричного статусу –  $C_i$  і емоційної експансивності –  $E_j$ .

Соціометричний статус  $C_i$  члена групи обчислюється за формулою:

$$C_i = \frac{\sum_{i=1} (R_{+i} + R_{-i})}{N - 1},$$

- де:  $\sum_{i=1}$  – знак сумування по вертикалі (стовбців матриці);  
 $R_{+i}$  – отримані  $i$ -им членом позитивні вибори (+);  
 $R_{-i}$  – отримані  $i$ -им членом негативні вибори (-);  
 $N$  – кількість членів у групі.

*Соціометричний статус* – це властивість особистості як об'єкта внутрішньогрупових відносин займати певне місце в неформальній структурі колективу, яка відображає ставлення групи до свого члена і характеризує ступінь його психологічного впливу на групу.



Індекс емоційної експансивності  $E_j$  члена групи розраховується за формулою:

$$E_j = \frac{\sum_{j=1} (R_{+j} + R_{-j})}{N - 1},$$

де:  $\sum_{j=1}$  – знак сумування по горизонталі (рядки матриці);  
 $R_{+j}$  – віддані  $j$ -им членом позитивні вибори (+);  
 $R_{-j}$  – віддані  $j$ -им членом негативні вибори (-);  
 $N$  – к-сть членів групи.

Показник емоційної експансивності може бути обчислений тільки при непараметричній соціометрії. Він характеризує ставлення особистості до групи, її потребу у взаємодії з членами групи. Значення персональних індексів змінюються в межах від -1 до +1.

Індекси соціометричного статусу, емоційної експансивності можуть становити основу для порівняння позицій індивіда в структурі міжособистісних відносин в різних сферах життєдіяльності групи. Крім того, вони можуть бути використані для вивчення зміни позиції одного і того ж індивіда в різні періоди часу за умови, що кожного разу будуть використані одні і ті ж соціометричні критерії.

Співвідношення емоційної експансивності й соціометричного статусу особистості вказує на баланс двох потребових систем: внутрішньоособистісної і внутрішньогрупової (позаособистісної). Внутрішньоособистісна потреба характеризується емоційною експансивністю індивіда, його прагненням вступати у взаємодію з особами, які йому симпатичні. Позаособистісна (внутрішньогрупова) потреба характеризується мірою впливовості індивіда в колективі і визначається тією потребою у взаємодії, яка виходить від інших осіб щодо даного члена групи.

*Групові індекси* відображають інтегральні властивості групи як соціально-психологічного утворення. Найбільш важливими з них є: індекс взаємності, конфліктності, згуртованості, експансивності і когерентності.

Індекси взаємності і конфліктності є узагальненими показниками, що характеризують структуру групи.

*Індекс взаємності групи* ( $G_g$ ) вимірюється відношенням числа пар з взаємними позитивними виборами до загального числа можливих пар. Він розраховується за формулою:

$$G_g = \frac{S(S A_{++ij})}{1/2 N * (N - 1)},$$

де:  $S(S A_{++ij})$  – число пар, які мають взаємні позитивні вибори;  
 $N$  – к-сть членів у групі.

Індекс конфліктності в групі ( $Y_g$ ) виражає відносну кількість пар із взаємними негативними виборами. Він визначається за формулою:

$$Y_g = \frac{S(S A-ij)}{1/2 N * (N - 1)},$$

де:  $S(SA-ij)$  – число пар, що мають взаємні негативні вибори;  
 $N$  – к-сть членів у групі.

Індекси взаємності і конфліктності змінюються в межах від 0 до 1.

Індекс згуртованості групи ( $S_g$ ) розраховується як різниця значень індексів взаємності й конфліктності:  $S_g = G_g - Y_g$ . Діапазон зміни значень індексу згуртованості лежить у межах від -1 до +1. Згуртованість групи тим вища, чим ближче обчислене значення до +1. Вона повинна бути тим більша, чим тіснішої взаємодії всіх членів групи вимагає спільна діяльність. При цьому чим менші розміри групи, тим більшої згуртованості в ній можна очікувати. У колективах, число членів яких перевищує 30 чоловік, за відсутності взаємних негативних виборів ( $K=0$ ) цілком задовільним можна вважати значення індексу згуртованості, яке дорівнює 0,20-0,25.

Індекс групової експансивності ( $E_g$ ) визначається арифметичною сумою позитивних і негативних виборів. Він розраховується за формулою:

$$E_g = \frac{\sum (A+ij) + \sum (A-ij)}{N * (N - 1)},$$

де:  $\sum (A+ij)$  – загальна к-сть позитивних виборів у групі;  
 $\sum (A-ij)$  – загальна к-сть негативних виборів у групі;  
 $N$  – к-сть членів у групі.

Індекс групової експансивності характеризує тип і інтенсивність групової взаємодії.

Індекс групової когерентності ( $K_g$ ) указує на ступінь позитивних і негативних взаємин у групі й розраховується як середнє арифметичне за персональними величинами соціометричних статусів членів групи.

$$K_g = \frac{\sum (C_i)}{N},$$

де:  $\sum (C_i)$  – алгебраїчна сума соціометричних статусів членів групи;  
 $N$  – к-сть членів у групі.

## ТЕМИ РЕФЕРАТІВ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Галузі науки, що вивчають професійну діяльність людини. Акмеологія і психологія діяльності.
2. Предмет, завдання і методи дослідження психології професійної діяльності.
3. Поняття і структура правоохоронної діяльності.
4. Чинники, що впливають на професійну діяльність працівників ОВС.
5. Професійна придатність і професійний відбір в ОВС.
6. Класифікація видів правоохоронної діяльності.
7. Поняття професіонала і професіоналізму в ОВС. Професіоналізм особи і професіоналізм діяльності.
8. Акмеологічні інваріанти професіоналізму в ОВС.
9. Професійна самоактуалізація особистості у правоохоронних органах.
10. Підсистеми професіоналізму діяльності правоохоронних органів.
11. Професійна психологічна компетентність працівників міліції.
12. Психологічна компетентність як частина професійної компетентності. Види психологічної компетентності.
13. Структура здібностей особистості до служби в ОВС. Значення творчого та інноваційного потенціалу працівника ОВС.
14. Мотивація професійних досягнень у правоохоронних органах.
15. Професійно важливі (значущі) якості працівника ОВС.
16. Соціально-психологічні особливості правоохоронної діяльності (правова регламентація професійної діяльності працівника ОВС; владний, обов'язковий характер професійних повноважень; екстремальний характер правоохоронної діяльності; творчий характер; процесуальна самостійність і персональна відповідальність правоохоронця).
17. Основні поняття професіографії. Професіограма і психограма. Професіограма працівника ОВС.
18. Поняття і структура психіки особистості. Психічні стани, методи їх вивчення.
19. Психічні процеси (пізнавальні, емоційні і вольові процеси). Методи вивчення психічних процесів.
20. Психічні властивості особистості (здібності, темперамент, характер). Методи вивчення психічних властивостей особистості.
21. Темперамент. Вплив темпераменту на результати професійної діяльності в правоохоронних органах.
22. Характер особистості: поняття і види. Вплив темпераменту на результати професійної діяльності у правоохоронних органах.
23. Психологія спілкування у правоохоронній діяльності.
24. Психологія саморегуляції у професійній діяльності правоохоронців. Стрес і методики його подолання.
25. Поняття, види і загальна характеристика конфліктів у колективах ОВС. Форми і способи вирішення конфліктів. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

## Розділ 2

### ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

#### ТЕМА 8. Мета, завдання і функції служби психологічного забезпечення в органах і підрозділах внутрішніх справ

1. Витоки і передумови створення служби психологічного забезпечення МВС України.

2. Об'єкт, предмет, концептуальні основи служби психологічного забезпечення МВС України.

3. Принципи, завдання та функції психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ.

4. Основні напрямки, методи та засоби психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ.

5. Структура професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>основні положення, принципи, напрямки психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС</i>	
	<i>завдання служби психологічного забезпечення ОВС</i>	
	<i>функції служби психологічного забезпечення органів внутрішніх справ</i>	
	<i>суб'єкт, об'єкт і мету психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ОВС</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>організаційну структуру психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС</i>	
	<i>визначати об'єкт і предмет психологічного дослідження</i>	
	<i>формулювати концептуальні основи психологічного забезпечення</i>	
	<i>визначати завдання та принципи психологічного забезпечення МВС України</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• служба психологічного забезпечення</li><li>• психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності</li><li>• принципи психологічного забезпечення</li><li>• напрямки психологічного забезпечення</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• функції психологічного забезпечення</li><li>• структура психологічного забезпечення</li><li>• психодіагностичний метод</li><li>• психокорекційна робота</li><li>• психоконсультативна робота</li></ul>

## ***1. Витоки і передумови створення служби психологічного забезпечення МВС України***

У цивілізованих країнах психічне здоров'я полісменів постійно знаходиться в полі уваги психологів. Британські науковці склали «шкалу стресонебезпеки» для двох сотень професій за ступенем схильності до стресу, що визначалась за частотою серцевих нападів і прояву інших захворювань, зокрема, алкоголізму, за кількістю розлучень і участю в дорожньо-транспортних подіях представників конкретних професій. Аналіз результатів показав, що стресонебезпека поліцейської служби знаходилась на другій позиції з 200. Тому правоохоронці постійно знаходяться під наглядом психологічних служб.

В СРСР подібна практика була відсутня доти, поки психологічний стан особового складу органів внутрішніх справ не почав викликати побоювання фахівців. Офіційно історія психологічної служби Міністерства внутрішніх справ почалася у 1971 році, коли при окружній військово-лікарській комісії (ВЛК) УВС Московського міського виконавчого комітету була створена перша психофізіологічна лабораторія для відбору водіїв спецтранспорту. Тоді ж почали створюватися психофізіологічні лабораторії (ПФЛ) при ВЛК союзних республік і крупних обласних центрів (МВС Української, Білоруської, Узбецької РСР).

Основним завданням, яке ставили перед ученими керівники МВС, був *пошук і апробація високоефективних лікарських засобів, здатних захистити особовий склад від могутньої психотравмуючої дії стресових чинників екстремальної обстановки, підвищити бое- і працездатність*. Проте таке звуження функцій психологічних служб не могло забезпечити психологічним супроводженням увесь персонал органів внутрішніх справ. Серед особового складу мали місце непоодинокі випадки грубих порушень чинного законодавства, службової дисципліни, скоєння злочинів, зловживання службовим становищем, пияцтво, а також брутальність у ставленні до громадян. Серед кандидатів на службу в органах внутрішніх справ все більше виявлялось людей з невизначеною мотивацією, що мали явний або прихований корисливо-утилітарний інтерес, асоціальні або навіть пов'язані з кримінальним середовищем установки.

Такому стану справ сприяла низка об'єктивних та суб'єктивних чинників, у тому числі й недоліки *професійно-психологічного відбору кадрів, відсутність психологічного забезпечення проходження служби, проведення здебільшого на теоретичному рівні професійно-психологічної підготовки особового складу, зведення психологічної допомоги під час проведення оперативно-розшукових заходів до рівня лише консультацій та експертиз*.

З цієї причини в лютому 1997 року питання психологічної підготовки особового складу було розглянуте колегією МВС України, де було затверджено Концепцію психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України. Засновниками відомчої психологічної служби були М.І. Ануфрієв, В.І. Барко, С.В. Гурський, Ю.Б. Ірхін, С.В. Омельченко, І.О. Шматко, О.В. Шаповалов, С.І. Яковенко, перші психологи-ентузіастичні обласних управлінь та відомчих вищих навчальних закладів. Всеукраїнські наради, міжнародні науково-практичні конференції та семінари психологів за участю начальників кадрових апаратів підняли імідж служби. Служба психологічного забезпечення вийшла зі складу підрозділів виховної та соціально-психологічної роботи і стала окремим самостійним підрозділом.

Завдяки кадровим та науковим пошукам у квітні 2002 року в МВС України були створені Центри практичної психології, які підпорядковувались щодо питань служби безпосередньо заступникам начальників УМВС, щодо кадрового забезпечення та питань психологічного забезпечення – начальникам Центру практичної психології МВС України. Основними *завданнями* Центрів практичної психології стали: надання допомоги керівникам усіх рівнів з питань зміцнення дисципліни й законності в органах внутрішніх справ, створення ефективної системи забезпечення психологічної та психофізіологічної надійності персоналу; проведення поглибленого психологічного вивчення кандидатів на керівні посади органів і підрозділів внутрішніх справ, професійна орієнтація та професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, кандидатів на навчання в освітніх закладах МВС України та кандидатів до участі в миротворчих місіях ООН; вивчення соціально-психологічного клімату в колективах та надання допомоги керівникам у формуванні необхідного рівня його сприйнятливості, створення обстановки високої вимогливості і взаємодопомоги. До *функцій* цієї структури належать також надання практичних рекомендацій керівному складу органів та підрозділів внутрішніх справ із психологічних аспектів роботи з персоналом; комплексне планування заходів психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України; психологічне супроводження процесу адаптації працівників до нових умов службової діяльності, у тому числі заходів з метою з'ясування психологічної сумісності наставника й підшефного тощо.

*До складу* центрів входять групи професійного психологічного відбору та професійної орієнтації, психологічного супроводження оперативно-службової діяльності, поліграфічних обстежень, психопрофілактичної роботи в органах і підрозділах, відділення (групи) психологічного супроводження роботи з персоналом.

Діяльність відомчої психологічної служби регламентується низкою нормативних документів, основними з яких є наказ МВС України

28.07.2004 № 842 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС України», в якому зібрана значна кількість нормативних актів щодо діяльності психологічної служби.

Психологи супроводжують всі етапи проходження служби: з моменту призначення кандидата на службу, входження у посаду, адаптації до професії і супроводження професійної діяльності працівника протягом усього періоду служби в органах внутрішніх справ, включаючи його психологічну підготовку до виходу на заслужений відпочинок. Забезпечуючи професійне супроводження особового складу, психологи виконують одну з основних функцій психологічної служби МВС – *підвищення ефективності діяльності різних підрозділів органів внутрішніх справ*. Основними критеріями оцінки роботи психологів є такі показники, як *динаміка порушень дисципліни і правопорядку, рівень злочинності, захворюваності, плинність кадрів, загибель правоохоронців та ін.*

Сьогодні завдання психологічного забезпечення в системі органів внутрішніх справ України реалізують близько півтисячі фахівців-психологів. Їхня діяльність спрямована на якісне комплектування підрозділів, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у службових колективах, надання психологічної допомоги керівникам і особовому складу, підвищення рівня професійної психологічної і психолого-педагогічної компетентності працівників і керівників органів внутрішніх справ.

Таким чином, система психологічного забезпечення включає наступні *напрями*:

1. Професійний психологічний відбір.
2. Психологічне супроводження проходження служби.
3. Професійно-психологічну підготовку.
4. Психологічну підтримку проведення оперативно-службових заходів.

## **2. *Об'єкт, предмет, концептуальні основи служби психологічного забезпечення МВС України***

*Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників ОВС* – це процес використання результатів психологічної науки у вирішенні комплексних задач оперативно-службової діяльності.

*Суб'єктом* психологічного забезпечення є психологічна служба як централізовано керована система підрозділів, служб і посад спеціалістів, які здійснюють цілеспрямовану професійну діяльність із психологічного забезпечення функціонування системи органів внутрішніх справ.

*Об'єктом* психологічного забезпечення є система органів внутрішніх справ, підрозділи, що її складають, а також особистість працівника ОВС.

*Мета психологічного забезпечення* – створення оптимальних психологічних умов, за яких кожний працівник може ефективно виконувати службові обов'язки.

В організації процедур психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності необхідно керуватись основними положеннями, виконання яких об'єктивно визначає його ефективність.

1. *Комплексне врахування людського фактора* у психологічному забезпеченні професійної діяльності, що передбачає його використання під час підготовки, організації і виконання діяльності не тільки психологами, але й керівниками усіх рівнів, а також спеціалістами основних професій системи ОВС.

2. Здійснення психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ОВС повинно забезпечуватись у межах взаємопов'язаних психологічних проблем, таких як професійне самовизначення, професійна підготовка, професійна адаптація, виконання професійних обов'язків, підвищення професійної кваліфікації, звільнення на пенсію, адаптація до нових умов життєдіяльності.

3. *Профілактична і розвиваюча спрямованість* психологічного забезпечення повинна допомагати у набутті працівниками професійної компетентності, розвитку навичок самовдосконалення та внутрішньої активності щодо професійного зростання.

4. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС є одним із засобів підвищення її ефективності поряд з багатьма іншими видами забезпечення (кадровим, науково-методичним, ресурсним, фінансовим, інформаційним, соціальним та ін.).

5. На відміну від інших видів забезпечення, психологічне забезпечення орієнтоване на створення оптимальних психологічних умов, в яких кожний працівник може ефективно виконувати свої службові обов'язки, підвищувати соціально-психологічну компетентність і надавати психологічну допомогу як окремій людині, так і групі, організації.

6. Психологічне забезпечення відбувається в полі взаємовідносин людей при виконанні ними своїх функціональних обов'язків.

7. Психологічне забезпечення є інтегрованою частиною оперативно-службової діяльності. Воно забезпечує цілі, зміст, технології цієї діяльності й повинно орієнтуватись на її потреби.

8. Психологічне забезпечення спрямоване на всіх правоохоронців (керівників та працівників усіх ланок, служб) і має бути послідовним та гнучким.

9. Психологічне забезпечення повинно бути ефективним і дієвим, базуватись на діяльнісному та індивідуальному підході, мати комплексний і системний характер.

10. У процесі психологічного забезпечення слід використовувати загальнопсихологічні методи: системний аналіз оперативно-



службової практики; спостереження, експеримент, бесіду, опитування; методи професіографічного аналізу діяльності; метод експертних оцінок; метод тестів; метод моделювання та ін.

### ***3. Принципи, завдання та функції психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ***

Психологічне забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ – система організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України.

Таким чином, діяльність системи психологічного забезпечення повинна бути спрямована на: а) удосконалення професійно важливих властивостей та якостей, формування та підтримання високого рівня професійної готовності; б) зведення до мінімуму шкоди від впливу на працівників небезпечних для здоров'я психогенних факторів.

Заходи психологічного забезпечення сприяють цілеспрямованому розкриттю і розвитку здібностей особистості, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і самого життя працівників органів внутрішніх справ при виконанні ними оперативно-службових завдань.

В основу системи психологічного забезпечення покладено такі *принципи*:

1) *науковості* – наукова обґрунтованість форм, методів та засобів, що застосовуються;

2) *комплексності* – наявність різних форм та методів роботи, об'єднаних спільною метою;

3) *юридичної правомірності* – відповідність чинному законодавству та нормативним актам МВС України;

4) *об'єктивності* – застосування наукових психологічних методик із високим рівнем надійності, відповідної кваліфікації та неупередженості психологів-практиків;

5) *гуманізму* – спрямованість на профілактику, передбачення і запобігання негативним наслідкам дії небезпечних чинників службової діяльності.

*Основні завдання* служби психологічного забезпечення:

1. Надання допомоги керівникам усіх рівнів з питань зміцнення дисципліни й законності в органах внутрішніх справ України.

2. Здійснення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України.

3. Психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ України до виконання своїх функціональних обов'язків як у повсякденних, так і в екстремальних умовах.

4. Проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України з персоналом органів та підрозділів внутрішніх справ.

5. Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України.

*До функцій служби психологічного забезпечення належать:*

– *За напрямком організації та проведення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору:*

- *вивчення особистісних, інтелектуальних якостей кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України, що висувуються на керівні посади або переміщуються на інші посади в системі МВС України;*

- *підготовка висновків щодо психологічної готовності та придатності кандидатів до служби в органах внутрішніх справ України, що висувуються на керівні посади або переміщуються на інші посади в системі МВС України;*

- *розроблення професіограм на ґрунті вивчення особливостей професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.*

– *За напрямком здійснення психопрофілактичної роботи та психологічного супроводження служби:*

- *проведення психодіагностичних обстежень з метою виявлення у працівників органів внутрішніх справ України станів емоційно-психологічної напруженості, перевтоми, інших негативних психологічних станів;*

- *здійснення корекції психологічної напруженості, перевтоми та інших негативних психологічних станів;*

- *здійснення індивідуально-психологічного консультування керівників органів і підрозділів внутрішніх справ, працівників органів внутрішніх справ України та членів їх сімей під час розв'язання їхніх психологічних та сімейних проблем, а також надання психологічної допомоги молодим працівникам органів внутрішніх справ України в процесі їх адаптації до умов службової діяльності;*

- *участь у службових розслідуваннях надзвичайних подій, пов'язаних із загибеллю та самоушкодженнями працівників органів внутрішніх справ України, у тому числі із самогубствами;*

- *надання психологічної допомоги працівникам органів внутрішніх справ України після їх перебування в екстремальних ситуаціях, пов'язаних із виконанням оперативно-службових завдань, застосуванням вогнепальної зброї і спецзасобів, отриманням значних психогенних навантажень, зниженням працездатності тощо;*

- аналіз причин і умов психологічного травматизму, тілесних ушкоджень чи загибелі працівників органів внутрішніх справ України під час виконання ними службових обов'язків та поза службою, підготовка методичних рекомендацій щодо їх попередження;

- вивчення соціально-психологічного клімату в колективах, надання рекомендацій щодо його поліпшення, а також профілактика та вирішення конфліктних ситуацій;

- надання рекомендацій з питань раціонального розподілу кадрів у колективах з урахуванням індивідуально-психологічних характеристик працівників органів внутрішніх справ України, їх психологічної сумісності з метою ефективного виконання ними оперативно-службових завдань, зміцнення дисципліни і законності;

- участь у роботі атестаційних комісій органів внутрішніх справ України, формуванні резерву кадрів на висунення, проведенні психологічного вивчення працівників органів внутрішніх справ України під час їх переміщення на керівні посади;

- вивчення психологічної сумісності працівників органів внутрішніх справ України та їх готовності до спільної професійної діяльності в складі спеціальних загонів, груп, нарядів, екіпажів тощо;

- розроблення рекомендацій з питань використання в роботі з працівниками органів внутрішніх справ України методів соціально-психологічного, індивідуально-психологічного та реабілітаційного характеру для керівників органів і підрозділів внутрішніх справ та апаратів роботи з персоналом;

- сприяння оптимізації соціально-психологічного клімату в органах і підрозділах внутрішніх справ, надання психологічної допомоги керівництву в процесі розроблення та виконання управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності діяльності та зміцнення дисципліни;

- участь у службових розслідуваннях надзвичайних подій, порушень працівниками органів внутрішніх справ України дисципліни і законності;

- надання консультативної та практичної допомоги працівникам органів внутрішніх справ України в питаннях взаємодії з різними верствами населення, а також представниками засобів масової інформації.

– *За напрямком психологічного супроводження оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України:*

- *консультування працівників* органів внутрішніх справ України з психологічних аспектів оперативно-службової діяльності;

- *психологічне забезпечення переговорів* зі злочинцями шляхом надання консультативної допомоги працівникам оперативних служб або прийняття безпосередньої участі в їх проведенні;

- складання психологічних портретів осіб, які підозрюються в скоєнні злочинів;

- проведення психологічних експертиз та поліграфних досліджень;

- вивчення потреб органів внутрішніх справ України в психологічних технологіях для різних видів оперативно-службової діяльності, формування замовлень на їх розроблення відповідним навчальним закладам і науковим установам та подальше їх упровадження в практику.

– За напрямком психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу в навчальних закладах МВС України, здійснення психологічної підготовки та впровадження новітніх психологічних технологій:

- проведення занять у системі службової підготовки працівників органів внутрішніх справ України з психологічної тематики;

- консультування керівників органів внутрішніх справ України з питань використання психологічних технологій у роботі з кадрами;

- організація заходів щодо формування в працівників органів внутрішніх справ України психологічної готовності до професійної діяльності в екстремальних ситуаціях;

- участь у підборі наставників та надання їм рекомендацій щодо оптимальної адаптації молодих працівників органів та підрозділів внутрішніх справ, запровадження тренінгових психологічних технологій підготовки працівників органів внутрішніх справ України до умов службової діяльності.

До основних психологічних умов ефективної діяльності науковці відносять [10, с. 67]:

- створення сприятливого психологічного клімату для становлення професіонала;

- забезпечення можливості безперервного особистісного і професійного зростання працівників;

- забезпечення психічного та психологічного здоров'я персоналу;

- реалізацію в роботі здібностей, можливостей та резервів кожного працівника;

- розвиток професійно важливих якостей.

Ефективність функціонування відомчої психологічної служби залежить від багатьох чинників. Однак саме створення і дотримання умов, які забезпечують професійний розвиток та ефективну діяльність правоохоронця, визначають основну спрямованість діяльності психолога.

#### **4. Основні напрямки, методи та засоби психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ**

Основними напрямками професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ є:

1. Психологічне забезпечення роботи з персоналом органів внутрішніх справ – оптимізація людського фактора в діяльності ОВС на основі інтеграції: а) вимог до працівника, б) рівня професійних здібностей, намірів і мотивації, в) задоволеності працею. Цей напрямок передбачає вирішення таких задач: професійну орієнтацію і професійний психологічний відбір кадрів; надання психологічної допомоги у розстановці та професійній адаптації молодих працівників; підвищення психологічної компетентності і розвиток особистості працівників; діагностику морально-психологічного клімату в колективі і профілактику деструктивних явищ (конфліктів, порушення дисципліни і законності, суїцидів); психологічне забезпечення роботи із резервом кадрів на висунення та участь в атестації працівників; управлінське консультування; психологічне консультування працівників та членів їх сімей.

2. Психологічне забезпечення *оперативно-службової діяльності* (оперативно-розшукової, слідчої діяльності, діяльності за охорони порядку та ін.) з метою підвищення ефективності профілактики та розкриття злочинів, а також охорони громадського порядку за допомогою ресурсів психології. Даний напрямок включає виконання таких завдань: вивчення регіональних соціально-психологічних явищ, які впливають на стан правопорядку; проведення судово-психологічної експертизи; психологічне забезпечення несення служби в екстремальних умовах; психологічний аналіз пригод, випадків виникнення екстремальних ситуацій при застосуванні зброї та спецзасобів, нападі на працівників міліції, травматизмі й загибелі працівників; психологічне забезпечення переговорної діяльності в ситуації захоплення заручників та при загрозі терористичних актів; складання психологічних портретів злочинців.

*Методи і засоби професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ:*

1. *Психодіагностика* – цілеспрямоване вивчення індивідуальних особливостей особистості і соціально-психологічних явищ у групах. Психологічна діагностика проводиться з метою професійного відбору і атестації, проведення психологічного консультування, психокорекційної роботи, розвитку особистості. Як інструментарій в процесі психодіагностики використовуються методи бесіди, спостереження в значущих ситуаціях, вивчення продуктів діяльності, тестування та ін.

2. *Психокорекція* – психологічний вплив на особистість з метою усунення негативних тенденцій в її розвитку.

3. *Психопрофілактика* – цілеспрямована систематична робота психолога спільно з керівниками підрозділів з попередження негативних явищ серед особового складу, виявлення групи посиленої психологічної уваги (за різними підставами), проведення з нею психокорекційної роботи; контроль за дотриманням психологічних умов діяльності працівників; елімінавання несприятливих психологічних факторів; своєчасна профілактика можливих порушень психологічного здоров'я працівників.

4. *Психолого-педагогічна діяльність* – цілеспрямована робота психолога з формування та розвитку професійно важливих якостей, умінь та навичок, необхідних для виконання професійної діяльності, до яких відносять спеціальну психологічну підготовку, проведення соціально-психологічних тренінгів, сприяння саморозвитку особистості.

5. *Просвітницька робота* – підвищення компетентності й культури працівників у вирішенні психологічних проблем та розумінні завдань психологічної служби, залучення їх до психологічної освіти; формування потреб у психологічних знаннях у керівників, бажання використовувати їх в роботі з підлеглими чи в інтересах власного розвитку; формування у працівників потреби в самопізнанні та самовихованні.

6. *Психологічне консультування* – надання конкретної допомоги працівникам та громадянам, які звертаються до психолога, в усвідомленні ними природи їхніх труднощів, в аналізі психологічних проблем та прийнятті власних рішень.

7. *Інформаційно-аналітична діяльність*, пов'язана з аналізом та оцінкою відомої інформації, складенням прогнозу розвитку ситуації у різних видах діяльності.

## **5. Структура професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ**

Відповідно до нормативної бази, структура професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ включає окремі підструктури: науково-методичне, організаційне, матеріально-технічне, кадрове та нормативно-правове забезпечення.

До *науково-методичного забезпечення* належать: визначення основних наукових проблем і задач психологічного забезпечення, вирішення яких потребує практика; психологічний аналіз діяльності спеціалістів оперативно-розшукових, слідчих та інших підрозділів; обґрунтування критеріїв і методик психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності; перевірка надійності й валідності методик; розробка керівних і методичних документів, що регламентують психологічне

забезпечення; аналіз і узагальнення результатів психологічного забезпечення та обґрунтування рекомендацій щодо його удосконалення.

*Організаційне забезпечення* включає планування й організацію психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності; вибір регулюючих заходів під час здійснення психологічного забезпечення. Система організаційного забезпечення обов'язково охоплює:

- *визначення й аналіз потреб психологічного забезпечення* на трьох різних рівнях: *потреби системи* ОВС як цілого, кожної служби (спеціальності) окремо і, нарешті, кожної особистості;

- *визначення результатів* психологічного забезпечення в категоріях психологічного клімату й умов діяльності, рівня професіоналізму, умінь, цінностей і поглядів, знань та джерел, що відбувається шляхом затвердження рівня актуального стану діяльності підрозділу та визначення бажаних результатів;

- *складання плану* психологічного забезпечення з метою задоволення потреб і отримання відповідних результатів;

- *реалізація* психологічного забезпечення, проведення та завершення конкретних дій за певними напрямками;

- *оцінка успішності* психологічного забезпечення у досягненні цілей і використання результатів для аналізу циклу психологічного забезпечення (за окремими напрямками). Проводиться на всіх рівнях (підрозділ, служба, особистість) із використанням актуальних критеріїв.

Наприклад, результати виконання завдань психологічного забезпечення як на *організаційно-функціональному* рівні (на рівні підрозділу), так і на індивідуальному можна викласти у наступному вигляді:

а) *аналіз актуального стану* чи якості виконання працівниками ОВС професійних обов'язків;

б) *визначення результатів* чи бажаного стану, певний рівень ефективності діяльності органів правоохоронної діяльності;

в) *встановлення критеріїв* для оцінки досягнення бажаного результату (що психолог повинен побачити, почути, відчути, щоб дізнатись, що результат був отриманий);

г) *порівняння* того, що було досягнуто, з тим, що планувалося досягти;

д) *повторне порівняння* і виконання дій доти, доки не буде досягнутий бажаний стан, відповідно до прийнятих критеріїв;

е) *встановлення наступної цілі* психологічного забезпечення і продовження циклу.

*Матеріально-технічне забезпечення* передбачає створення і обладнання спеціальних кабінетів, кімнат психоемоційного розвантаження, а також для індивідуальних і групових консультацій та обстежень; забезпечення стандартними бланками (методиками) для психологічних досліджень, необхідними матеріалами і засобами, комп'ютерною та оргтехні-

кою, програмним забезпеченням; створення автоматизованих систем для індивідуальних і групових досліджень, активного психологічного навчання, навчальних фільмів, баз даних і комп'ютерної обробки результатів психологічного обстеження; створення комп'ютерних програм для аналізу оперативної інформації та збору статистичних даних.

Для функціонування психологічних підрозділів також необхідні додаткові витрати на відрядження, діловодство, залучення спеціалістів з інших відомств, придбання сучасних психологічних методик, програм обчислення та обробки даних обстежень.

Однією з головних умов ефективного функціонування системи психологічного забезпечення є якісний склад психологів. Він визначається їх особистісними якостями і професійною компетентністю. Особистісні професійно важливі якості відображені у професіограмі психолога, яка є основою для створення системи професійного психологічного відбору. Професійна компетентність залежить від базової психологічної освіти і розуміння специфіки діяльності правоохоронних органів. Таким чином, *кадрове забезпечення* складається з розробки навчальних планів, програм і навчальних посібників; підготовки викладацького складу, методичного, матеріально-технічного забезпечення навчального процесу; підготовки психологів для всіх ланок системи психологічного забезпечення.

Юридичний статус психологічних підрозділів, права, обов'язки та відповідальність осіб визначаються насамперед тією роллю, яку повинні виконувати ці підрозділи, а також їх місцем в організаційній структурі управління органами внутрішніх справ. Тож *нормативно-правове забезпечення* регулює статус практичного психолога, його права і обов'язки, характер взаємодії із професіоналами сфери діяльності і є однією з важливих умов функціонування психологічного забезпечення. Розвинута нормативно-правова база не тільки регламентує порядок роботи психолога, але й є засобом його правового захисту при звинуваченні у неправомірності дій.

При розгляді *інформаційної структури* психологічного забезпечення необхідно визначити:

- форму надання результатів психологічного обстеження працівників і колективів органів внутрішніх справ;
- характер висновків та пропозицій щодо них з точки зору ступеня їх категоричності й цільової спрямованості;
- режим таємності (конфіденційності) психологічної інформації, порядок користування нею;
- форму, зміст, порядок надання підсумкової звітності про виконану роботу;
- обсяг і характер психологічної інформації, з якою може бути ознайомлений працівник з метою самовиховання та професійного розвитку, а також для організації індивідуально-виховної роботи з ним.



## Контрольні питання

- ✍ Коли і з якою метою вперше були створені підрозділи з психологічного забезпечення професійної діяльності в органах внутрішніх справ?
- ✍ Які основні нормативні документи регламентують діяльність служби психологічного забезпечення ОВС? Коли вони були прийняті?
- ✍ Яка структура Центру практичної психології МВС України? Чим займаються його підрозділи?
- ✍ Окресліть основні завдання і функції ЦПП МВС України в обласних управліннях.
- ✍ В чому полягають функціональні обов'язки психолога органу (підрозділу) внутрішніх справ?
- ✍ Вкажіть основні напрямки, методи та засоби психологічного забезпечення професійної діяльності органів внутрішніх справ.
- ✍ Яка структура професійного психологічного забезпечення діяльності органів внутрішніх справ?

## Інформаційні джерела

1. Альманах психологических тестов. – М., 1995. – 320 с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование: в 2 т. / А. Анастаси. – СПб.: Питер., 2007. – 688 с. – Серія «Мастера психологии».
3. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К., 1989.
4. Васильєв В.Л. Юридическая психология: учеб. для вузов / В.Л. Васильєв. – М.: Юрид. лит., 1991. – 111 с.
5. Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей / В.Н. Дружинин. – М., 1996. – 216 с.
6. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики / Б.В. Кулагин. – Л., 1984. – 216 с.
7. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие) / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997. – 257 с.
8. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. – Самара, 1998. – 520 с.
9. Психологічне та соціальне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. – Харків, 2002.
10. Психология личности. Тесты, опросники, методики. – М., 1995.
11. Романов В.В. Юридическая психология: учебник / В.В. Романов. – М.: Юрист, 1998. – 488 с.
12. Роша А.Н. ПрофорIENTATION и профотбор в ОВД: учеб. пособие / А.Н. Роша. – М., 1989. – 189 с.

## ТЕМА 9. Професійно-психологічний відбір як один з напрямів професіоналізації особового складу ОВС

1. Поняття, завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ.
2. Вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження.
3. Основи професійно-психологічного відбору.
4. Методи вивчення індивідуальних особливостей особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ.
5. Методичні рекомендації з проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ</i>	
	<i>вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження</i>	
	<i>завдання та функції психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
	<i>психологічні особливості видів правоохоронної діяльності</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати об'єкт та предмет психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>застосовувати категорії психології професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>формувати структуру професійної діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>визначати чинники, які впливають на діяльність органів внутрішніх справ</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• професійно-психологічний відбір</li> <li>• психофізіологічний відбір</li> <li>• соціально-правовий відбір</li> <li>• спеціалізоване медико-психологічне обстеження</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соціально-психологічне вивчення</li> <li>• протокол комплексного психодіагностичного обстеження</li> <li>• висновок психодіагностичного обстеження</li> <li>• карта психологічного супроводження</li> </ul>

### ***1. Поняття, завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ***

Професійна діяльність у системі зміцнення законності і забезпечення правопорядку пред'являє особливі, високі вимоги до особистіс-

них якостей кандидата на службу. Залежність успішності професійної діяльності від здібностей особистості до неї встановлена давно. Чим складніша робота, чим вищі її вимоги, тим менше число людей здатне виконувати її, тим більше зростає необхідність у ретельному професійному психологічному відборі.

Вперше психологічний метод визначення здібностей був запропонований Г. Мюнстербергом (1863–1916) у 1912 р. Відтоді психологічний відбір відіграє вирішальне значення у визначенні здібностей кандидатів на службу і набув у світі широкого розповсюдження. У більшості країн Західної Європи проведення професійного відбору при прийомі на службу в державні структури або на роботу в приватні фірми є обов'язковим, а в США процедури, методи і критерії професійного психологічного відбору визначені законодавством.

У системі вітчизняних правоохоронних органів він став застосовуватися з кінця 70-х років. За 20 років накопичений значний досвід, що підтвердив його життєву необхідність. Проблему професійного відбору в органи внутрішніх справ 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. [3, 4, 5, 7, 11, 13, 14].

Зараз *професійно-психологічний відбір* розуміють як 1) комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей; 2) дослідницький процес, спеціально організований з метою виявлення і визначення за допомогою наукового обґрунтованих методів психофізіологічної та соціально-психологічної придатності кандидатів на навчання та службу. Професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України здійснюється з метою забезпечення їх якісного комплектування, профілактики передчасної втрати здоров'я під впливом різноманітних факторів психологічно-деформуючого характеру та девіантної поведінки працівників та курсантів.

Таким чином, *основними завданнями* професійно-психологічного відбору є:

- виявлення серед кандидатів на службу чи навчання або серед працівників при зміні посади осіб з нервово-психічною нестійкістю та у стані дезадаптації;
- оцінка психологічної придатності кандидатів до конкретного виду діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання;
- оцінка рівня професійної адаптації кандидатів;

- виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою мотивацією, а також тих, які вживають психоактивні речовини.

Сьогодні професійний відбір на службу в ОВС України складається з декількох послідовних етапів, кожен з яких є певним видом професійного відбору, на кожному з яких вирішується питання про готовність кандидата до навчання та служби за певними критеріями. Кожний етап професійного відбору є цілком самостійним стосовно ухвалення рішення про професійну придатність/непридатність.

*Перший етап* передбачає *соціально-правовий відбір*, який полягає у перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії, місце проживання та ін.), правовим та морально-етичним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, компрометуючих вчинків, зв'язків, порушень закону). Даний відбір здійснюється кадровими апаратами на основі попередньої бесіди з кандидатом, вивчення анкетних даних та характеристик із попереднього місця навчання та праці, спеціальної перевірки близьких родичів, а також іншого соціального оточення з використанням спеціальних методів оцінки кандидата, регламентованих відповідними нормативними документами.

*Другий етап* полягає у проведенні військово-лікарськими комісіями ВОЗ МВС України *медичного відбору*, метою якого є вивчення соматичного і психічного здоров'я кандидата, виявлення явної або прихованої патології, що перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ОВС. Своєчасний відсів осіб з визначеними дефектами стану здоров'я та фізичного розвитку, а також із невідповідністю антропометричних показників вимогам конкретної професії необхідний як для забезпечення високої ефективності праці, так і для збереження здоров'я самих працівників.

У медичному відборі окремо відзначається психіатричний аспект, спрямований на поглиблене дослідження психічної сфери кандидата. Протипоказаннями на даному етапі є захворювання нервової системи, органів відчуття та психічні розлади.

*Третім етапом* професійного відбору є *психологічний та психофізіологічний відбір*, спрямований на виявлення професійно важливих якостей та можливих психопатологій на основі психологічних та психофізіологічних методик, затверджених наказом МВС України.

*Четвертий етап* професійного відбору – *психологічний відбір кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ МВС України* – здійснюють працівники служб психологічного забезпечення апаратів ГУМВС України в АРК, м. Києві та Київській області, УМВС України

в областях, у м. Севастополі і на транспорті, у вищих навчальних закладах МВС України.

*П'ятим*, завершальним етапом професійного відбору кандидатів на навчання є освітній (конкурсно-екзаменаційний) відбір.

Основними методичними підходами, обраними для здійснення профвідбору стали: вивчення цілісної особистості; дослідження динамічних рис особистості; порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних та екстремальних режимах (щодо професій, пов'язаних зі значним нервово-емоційним напруженням); спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для певного виду трудової діяльності.

## ***2. Вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження***

Спеціалізоване стандартизоване обов'язкове психологічне обстеження здійснюється у відділенні психопрофілактики та професійного психофізіологічного відбору Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ВОЗ УМВС України. Згідно з вимогами наказів МВС України від 06.02.01 р. № 85 та від 04.11.2003 № 1296, при проведенні військово-психіатричної експертизи кандидатів на службу в органах внутрішніх справ психологічне обстеження проводиться за обов'язковими методиками.

До таких методик належать ММРІ (варіант Березіна Ф.М.) з оптимальним результатом – лінійним профілем особистості в межах від 45 до 70 Т-балів. Результати тестування за тестом ММРІ дозволяють зробити оцінку стану випробуваного за 10 клінічними і 3 корекційними шкалами: шкала 1 (*іпохондрії*); шкала 2 (*депресії*); шкала 3 (*конверсійної істерії*); шкала 4 (*психопатії*); шкала 6 (*паранояльності*); шкала 7 (*психастенії*); шкала 8 (*шизоїдності*); шкала 9 (*гіпоманії*). Крім клінічних, наявні 3 оцінні корекційні шкали: шкала L відображає прагнення досліджуваного подати себе в найбільш вигідному світлі; шкала F, за допомогою якої враховується тенденція до депривації, відображає схильність хворого переоцінювати вагу наявної симптоматики і прагнення привернути до неї увагу; шкала D дозволяє корегувати надмірну відкритість випробуваного або його прагнення (нерідко неусвідомлене) пом'якшити наявну симптоматику. Завдяки наявності корегуючих шкал результати дослідження відображають особливості характеру і психічний стан випробуваного поза залежністю від рівня підсвідомого витиснення; при свідомому прагненні спотворити результати співвід-

ношення корекційних шкал буде свідчити про невірогідність конкретного тестування. У процесі оцінки результатів дослідження враховується не тільки зміст тверджень, але в першу чергу їхнє дискримінаційне значення, що особливо цінне в тих випадках, коли зміст відповідей досліджуваного й об'єктивна оцінка його поведінки протилежні (зокрема, при істеричних та деяких інших психопатичних розладах).

При індивідуальній бесіді у випадку сумнівів у наявності психопатологічних розладів аналіз змістової частини тесту дозволяє експертові орієнтуватися в структурі можливого психопатологічного синдрому і відповідним чином будувати клінічну бесіду. Профіль методики ММРІ – це кількісне і графічне зображення характерологічних або психопатологічних особливостей даного випробуваного, котре у кожному окремому випадку має достатньо індивідуальний характер, що й обумовлює розмаїтість профілів.

*Методика 16-ти особистісних факторів Р. Кеттелла* є анкетним структурованим інтерв'ю, яке містить 187 тверджень, що стосуються різних властивостей особистості, установок та інтересів обстежуваного, котрий за кожним твердженням вибирає одну з трьох можливих відповідей. Даний тест дозволяє відтворити досить повну психологічну структуру особистості. Результати методики подають у вигляді 16-ти незалежних факторів, які можна об'єднати в 4 більш загальні (адаптованість-тривога, інтроверсія-екстраверсія, емоційна нестійкість-врівноваженість і підпорядкованість-незалежність).

*Колірний тест Люшера* був розроблений швейцарським психологом Максом Люшером у 1947 році. Тест є проєктивним методом для опосередкованого вивчення особистості, заснованим на побудові специфічної, пластичної стимульної ситуації, що створює найбільш сприятливі умови для прояву емоційних станів та індивідуальних особливостей особистості. У повному тесті Люшера є 7 наборів різних кольорів (73 кольорові картки), однак у зв'язку з трудомісткістю і великою тривалістю трактування результатів цього тесту на практиці найчастіше (у тому числі й у Центрах ПП і ППФО) використовується його скорочений, «восьмиколірний» варіант, що відображає загальну поведінку і реакцію обстежуваного на різні ситуації. Психологічне і фізіологічне значення кожного кольору специфічне і незмінне, однакове для всіх статей, віку, національностей і не залежить від культурно-освітнього рівня. Тест може бути використаний навіть при аномаліях зору аж до колірної сліпоти, тому що в цих випадках задіяна не інстинктивна реакція на колір, а реакція на контрастність і інтенсивність тонів.

*Тест Прозресивні матриці Равена* використовується для вивчення невербального інтелекту. При цьому оцінюється як час, витра-

чений на виконання завдання, так і кількість допущених помилок. Оптимальний результат – загальна кількість правильно виконаних завдань не менше 38.

Додаткове медико-психологічне обстеження проводиться медичним психологом у відділенні амбулаторної психіатричної допомоги за дорученням лікаря-психіатра, який здійснює військово-психіатричну експертизу за показаннями згідно до вимог наказу МОЗ України від 28.12.2002 р. № 507.

Особи, прийняті на службу за спеціальностями: оперативний склад підрозділів особливого і спеціального призначення, оперативний склад інших підрозділів і служб, водії оперативного транспорту, інспектори дорожнього нагляду, – проходять обов’язкове додаткове *психофізіологічне обстеження* (ПФО). Проводиться воно у кабінеті функціональної діагностики з використанням комп’ютеризованого діагностичного комплексу «Прогноз». Висновок проходження ПФО відображає рівень психофізіологічних резервів обстежуваного і висновок щодо придатності-непридатності до службового використання.

*Тест Грюнбаума* використовується для дослідження розподілу і переключення активної уваги. Висновок про стан процесів розподілу і переключення уваги виноситься за кількістю допущених помилок (максимально можлива кількість помилок – 2) і часом, витраченим на виконання тесту.

*Теплінг-тест* заснований на зміні в часі максимального руху кисті. Вважається, що дана методика *відображає виснаженість – витривалість нервових центрів рухового аналізатора*.

Згідно з додатками 21 і 22 Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України, затвердженого наказом МВС України від 06.02.01. № 85, за результатами ПФО виноситься рішення про придатність-непридатність кандидата до служби, навчання у ВНЗ МВС України або придатності-непридатності на посаду (працівника МВС, що переміщається по службі). Висновок ПФО вноситься у довідку і передається у відділ кадрового забезпечення.

### **3. Основи професійно-психологічного відбору**

У процесі професійно-психологічного відбору здійснюється комплексне психодіагностичне обстеження кандидатів на службу, навчання, яке складається з професійної психодіагностики, що проводиться підрозділами служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ (див. додатки 2.1; 2.2).

Професійна психодіагностика кандидатів здійснюється з метою структурного аналізу особистості кандидата та оцінки відповідності його особистісних якостей вимогам обраної професії, спеціальності згідно із «Професіографічним описом основних видів діяльності в органах внутрішніх справ, психограм спеціальностей та критеріїв відбору» (див. додаток 1.1).

Усі фахівці, які здійснюють професійно-психологічний відбір, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов'язані дотримуватися норм професійної етики і деонтології.

Керівники органів і підрозділів внутрішніх справ, вищих навчальних закладів МВС України, УПП, працівники підрозділів кадрового забезпечення несуть персональну відповідальність за правильність використання висновків професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, навчання, працівників при переміщенні та за виконання рекомендацій і висновків, що містяться в них.

Професійна психодіагностика кандидатів на службу, на навчання і працівників при зміні посади складається з групового й індивідуального обстеження. *Групове обстеження* проводиться психологом з метою одержання стандартизованих даних про психологічні особливості кандидата і здійснюється з використанням основних психодіагностичних методик. *Індивідуальне обстеження* проводиться після групового для оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик (див. додаток 2.2).

У процесі співбесіди фіксуються особливості психологічного анамнезу життя, уточнюються дані групового обстеження і результати додаткових методів дослідження, здійснюється запис спостережень за його емоційними і поведінковими реакціями.

Завершується протокол комплексного психодіагностичного обстеження кандидата висновком про відповідність його психологічних якостей вимогам майбутньої професії (спеціальності), посади, що передбачається, групи призначення, належності до групи посиленої психологічної уваги.

Додаткові методи і методики застосовуються у випадках, коли:

- показники кандидата за основними методами і методиками *не відповідають* нормативним значенням (у тому числі, при недостовірних даних);
- результати співбесіди дозволяють припустити *наявність відхилень* у психічному стані кандидата;
- *існує необхідність уточнення* чи підтвердження виявлених несприятливих психологічних характеристик.



Висновок психодіагностичного обстеження повинен містити розгорнуту психологічну характеристику кандидата і один із наступних висновків про його професійно-психологічну придатність до конкретного виду діяльності із зазначенням посади та групи призначення:

**Рівень «А»** – *придатний у першу чергу* (у повному обсязі відповідає вимогам обраної професії (спеціальності));

**Рівень «Б»** – *придатний* (в основному відповідає вимогам обраної професії (спеціальності));

**Рівень «В»** – *придатний умовно* (мінімально відповідає вимогам обраної професії (спеціальності), допускається до професійної діяльності за умови суттєвого дефіциту кандидатів);

**Рівень «Г»** – *непридатний* (не відповідає вимогам обраної професії (спеціальності)).

Висновок *«придатний в першу чергу»* виноситься стосовно кандидатів, у яких виявлено індивідуальні особливості, що *забезпечують оптимальну адаптацію до умов і характеру майбутньої діяльності, включаючи екстремальні ситуації*. Для цих осіб прогнозується успішність служби і низька ймовірність розвитку девіантної (ненормативної) поведінки чи професійних захворювань. Ефективність і надійність їхньої оперативно-службової діяльності в основному визначається рівнем професійної підготовленості.

У таких кандидатів на службу, навчання, працівників при зміні посади:

- *інтелектуальні якості* повинні сприяти розумінню цілей службової діяльності, її специфічних особливостей, самостійності вибору способу вирішення і прогнозування розвитку ситуації;

- *контроль поведінки* повинен відповідати реакції оточуючих його людей, зміні обстановки і задач як у звичайних умовах службової діяльності, так і в екстремальних ситуаціях;

- *мотиваційна спрямованість* повинна відповідати професійно схваленій;

- *комунікативні якості* повинні забезпечувати стиль спілкування, адекватний специфіці конкретної службової діяльності;

- *рівень фізичного розвитку* і стан функціональних систем повинні забезпечувати фізичну і психічну працездатність, обумовлену умовами служби.

Висновок *«придатний»* виноситься стосовно кандидатів, у яких індивідуальні особливості *можуть ускладнити (подовжити) період адаптації до служби у найбільш відповідальних чи екстремальних ситуаціях*. Однак після завершення адаптації професійна

діяльність цих осіб прогнозується як досить ефективна і надійна. Для даної категорії кандидатів важливим моментом профілактики порушення адаптації чи девіантної поведінки в екстремальних ситуаціях є формування стійких професійних навичок. Висновок *«придатний умовно»* виноситься щодо кандидатів, у яких індивідуальні особливості *не дозволяють надійно прогнозувати успішність навчання чи служби на посаді, що передбачається навіть за умови якісної професійної підготовки.*

За умови високої мотивації до служби в органах внутрішніх справ навчання у вищих навчальних закладах МВС України ефективна діяльність таких кандидатів протягом тривалого періоду, як правило, неможлива у зв'язку зі швидким виснаженням функціональних резервів через постійну перенапругу.

Порушення адаптації, хворобливі стани чи девіантна поведінка у цих осіб можуть проявитися навіть у штатних ситуаціях. Вони, у більшості випадків, можуть належати до «групи посиленої психологічної уваги» і вимагають активного спостереження з боку психолога. Їм може бути відмовлено в прийомі на дану посаду відразу після завершення процедури професійно-психологічного відбору або в прийомі на службу після незадовільного випробувального терміну. Висновок *«непридатний»* стосується кандидатів, які *мають явні ознаки дезадаптації з високою імовірністю розвитку захворювань, незадовільну мотивацію до служби, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки.* У цих кандидатів стан дезадаптації може розвинути у звичайних ситуаціях.

До цієї ж категорії належать особи, які мають низький рівень професійно значущих психологічних і психофізіологічних якостей, знижені резерви функціональних систем, у зв'язку із несприятливим прогнозом їхньої професійної успішності.

Психологічний відбір може бути ефективним, якщо він буде ґрунтуватися на основі *діагностики здатності особи до правоохоронної діяльності.* Відбір за здібностями – найбільш поширений і власне психологічний відбір. Немає здібностей взагалі, є якості людини, що оцінюються за їх відповідність вимогам майбутньої діяльності. Здібності є передумовою професійного успіху, саме вони визначають швидкість, легкість і ступінь оволодіння діяльністю, продуктивність її здійснення і подальше безперервне зростання. Здатності до правоохоронної діяльності повинні визначатися і при психологічному відборі в правоохоронні органи, а сам він повинен бути по суті *професійно-психологічним.* Відбір за придатністю, що оцінюється з позицій психічного здоров'я, безперечно потрібен. Але без-

перечно і те, що він належить до медичного (психіатричного), а не психологічного відбору.

Специфіка функціонування органів внутрішніх справ визначає *специфіку пріоритетів* при професійно-психологічному відборі, оскільки правоохоронна діяльність – це соціальна діяльність, здійснювана в режимі права. Специфіка її норм полягає у вимогах соціальності, строгої законності, високої моральності. В основі запобігань лежать саме дефекти правової психології і морально-психологічної невідповідності співробітників. Тому *пріоритетними* для оцінки здібностей конкретного індивіда до виконання правоохоронної діяльності є вивчення й оцінка його *мотиваційних якостей, правосвідомості і морально-психологічних особливостей*. У цьому і полягає *специфіка професійно-психологічного відбору у правоохоронні органи*. Їх негативна оцінка – безумовне протипоказання для такої діяльності.

Попри викладені концептуальні положення, які вивчають і оцінюють усіх кандидатів на службу в правоохоронних органах, необхідні вивчення й оцінка *спеціальних здібностей* при відборі фахівців до конкретних правоохоронних органів, служб, підрозділів. При цьому відборі увага повинна приділятися оцінці ступеня розвитку окремих якостей або їх груп, що відповідають особливостям діяльності фахівця, наприклад, управлінські, професійно-педагогічні, оперативнорозшукові, слідчі й інші.

Таким чином, *здатність до правоохоронної діяльності – системна характеристика особистості*. Системна оцінка здатності індивіда до правоохоронної діяльності включає інтелектуальні якості, схильність до симуляції і дисимуляції, ступінь і характер тривожності, екстравертованість і інтровертованість, психотичний або невротичний тип реагування та інше. Однак якщо не дати цілісну визначену оцінку спрямованості особистості і не створити її морально-психологічний портрет, то ніякого висновку про здатність даної особи до правоохоронної діяльності зробити не можна.

Поширена практика страждає тим, що за визначенням безлічі малозначущих психологічних якостей вона прикриває свої слабкості у визначенні головних властивостей особистості. Відповідно до основних положень психологічної науки і психології правоохоронної діяльності, здатність до професійної діяльності визначається *за сукупністю оцінок найважливіших властивостей особистості*, а саме:

1) *соціально-мотиваційних якостей* (життєвих орієнтацій, рівня соціальної відповідальності особи);

2) *професійно-мотиваційних якостей* (мотивів вибору професії співробітника правоохоронних органів і діяльнісних ціннісних орієнтацій);

- 3) *правосвідомості*;
- 4) *морально-психологічної* підготовленості;
- 5) *ділових якостей* (вольових, організаторських);
- 6) *пізнавальних* психологічних якостей (мислення, увага, пам'ять тощо);

7) *психофізіологічних якостей*.

Набір стандартизованих методик, використовуваних при професійно-психологічному відборі до правоохоронних органів, повинен забезпечувати повноцінне інтегральне вивчення й оцінку всіх цих властивостей.

*Соціально-психологічне вивчення особистості здійснюється на основі аналізу автобіографічних даних, які надає сам респондент, та відомостей, що отримані в ході спостережень, психологічного, соціального вивчення, опрацювання матеріалів особової справи та іншої об'єктивної інформації про особу. При проведенні соціально-психологічного вивчення особистості психолог структурного підрозділу психологічного забезпечення повинен звернути увагу на наявність у респондента *негативних особистісних рис, якостей і соціальних особливостей*, що є прямих чи опосередкованим протипоказанням для служби в органах внутрішніх справ, навчання у вищих навчальних закладах МВС України, та відобразити їх у висновку.*

На кандидатів із зазначеними негативними особистісними якостями і соціальними характеристиками готується висновок про недоцільність прийому на службу, на навчання (вноситься висновок – «не рекомендований») і, за рішенням керівника підрозділу по роботі з персоналом органів і підрозділів внутрішніх справ МВС України, їхнє подальше вивчення припиняється.

До бланку протоколу комплексного психодіагностичного обстеження під час професійно-психологічного дослідження кандидата психолог заносить дані психологічного діагностування, за достовірність яких несе персональну відповідальність.

При прийомі кандидата на службу до органів внутрішніх справ або навчання до відомчого вищого навчального закладу заповнюється карта психологічного супроводження. *Розділ I* (Автобіографічні дані) заповнюється кандидатом власноруч на етапі попереднього професійно-психологічного відбору та оновлюється по мірі необхідності самим працівником або психологом. *Розділ II* (Відомості про особу працівника) заповнюється психологом протягом психологічного супроводження служби (навчання) працівника. Карта психологічного супроводження зберігається з дотриманням порядку зберігання документів з гри-

фом «ДСК». Відповідальність за зберігання карти та використання інформації несе керівник структурного підрозділу психологічного забезпечення. Карта ведеться протягом усього періоду служби працівника. У разі переводу працівника до іншого ГУМВС, УМВС, УМВСТ, призначення на посаду після закінчення відомчого вищого навчального закладу карта пересилається до того структурного підрозділу служби психологічного забезпечення, який здійснюватиме подальше супроводження служби працівника.

*Поглиблене психологічне обстеження кандидатів на керівні посади органів та підрозділів внутрішніх справ України здійснюється з метою поліпшення якості відбору керівників шляхом глибокого вивчення і врахування їх психологічних властивостей, при формуванні резерву на висунення на керівні посади та при призначенні кандидатів на керівні посади згідно з затвердженими МВС України методиками (див. додаток 2.7).*

Поглиблене психологічне обстеження складається з таких етапів: діагностування соціально-психологічного клімату в підрозділі; узагальнення результатів психологічного супроводження проходження служби; психологічне діагностування кандидатів; узагальнення результатів психологічного обстеження та підготовка висновку. Результатом поглибленого психологічного обстеження є довідка психолога з одним із варіантів висновку про психологічну придатність кандидата вимогам конкретної керівної посади: рекомендується, рекомендується умовно, не рекомендується.

*Методики діагностування соціально-психологічного клімату, психодіагностичні методики та інформація про результати поглиблених психологічних обстежень кандидатів належать до конфіденційної інформації, якій надається гриф обмеження доступу «ДСК». Результати діагностування соціально-психологічного клімату узагальнюються і враховуються працівниками служби психологічного забезпечення у висновку про психологічну придатність кандидата вимогам конкретної керівної посади.*

Результати тестувань та відповіді на тестові запитання кандидати заносять до бланків установленної форми, у випадку використання комп'ютеризованих методик результати зберігаються у відповідних файлах з обмеженим доступом. Довідка з висновком про психологічну придатність кандидата на керівну посаду номенклатури Міністерства затверджується начальником Центру практичної психології МВС України. Довідка про психологічну придатність кандидата на керівну посаду містить розгорнуту характеристику з висновком відповідно до Інструкції.

#### **4. Методи вивчення індивідуальних особливостей особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ**

Соціально-психологічне вивчення не лише дозволяє з найбільшою достовірністю прогнозувати професійну успішність кандидата, але й забезпечує умови для комплектування служб і підрозділів з урахуванням психологічної сумісності працівників, більш обґрунтованого управління процесом початкової адаптації, психологічно грамотного проведення індивідуальної роботи.

Головною метою соціально-психологічного вивчення є аналіз умов і динаміки становлення особистості кандидата в період, що передував оформленню на службу. Він дозволяє: *виявити* соціальні передумови, що сприяли формуванню і закріпленню тих індивідуальних особливостей, що є професійно важливими (значущими) для відповідної спеціальності працівника міліції; *виокремити* в службовій і громадській діяльності кандидата конкретні прояви, що свідчать про стійкість певних інтересів, ціннісних та інших особистісних якостей.

При вивченні особливостей виховання і розвитку особистості кандидата використовуються методи:

- аналіз документів;
- спостереження і вивчення незалежних характеристик;
- анкетування;
- індивідуальна співбесіда.

1. *Аналіз документів* дозволяє створити попереднє, але досить повне уявлення про кандидата, про його індивідуально-психологічні особливості. У перелік документів, що потребують аналізу, входять:

- автобіографія;
- анкета;
- характеристики;
- інші документи особової справи, які містять інформацію про біографічні дані, громадську зрілість, моральні якості, професійну спрямованість, а також дані про відносини з товаришами і поведінку в колективі (див. додаток 2.6).

При оцінці громадської зрілості необхідно враховувати: соціальне походження і стан; успішність у навчанні; громадську активність; потяг до знань та діяльності, що є близькими за змістом до професії (спеціальності), яка обирається.

*Оцінюючи моральні якості*, слід звернути увагу на наявність у характеристиках визначень типу «чесний», «принциповий», «працьовитий», «щирий» або, з іншого боку, «безвідповідальний», «схильний до обману», «зарозумілий», «ледащий» тощо.

*Про наявність професійної спрямованості* можуть свідчити такі факти: виховання в родині працівників міліції, захоплення військово-прикладними видами спорту, правозахисною і детективною літературою. Сприятливими показниками також можна вважати наявність середньої спеціальної освіти, професійної кваліфікації, роботи в системі МВС.

*При вивченні індивідуальних якостей, що визначають поведінку кандидата в колективі*, в першу чергу слід звернути увагу на відомості про взаємини з товаришами по класу (взводу), вчителями (командирами), лідерські якості (риси), прагнення до організації й участі у масових заходах, особисту організованість, дисциплінованість, ввічливість, доброзичливість, чуйність.

Крім того, враховуються захоплення, нахили, загальний рівень розвитку, заняття спортом та досягнення в цій сфері.

*До негативних факторів належать:*

- закінчення школи з задовільними оцінками;
- наявність доган за особисту недисциплінованість, схильність до порушень дисципліни;
- невірноваженість, необхідність постійного контролю з боку старших;
- небажання приймати участь у громадських заходах;
- відрахування кандидата з роботи, навчального закладу за недисциплінованість, неуспішність, по хворобі.

У разі, якщо зміст документів не розкриває достатньою мірою індивідуальні особливості кандидата чи містить суперечливу інформацію, доречно зробити запити на ім'я керівників відповідних установ з метою уточнення тих чи інших даних.

За результатами вивчення матеріалів особової справи кандидата оцінюється його професійна спрямованість і громадська зрілість.

## *2. Спостереження та метод незалежних характеристик.*

*Спостереження* – один з найбільш об'єктивних та надійних методів оцінки індивідуально-психологічних якостей кандидата. Це цілеспрямоване і систематичне сприйняття дій, вчинків і поведінки з метою виявлення, реєстрації та аналізу тих факторів, що характеризують індивідуальні особливості особистості.

*Метод незалежних характеристик* – отримання інформації про кандидата від осіб, які безпосередньо з ним контактують (батьки, родичі, сусіди, вчителі, молодші командири тощо).

При виявленні й оцінці *громадської зрілості, морально-вольових* якостей кандидата можуть бути використані наступні показники:

- *судження*, що характеризують знання міжнародної та внутрішньої політики уряду України, інтерес до подій, що відбуваються в країні та за кордоном;

- *чіткість виконання вимог* та наказів командирів (начальників), прояв ініціативи, особливості реагування на зауваження старших;

- *емоційно-вольова стійкість*, наполегливість у досягненні мети, подоланні труднощів;

- *вміння правильно розподілити свій час*, спланувати свої дії; готовність до виконання громадських доручень та ін.;

- *звичка до підтримання порядку* на робочому місці, ошадне ставлення до особистого і громадського майна.

Про розвиток *професійно важливих якостей* кандидата свідчать:

- *стійке бажання працювати за фахом* (отримати дану спеціальність);

- *обґрунтованість мотивів оволодіння даною спеціальністю*, інтереси й ідеали, пов'язані з обраною спеціальністю.

При оцінці якостей, що визначають *ставлення та поведінку особистості в колективі*, доцільно враховувати авторитет кандидата серед товаришів, розуміння вимог колективу, ставлення до думки навколишніх, прояв турботи про них.

Слід враховувати деякі ознаки поведінки, що можуть свідчити про *психопатичні риси особистості*:

- *безпідставна впертість*;
- *повна відсутність ефекту від похвали чи покарання* (дорікання);
- *швидка зміна настрою, захоплень, нестійка поведінка, легковажність учинків*;

- *часті сварки, конфлікти з товаришами, брутальність, злобливість, агресивність*;

- *надмірна догідливість* (догоджання, підлабузництво), нещирість, нудотність;

- *демонстративність, бажання бути на виду, звернути на себе увагу будь-яким способом, виражений егоїзм, егоцентризм, бравування погрозами самогубства*;

- *постійна пригніченість, самоприниження, неадекватна похливість, стійкі думки про самогубство*;



- неадекватність поведінки взагалі, скоєння вчинків, які не мають розумної аргументації (навіть на шкоду собі);
- надмірний педантизм;
- перебільшена сором'язливість щодо жінок, страх перед ними.

При наявності подібних ознак слід повідомити керівництво для прийняття рішення про додаткове психолого-психіатричне обстеження кандидата.

3. *Анкетування* дозволяє виявити основні події та факти життєвого шляху кандидата, оцінити їх вплив на процес становлення його особистості, встановити особливості формування і виявлення в реальних умовах навчальної й практичної діяльності основних інтересів і нахилів, моральних якостей, громадської активності, професійної спрямованості, обґрунтованості та стійкості мотивів служби в ОВС (див. додаток 2.5).

### **5. Методичні рекомендації з проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання**

Одним з найбільш дієвих методів в процесі послідовного вивчення особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ є *індивідуальна співбесіда* як метод і засіб встановлення з претендентом прямого контакту. Завданням співбесіди є уточнення даних особової справи, анкети та вироблення власної думки щодо спрямованості й готовності обстежуваного до навчання чи служби з обраної спеціальності, а також щодо загальної ерудиції та деяких характерологічних рис кандидата (див. додаток 2.4).

Співбесіда проводиться практичним психологом у невимушеній формі, водночас за чітко визначеним планом, що передбачає певний перелік питань.

*Предметом* обговорення у процесі співбесіди можуть бути:

- характер взаємин у родині;
- відносини у шкільному (міліцейському) колективі;
- шкільна успішність;
- відносини на службі за місцем роботи;
- основні інтереси й захоплення в школі (на роботі, у вільний час);
- обґрунтованість мотивації: в зв'язку з чим і як давно виникло бажання стати працівником міліції; які сторони майбутньої професії уявляються кандидату найбільш важливими (найбільш важкими);

- причини, що вплинули на визначення у виборі саме цієї спеціальності;
- ставлення батьків до вибору професії;
- уявлення кандидата про перспективи службової діяльності, плани на майбутнє в разі невдачі;
- готовність кандидата підкорятися розпорядженням керівництва і вимогам режиму дня;
- оцінка недоліків свого характеру, прагнення виробити в собі позитивні ділові й моральні якості;
- інформація про коло знайомств, конфлікти з товаришами, характер і причини їх виникнення, способи розв'язання;
- як готував себе до служби в ОВС.

Перелічені питання не є обов'язковими і можуть уточнюватись і доповнюватись стосовно конкретного кандидата.

Спостерігаючи за поведінкою кандидата, під час співбесіди можна отримати дані, що свідчать про рівень його комунікабельності, щирості, емоційності, кмітливості, а також виявить негативні риси характеру: запальність, впертість, образливість. Не рекомендується під час співбесіди робити записи. Всю отриману інформацію, враження та висновки слід записувати після бесіди у вигляді оцінки придатності кандидата до служби в ОВС.

Окрім аналізу й оцінки відповідей кандидата на поставлені запитання, необхідно звернути увагу на його поведінку під час бесіди, оцінити щирість відповідей і достовірність висновків. Для цього рекомендується звернути увагу на наступне:

- як кандидат ставиться до запитань (позитивно, байдуже, негативно, агресивно);
- як вступає у розмову (легко, насторожено, стримано);
- як відповідає на запитання (охоче, повно, частково, лаконічно, доводиться повторювати запитання);
- як тримається (вільно, напружено, зухвало, збентежено);
- як розвинена мова;
- виявлення вегетативних реакцій.

Підсумовуючи тему, слід зауважити, що професійно-психологічний відбір матиме позитивні результати за умови, коли психологом будуть творчо використані всі організаційно-методичні можливості вивчення кандидата на навчання та службу. Лише тоді прогноз буде надійним.

## Контрольні питання

- ☞ Дайте визначення професійного психологічного відбору та назвіть його етапи.
- ☞ Призначення спеціалізованого медико-психологічного обстеження та його основні методики.
- ☞ Охарактеризуйте сукупність найважливіших властивостей особистості, які необхідно оцінити в процесі професійно-психологічного відбору.
- ☞ Яка мета і завдання психологічного відбору на керівні посади в ОВС? Охарактеризуйте основні методики, які застосовуються в процесі відбору кандидатів на керівні посади (див. додаток 2.7).
- ☞ Охарактеризуйте психологічні методи, які застосовуються у процесі профвідбору. Зазначте особливості їх застосування.
- ☞ Які показники можуть свідчити про негативні передумови висновку про придатність до служби при аналізі документів?
- ☞ Які показники можуть свідчити про негативні передумови висновку про придатність до служби при застосуванні методів спостереження і вивчення незалежних характеристик?
- ☞ Які питання можуть бути предметом обговорення під час співбесіди, яка проводиться при профвідборі на навчання та службу в ОВС?

## Інформаційні джерела

1. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 252 с.
2. Гостеева Т.В. Проблеми прогнозування професійної успішності кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України / Т.В. Гостеева // Вісник Національної академії оборони. – 2010. – № 2 (15). – С. 125.
3. Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України: навч. посібник / С.М. Ірхіна. – К.: РВЦ КНУВС, 2007. – 168 с.
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. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня психол. канд. наук: спец. 19.00.03 / А.П. Москаленко; Укр. інж.-пед.акад. – Харків, 2002. – 19 с.
6. Мюнстенберг Г. Основы психотехники. Части I–II. / Г. Мюнстенберг. – СПб., 1996. – 342 с.
7. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие) / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997.
8. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України (збірник методичних рекомендацій). – Харків, 2002. – 282 с.
9. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учеб. пособие / А.Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 189 с.

## ТЕМА 10. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ

1. Система професійної мотивації: мотиви, стимули, ціннісні орієнтації та їх функції.
2. Типи професійної мотивації, їх особливості та вплив на становлення особистості правоохоронця.
3. Основні теорії професійної мотивації. Особливості професійної мотивації працівників ОВС.
4. Методи дослідження професійної мотивації працівників ОВС.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>складові системи професійної мотивації: мотиви, стимули, ціннісні орієнтації та їх функції</i>	
	<i>типи професійної мотивації та їх особливості</i>	
	<i>основні теорії професійної мотивації</i>	
	<i>особливості професійної мотивації працівників ОВС</i>	
	<i>методи дослідження професійної мотивації працівників ОВС</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>вивчати мотиви, стимули, ціннісні орієнтації працівників ОВС</i>	
	<i>визначати типи професійної мотивації правоохоронців</i>	
	<i>застосовувати методи дослідження професійної мотивації працівників ОВС</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• мотиви</li> <li>• мотивація</li> <li>• професійна мотивація</li> <li>• стимули</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ціннісні орієнтації</li> <li>• потреби</li> <li>• чинники професійної діяльності</li> <li>• цілепокладання</li> </ul>

### ***1. Система професійної мотивації: мотиви, стимули, ціннісні орієнтації та їх функції***

Професіоналізм – це не тільки характеристика продуктивності праці, але й особливості професійної мотивації особистості, системи її устремлень, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини. Як зазначає О.М. Роша, недостатня ефективність професійної діяльності працівника ОВС залежить як від різноманітних об'єктивних чинників

(організаційних, матеріально-технічних та ін.), так і від суб'єктивних: стійкої мотивації до вибраної професії та наявності комплексу здібностей до неї. Лише поєднання цих двох факторів забезпечує успішну професійну діяльність.

Категоріальний апарат професійної мотивації включає терміни «мотив», «мотивація», «мотивування», «мотиваційна сфера», трактування яких знаходимо у словниках.

*Мотив* (від лат. «мовере» – приводити до руху, штовхати) – 1) спонукання до діяльності, пов'язане з задоволенням потреб суб'єкта, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта та визначають її спрямованість; 2) предмет, що спонукає та визначає вибір спрямованості діяльності, заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків особистості.

*Мотивація* – це спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість. Цей термін в широкому сенсі використовується в усіх галузях психології, які досліджують причини та механізми цілеспрямованої поведінки людини та тварин.

*Мотивування* – раціональне пояснення суб'єктом причин дії шляхом вказування на соціально прийнятні для нього та його референтної групи обставин, що спонукали його до вибору даної дії. Мотивування відрізняється від дійсних мотивів поведінки людини та становить одну з форм усвідомлення цих мотивів. За допомогою мотивування особистість іноді виправдовує свої дії та вчинки, приводячи їх у відповідність до нормативно заданих суспільством способів поведінки в даних ситуаціях та своїх особистісних норм. Мотивування може іноді свідомо використовуватись суб'єктом для маскуванння дійсних мотивів поведінки.

У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають, формуються функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча і регулятивна.

*Спонукальна* функція полягає у тому, що мотиви обумовлюють активність особистості, її поведінку та діяльність. Її реалізація залежить передусім від сили мотивів. *Спрямовуюча* дія мотивації реалізується у виборі й реалізації певної лінії поведінки, діяльності. Особистість прагне до досягнення конкретних цілей, вирішення певних завдань. *Спрямовуюча* дія мотивації тісно пов'язана з її стійкістю. Сутність *регулюючої* функції полягає в тому, що поведінка та діяльність в залежності від особливостей мотивації носить або вузько особистий характер, або суспільно значущий. Регуляція полягає в тому, що визначальними в спонуканнях поведінки або діяльності є мотиви або вузько особисті, або колективістичні, або класові (соціальної групи) або загальносоціальні.

Таким чином, мотивація містить декілька груп мотивів, які об'єднуються за різними критеріями. Існує чимало класифікацій мотивів. І.В. Ковальов поділяє мотиви на групи за суспільними потребами, джерелами виникнення, видами діяльності, часом та силою прояву, ступенем стійкості та проявами у поведінці [6]. Мотиви, пов'язані з найважливішими *суспільними потребами* особистості, за критерієм їх змісту поділяються на *ідейні* (пов'язані зі світоглядом), *політичні* (пов'язані з позицією особистості щодо політики), *моральні* (пов'язані з моральними нормами та принципами), *естетичні* (пов'язані з потребою у прекрасному).

За *джерелами виникнення* виокремлюють мотиви широкі соціальні (патріотичні), колективістичні, діяльнісні (діяльнісно-процесуальні) та заохочувальні (стимульно-заохочувальні). Джерелом виникнення *патріотичних* мотивів є широкі соціальні інтереси, характер суспільно-економічних відносин, загальнонаціональні цінності. *Колективістичні* мають джерелом колектив, виникають внаслідок готовності керуватись у своїй поведінці, в діяльності інтересами конкретного колективу, до якого належить особа. Усвідомлення особистістю своєї відповідальності перед колективом спонукає її до поведінки, яка відповідає нормам існування даного колективу, взаємовідносинам у ньому, громадській думці й традиціям його «мікроклімату». *Діяльнісні* мотиви виникають на основі конкретної діяльності людини, вони є наслідком особливостей трудової діяльності, умов і змісту даної конкретної праці. Джерелом *заохочувальної* мотивації є матеріальне і моральне стимулювання, винагорода (у вигляді зарплати, премії, надбавки) або похвала (нагородження похвальною грамотою, занесення на дошку пошани, присвоєння почесних звань та ін.).

За *видами діяльності* розрізняють мотиви, пов'язані з суспільно-політичною, професійною, навчально-пізнавальною діяльністю.

За *часом прояву* мотиви поділяються на постійно, довго та короткочасно діючі. Перші діють впродовж усього життя людини (пов'язані із задоволенням природних потреб), другі – протягом довгих років (пов'язані з пізнавальними потребами особистості), треті – протягом обмеженого часу (пов'язані з пізнанням чогось нового).

За *силою прояву* мотиви поділяють на сильні, які складають особливо діючу мотивацію, помірні, які характеризуються середньою силою їх прояву, та слабкі, які незначним чином впливають на діяльність, хоча й спонукають її.

За *ступенем стійкості мотиви* поділяються на сильно, середньо та слабостійкі.

За *проявами у поведінці* виокремлюють реальні (актуальні) й потенціальні мотиви. Реальними називають мотиви, які фактично

спонукають поведінку та діяльність. Під потенціальними мотивами розуміють такі, що сформувалися в особистості, але не проявляються в даний момент.

Специфіка усіх цих груп мотивів характеризує мотиваційну сферу особистості. Численність, структурність та ієрархічність мотивів – найважливіші характеристики мотиваційної сфери особистості.

Мотивація фіксує бажаний стан професійної діяльності. Вона визначається постійно змінним співвідношенням різних спонук, які входять у мотиваційну сферу. До таких спонук відносять професійне покликання, професійний намір, потребу в професійній праці, ціннісні орієнтації в професійній діяльності, мотиви професійної діяльності.

*Професійне покликання* визначають як прагнення до якої-небудь професії, усвідомлення своїх потенційних можливостей і здібностей в оволодінні даною професією. *Професійні наміри* – це усвідомлене ставлення до певної професійної діяльності, прагнення здобути освіту за обраною професією. На відміну від покликання, намір включає прийняття рішення.

*Потреба у професійній праці* – це готовність людини до активності, викликана її потребою, передумова до професійної праці. Потребу особистості в певній професійній діяльності називають також *професійним нахилом*, який може реалізуватися або в професійній діяльності, або в хобі.

*Ціннісні орієнтації у професійній діяльності* – це вироблені і прийняті суспільством підстави для оцінки процесу праці, правила професійної етики. Потреби й ціннісні орієнтації лежать в основі *мотивів* професійної діяльності, які визначаються як внутрішні спонуки, направлені на різні сторони професійної поведінки (професійну діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала). Будь-який чинник, що впливає на виникнення спонуки та ухвалення рішення, є *мотивом*. Важливо розрізняти мотиви і стимули. *Стимули* – це зовнішні спонуки, які можуть викликати, залежно від психологічних особливостей людини, різні мотиви як внутрішні спонуки. Від мотивів слід відрізняти *мотивування*. Це вказівки людиною на причини своїх професійних дій, які можуть не збігатися зі справжнім мотивом. Таким чином, терміном «мотивація» можуть позначатися дві групи явищ: індивідуальна *система мотивів* і система дій щодо спонукання інших зробити що-небудь, яка часто позначається як мотивування. Обидва зазначені явища найчастіше не усвідомлюються.

Формування мотиву безпосередньо детермінується *мотиваторами* – різними психологічними чинниками (в т.ч. особистісними утвореннями), що беруть участь у мотиваційному процесі в ролі вирі-

шальних аргументів оформлення мотиву і зумовлюють прийняття людиною конкретного рішення. До основних груп мотиваторів найчастіше відносять *етичний контроль* (норми, принципи, цінності); переваги (інтереси, схильності); *зовнішні умови* середовища (ситуація); *власний стан* (якість самооцінки, рівень активності, рівень домагань); *особистісні можливості* (знання, уміння, вольові якості); *умови досягнення мети* (можливі витрати тимчасового й інших ресурсів); *наслідки дії* (прогнозований результат); закріплені, *звичні схеми поведінки* (установки, стереотипи).

Мотиви готують цілеспрямованість професійної поведінки, хоч і не забезпечують її. *Мета* у професійній діяльності – це усвідомлений образ результатів праці індивіда. *Цілепокладання* включає *цілеутворення* (народження нових цілей) і *цілереалізацію*. Різні люди ставлять різні цілі у професійній діяльності. Одним важливо досягти мінімального результату – «не перетрудитись», інші бажають добитися найвищих результатів. Розрізняють:

- *сильне цілепокладання* (перспективне, гнучке);
- *слабке цілепокладання* (залежне від зовнішніх умов).

Праця ефективна, коли існує сенс професійної діяльності. *Сенс* – це підстава для оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе. *Емоції* – суб'єктивні переживання людиною успіху або неуспіху в професійній діяльності. Сукупність сенсів (сенсу життя, сенсу професії) утворює систему духовних цінностей людини, її професійне кредо. Важливо, щоб людина володіла смислотворчістю, уміла знаходити все нові сенси у своїй роботі. Якщо рівень смислотворчості низький, може спостерігатися втрата сенсу роботи. У людини «опускаються руки» при щонайменших труднощах.

Якщо праця тішить людину, то виникає *задоволеність професійною діяльністю*. Це відчуття посилюється, якщо задоволення можна розділити з іншими людьми. Більшість людей задовольняє в роботі визнання своєї особи з боку інших людей, інтерес до праці, оплата і гарантованість праці. *Незадоволеність* професійною діяльністю виражається в напруженості, апатії, роздратуванні, швидкій втомлюваності. Саме незадоволеність працею є основною причиною плинності кадрів.

*Мотиваційна сфера* – це сукупність усіх мотивів особистості. Вона характеризує особистість лише з одного боку. Поряд з мотиваційною розрізняють і інші сфери: емоційну, інтелектуальну, вольову. Усі вони важливі і є взаємозалежними. Так, залежність мотиваційної сфери від інтелектуальної виражається у тому, що перша формується і розвивається за участю другої. Емоційна сфера впливає на мотивацію з енергетичного боку. Від її особливостей залежить зовнішня вираженість мотивації, динаміка перебігу в процесі поведінки й діяльності. Від особливостей вольової сфери значною мірою залежить стійкість



мотиваційної сфери. Своєю чергою й мотиваційна сфера впливає на них. Її вплив на інтелектуальну сферу проявляється у пізнавальних процесах, визначаючи вибірковість сприймання, особливості пам'яті, уваги, мислення та мовлення людини.

Мотивація впливає й на емоції, визначаючи їх характеристики. У зв'язку з цим одні й ті ж явища викликають у одних людей радість, а в інших гнів або злість. Воля як здатність керувати своєю поведінкою також пронизана мотивами, що входять до вольової дії, та є одним з найважливіших її компонентів. Таким чином, зберігаючи свою самостійність, мотивація тісно пов'язана з іншими сферами особистості.

Мотиваційна сфера характеризується *визначеністю для кожної людини*, її своєрідністю. Мотиваційні сфери різних людей відрізняються одна від одної змістом мотивації, структурою, ієрархією, силою та стійкістю мотивів. *Стійкість* мотиваційної сфери проявляється у збереженні мотивації, тобто її функціонуванні впродовж тривалого часу. Крім того, ці мотиви не зникають після їх реалізації в діяльності. Наприклад, хороший зарібок як мотив трудової діяльності не зникає при отриманні високої зарплати кожного місяця. Мотиваційна сфера особистості *динамічна*. Динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. Ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямку, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може проявитися у зміні ставлення до різних видів діяльності, переважності їх вибору.

Процес виникнення й становлення мотивів передбачає засвоєння соціального досвіду; власний індивідуальний досвід; його осмислення і позитивні успіхи у даній діяльності; сприятливе ставлення соціального оточення до даної діяльності або поведінки.

Зміцненню мотивації та її розвитку, підвищенню стійкості сприяють: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відносин; цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості; систематична ефективна діяльність, її оптимальна організація, своєчасний оціночний вплив, позитивний вплив колективу та інше.

Мотиваційна сфера професійної діяльності неоднакова на різних стадіях професіоналізації. *Джерелами зміни* в мотиваційній сфері є:

- перебудова суспільних відносин людини;
- зміна умов професійної праці;
- логіка саморозвитку людини;
- нерівномірність розвитку й узгодження між рівнем професійної діяльності, професійного спілкування, зрілості особистості;
- неузгодження між окремими сторонами в мотиваційній сфері (мотиви, цілі, сенси).

## **2. Типи професійної мотивації, їх особливості та вплив на становлення особистості правоохоронця**

Дослідженням мотиваційної сфери правоохоронця присвячено цілу низку наукових праць (А. Москаленко, Д. Кобзін, А. Стародубцев, В. Андросюк, Л. Казміренко, В. Медведєв, В. Васильєв, А. Каравасв, Г. Бабушкін, А. Роша, Ю. Свеженцева та інші). Вони шляхом дослідження професійної мотивації працівників ОВС приходили до висновку про значущість тих чи інших типів мотивації для розвитку особистісних характеристик.

Залежно від *основних груп потреб* науковці розрізняють мотивацію матеріальну, трудову і статусну. *Матеріальна мотивація* – прагнення до достатку, вищого рівня життя – залежить від рівня особистих доходів, їх структури, диференціації доходів в організації і суспільстві, дієвості системи матеріальних стимулів, застосовуваних в організації. *Професійна мотивація* породжується безпосередньою професійною діяльністю, її змістом, умовами організації трудового процесу, режимом праці. Загалом професійна мотивація пов'язана, з одного боку, із змістовністю, корисністю безпосередньої праці, з іншого, – із самовираженням, самоактуалізацією працівника. *Статусна мотивація* є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаною з її прагненням посісти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу, працювати в престижній соціально значущій сфері. Крім того, може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, вищого неофіційного статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, мати авторитет.

*За використовуваними способами* розрізняють мотивацію нормативну, примусову і стимулювання. *Нормативна мотивація* – це спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії: переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження тощо. *Примусова мотивація* ґрунтується на використанні влади й загрози, незадоволенні потреб працівника у разі невиконання ним відповідних вимог. *Стимулювання* – дія не на особу як таку, а на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, які спонукують працівника до певної поведінки. Перші два види прями, оскільки передбачають безпосередню дію на підлеглих, третій – непрямий, оскільки в його основі лежить дія зовнішніх чинників – стимулів.

За джерелами виникнення мотивів розрізняють *внутрішню і зовнішню мотивацію*. За *спрямованістю на досягнення мети* розрізняють мотивацію позитивну, яка сприяє ефективному досягненню мети, і негативну, яка перешкоджає цьому. До основних видів позитивної мотивації належать матеріальні заохочення у вигляді персональних над-

бавок і премій, підвищення авторитету працівника у колективі. Негативна мотивація – це, перш за все, матеріальні стягнення, зниження соціального статусу в колективі, психічна ізоляція, створення атмосфери нетерпимості, пониження в посаді. Система негативних санкцій повинна бути послідовною, не мати «заборонених зон», доведена до всіх і зрозуміла всім.

*Сприятлива мотивація* характеризується такими параметрами: високий рівень самостійності у виборі професії; раннє (в онтогенезі) захоплення професією; адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов та соціальної значущості; усвідомлення вимог професії до особистості; прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії; усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані із професією; усвідомлення необхідності морального вибору у професійній діяльності працівника ОВС; прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності; прагнення до особистісного та професійного удосконалення; конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані із вибраною професією. Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризує ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначає відповідність дійсних професійних мотивів соціально заданим характеристикам професії.

*Несприятливість* мотиваційної сфери професійної діяльності може виражатися у:

- *бідності* мотиваційної сфери, присутності тільки окремих спонук, наприклад, мотиви тільки виконавчої праці за відсутності мотивів творчості;
- *дискредитації* колишніх мотивів праці;
- *домінуванні* зовнішніх мотивів професійної діяльності (наприклад, заробітку, престижу, пільг) над внутрішніми (інтерес до змісту праці);
- наявності параметрів *незрілості спонук* (нестійкість, неусвідомленість тощо);
- *конфліктах* між окремими спонуками, мотивами;
- *несприятливій динаміці* мотивації, втраті інтересу до професії;
- *невідповідності* мотиваційної сфери фактичному змісту праці, наприклад, у нереальних цілях;
- *штучному виклику інтересу* до праці, наприклад, за рахунок неправомірного збільшення ризику.

Несприятлива мотивація приводить до наявності у *мотиваційному профілі особистості* вираженого прагнення компенсації харак-

терологічних вад за рахунок професії; потреби у соціальному схваленні, реалізація якого пов'язана із зовнішнім престижем професії; домінуючої потреби у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої пов'язується індивідом із зовнішніми характеристиками професії: владних повноважень, кар'єрного просування, зовнішнього іміджу професіонала; прагнення вирішити свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії; неадекватного уявлення про професію та її вимоги до особистості, вибору її на основі романтичної привабливості; ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного та професійного удосконалення; низького рівня самостійності у виборі професії; відсутності уявлень про власні плани на майбутнє, які пов'язані із вибраною професією; нерозбірливості у засобах при реалізації особистих потреб; небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії; негативного емоційного ставлення до професії. Поєднання зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри в можливість закону і права, низькою самооцінкою та слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, ставлення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, призводити до порушення індивідом дисципліни і законності.

### ***3. Основні теорії професійної мотивації. Особливості професійної мотивації працівників ОВС***

Над проблемою професійного вибору та мотивації працювали такі вчені: С. Льюїс, Л. Божович, Г. Крайг, І. Кон, Ф. Тейлор, В. Мерліна, Е. Мейо, К. Платонова, Ф. Ротлісбергер, Д. Макгрегор, У. Уайт, Ф. Герцберг, К. Муздибаєв, Л. Головей. За спрямуванням ці теорії можна поділити на дві групи:

1) *змістові* (пояснюють поведінку людини мотивами, основою яких є ті чи інші потреби людини);

2) *процесуальні* (встановлюють той або інший набір чинників, які взаємодіють між собою в психологічному процесі формування мотивів поведінки).

До групи мотиваційних теорій змістового характеру звичайно відносять теорії А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Альдерфера, двофакторну модель Ф. Герцберга. Вони виокремлюють основні мотиви професійної діяльності, подані у табл. 8.

Мотиви професійної діяльності за різними теоріями мотивації

Теорія Маслоу	Теорія Альдерфера	Теорія Мак-Келланда	Теорія Герцберга
<i>Потреба у само-вираженні</i>	<i>Потреба росту</i>	<i>Потреба досягнення</i>	<i>Мотивуючі фактори</i>
<i>Потреба у визнанні і повазі</i>			
<i>Потреба належати до соціальної групи</i>	<i>Потреба зв'язку</i>	<i>Потреба влади</i>	<i>Фактори умов праці</i>
<i>Потреба безпеки</i>			
<i>Фізіологічні потреби</i>	<i>Потреба існування</i>	<i>Потреба співіснування</i>	

До складу групи процесуальних теорій найчастіше відносять теорію очікувань В. Врума і теорію справедливості, модель Портера-Лоулера.

*Теорію очікування* стосовно мотивації до праці першим сформулював Віктор Врум. Він визначає мотивацію, а точніше її інтенсивність, як функцію одночасної дії наступних умов:

- очікування того, що зусилля приведуть до очікуваних результатів;
- очікування того, що результати зумовлять певну винагороду;
- очікування того, що винагорода матиме достатню цінність для працівника.

*Теорія Врума* відрізняється від змістових тим, що описує стан когнітивних змінних, які відображають індивідуальні відмінності в мотивації професійної діяльності. Ця теорія не намагається пояснити, що таке зміст мотивації і в чому полягають індивідуальні відмінності, вона не дає конкретних пропозицій щодо того, чим мотивуються працівники, як, наприклад, моделі Маслоу і Герцберга. Але в той же час теорія Врума допомагає прояснити взаємозв'язок особистих цілей і цілей організації.

*Теорія справедливості* як теорія мотивації розроблялася Дж. Стейсі Адамсом. Суть цього підходу в тому, що основну роль у виконанні роботи й отриманні задоволення відіграє ступінь справедливості (або несправедливості), яку відчують працівники в конкретній ситуації стосовно своєї діяльності. Несправедливість виникає, коли працівник відчуває, що віддача, яку він одержує, за його внесок у виконання роботи не відповідає цьому співвідношенню в інших працівників. Ця оцінка заснована на суб'єктивних уявленнях людини. Вік, стать, освіта, соціальний статус, положення в організації, кваліфікація, старанність в роботі – ось деякі змінні, які сприймаються як внесок. Одержана віддача полягає в різних заохоченнях, таких як зарплата, статус,

підвищення по службі. «Жага» відновити справедливість використовується в даній теорії як пояснення мотивації. Дж.С. Адамс вважає, що для відновлення справедливості людина може:

- *знищити* свій внесок або одержувану віддачу;
- умисно *спотворювати* їх;
- *залишити роботу*;
- намагатися *впливати на інших людей*.

Проведені дослідження підтвердили обґрунтованість даної теорії. На підставі одержаних результатів подано практичні рекомендації. Оскільки оцінки справедливості вельми суб'єктивні, рекомендується мати чіткі критерії винагороди, що ґрунтуються на точних дослідженнях і враховують психологію людей, що допомагає пом'якшити колізії у разі розбіжності думок. Крім того, як показує практика передових організацій, позитивну роль відіграє можливість відкрито обговорити спірні питання, пов'язані з винагородою, виключення будь-яких таємниць щодо її величини у кожного із працівників.

Чимало теорій науковців спрямовані на *факторний аналіз* професійного вибору. Виходячи з цього, на вибір професії впливає безліч *факторів*, а саме: соціоекономічний статус, інтелект, спеціальні здібності, стать, а також професія батьків. На думку Холланд (Holland, 1973), більшість соціальних та психологічних впливів, спрямованих на цей вибір, здійснюються в дитинстві. Так, сутність теорії *Я-концепції* полягає в тому, що людина прагне обрати професію, яка відповідає уявленням про себе (Super, 1963). Стверджуючись у професії, яка відповідає *Я-концепції*, людина досягає самоактуалізації.

Основна ідея теорії *особистісних рис* полягає в тому, що існує збіг між родом занять, які обирають люди, з їхніми особистісними якостями. Відмінність цієї теорії від попередньої полягає в тому, що теорія рис має справу з фактичними, вимірюваними особливостями, а не з тим, як людина сприймає саму себе. Холланд (Holland, 1973) розробив систему підбору професії на основі ступеня виразності в особі 6-ти рис особистості: 1) реалістичності, 2) допитливості, 3) товариськості, 4) жорсткого наслідування норм та правил, 5) ініціативності, 6) артистичності. Наприклад, людина, якій притаманні риси (2) і (5), могла би стати науковцем, а якій риси (3) і (4) – скажімо, медичною сестрою.

Ще одним фактором вибору професії є *батьківські установки*. Рой (Roy, 1957) вважає, що стосунки між батьками та дітьми призводять до формування у дітей установок, потреб та інтересів, одним із проявів яких у дорослому житті стає вибір професії.

Не останнє місце у процесі вибору професії відіграють *практичні міркування*. У періоди економічного спаду та масового безробіття у людей може не бути вибору, та їм, можливо, потрібно буде обрати таку професію, яка дозволить знайти роботу і забезпечить засобами до

існування. Трапляються випадки, коли, наприклад, мріючи бути музикантом, людина замість цього стає державним службовцем або медичним працівником.

Орієнтація на певний вид діяльності та вибір професії набуває широкого значення, стає якістю однієї з сторін орієнтації соціальної – спрямованості індивіда на входження у певний соціальний клас, прошарок, соціальну групу суспільства.

У психологічній літературі існують різні спроби опису професійної мотивації. Результати досліджень психофізіологічних лабораторій доводять, що існують мотиви соціального та мотиви психопатологічного характеру, коли прагнення вступити на службу до ОВС визначається характером психопатологічних порушень. Молоді люди, які серед основних причин вибору професії називають *романтику* професії, в більшості випадків поєднують в собі юнацьку незрілість та недостатнє уявлення щодо вибраної професії. Особи зрілого віку називають мотивом романтику, щоб скрити справжні причини. У більшості випадків працівники ОВС зрілого віку серед мотивів називають наукові перспективи, службовий ріст, кар'єру, матеріальну та службову зацікавленість.

Іноді вибір професії зумовлений характером психотичної та «межової патології». Кандидати з маячною та галюцинаторно-маячною симптоматикою прагнуть вступити на службу в ОВС за маячними мотивами з метою отримати захист від вигаданих ворогів, отримати можливість самим, на їх думку, на законних підставах активно переслідувати вигаданих недобррозичливців, отримати доступ до зброї, яка є, як вони вважають, певною гарантією особистої безпеки. Особи з порушеннями соціальної адаптації, що виникають внаслідок психастенічних, тривожних та інших розладів, вважають, що військова дисципліна та субординація значно полегшить їхню професійну діяльність, спростить міжособистісні контакти, а присвоєння спеціального звання надасть їм певної впевненості.

Описуючи професійну мотивацію, дослідник А.Н. Роша виокремлює 4 групи мотивів: 1) стійкий інтерес до професії (захоплення професією ще зі школи, участь у допомозі міліції та ін.); 2) прагнення стати працівником міліції під впливом родичів; 3) формування мотивації під впливом книг та кінофільмів; 4) «підміна мотивації», коли людина мріє про іншу спеціальність, але йде на службу в ОВС за певних обставин.

Андросюк В.Г. розглядає професійну мотивацію у контексті загальної професійної спрямованості працівника ОВС (внутрішнє сприйняття своєї професії, стійке позитивне емоційне ставлення до неї; професійна гордість) і визначає мотиви, пов'язані з об'єктивним змістом діяльності (участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку та ін.); мотиви, пов'язані із зовнішніми атрибутами діяльності,

умовами виконання; мотиви, пов'язані з діяльністю як засобом вирішення матеріально-побутових умов.

Найбільш повною, диференційованою та придатною до практичного використання є класифікація В.Л. Васильєва. Він вирізняє наступні *типи мотивації правоохоронної діяльності*:

1. *Адекватний тип*. У осіб цього типу ціннісні орієнтації та пов'язані з ними мотиви професійної діяльності узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою. Такий тип проявляє виражену мотивацію «на справу», тобто на захист інтересів і прав громадян, боротьбу із злочинністю і т.п., а не на інші цілі, не пов'язані безпосередньо з правоохоронною діяльністю. Дана спрямованість, як правило, поєднується з високим інтелектом, загальною культурою, ерудицією в питаннях права, достатньо чітким уявленням про майбутню професійну діяльність, прагненням розвивати у себе професійні якості, необхідні слідчому. Поведінка таких людей зазвичай характеризується високою відповідальністю, активністю в суспільному житті, помірним прагненням до лідерства, цілеспрямованістю. Фахівці з таким типом мотивації швидко адаптуються до умов служби і навчання, відрізняються високою ефективністю своєї професійної діяльності.

2. *Ситуативний тип мотивації*. Вирішальний вплив у виборі професії на таких осіб здійснюють чинники, що характеризують зовнішню ситуацію: матеріальні міркування, місце проживання, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість.

У формуванні прагнення таких людей поступити в юридичний ВНЗ істотну роль відіграють випадкові чинники. Наприклад, припущення абітурієнта, що з його формальними анкетними даними він цілком може стати юристом, не маючи стійкого інтересу і здібностей до даної спеціальності; вибір цієї професії під впливом якого-небудь її представника, особа якого опинилася для абітурієнта найпривабливішою. Перенесення або розповсюдження ставлення до якоїсь особи на ставлення до майбутньої професії – показник недостатньо зрілого підходу до її вибору.

Ситуативний тип прогностично несприятливий, оскільки пов'язаний із зростаючою з часом тенденцією до розчарування у своїй спеціальності, незадоволеності нею, що, як наслідок, приводить до формального виконання своїх обов'язків (розчарування посилюється, якщо фахівець не має престижного статусу, посади в рамках своєї професійної діяльності).

3. *Конформістський тип мотивації*. У осіб цього типу вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно високо значущої) групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки. Вибір професії здійснюється без урахування особливостей своєї особистості, її дійсних здібностей. Вибір часто пов'язаний з бажанням здобути вищу освіту, що обумовлено впливом значущого зов-



нішнього оточення (друзі-однолітки, брат або сестра, батьки). Цей тип мотивації близький до ситуативного.

*4. Компенсаторний тип мотивації.* Особи даного типу обирають юридичну спеціальність як сферу діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі сторони характеру (невпевненість, тривожність, недовірливість, замкнутість, переживання особистої неспроможності, некомунікабельність), низьку самооцінку особистості. В осіб компенсаторного типу надзвичайно сильна мотивація досягнення успіху, навіть у разі відсутності для цього об'єктивних передумов – високого рівня розвитку інтелекту, уміння контактувати з людьми і т.д. Тому компенсаторний тип прогностично також несприятливий.

*5. Кримінальний тип мотивації.* Цей тип серед курсантів і працівників органів внутрішніх справ зустрічається рідко, але вимагає безумовного виявлення. Він характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, як правило, замаскованою правильними формулюваннями. Ці особи прагнуть використовувати юридичну освіту в цілях, які не відповідають високим вимогам до юриста. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри, стереотипність при вирішенні професійних задач, знайомство тільки із зовнішньою стороною діяльності правоохоронців. Вже у період навчання у ВНЗ вони допускають порушення громадського порядку, норм поведінки в побуті, правопорушення (зокрема тяжкі), вживання алкоголю, наркотиків тощо.

Вказані типи мотивації покладені в основу опитувальника «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в ОВС», розробленого А.П. Москаленком (див. додаток 3.2).

#### ***4. Методи дослідження професійної мотивації працівників ОВС***

До основних етапів дослідження мотиваційної сфери особистості працівника ОВС належать:

- *організаційно-підготовчий* (вивчення проблеми, програма та технологія вивчення, матеріальне та методичне забезпечення реалізації програми);
- *дослідницький* (отримання даних про особистість та її особливості: проведення бесід, спостережень, тестування та ін.);
- *заключний* (вивчення і обробка отриманих даних, їх інтерпретація та висновок).

Процедура створення програми складається з певних елементів:

- *психологічного аналізу діяльності* і виявлення вимог конкретної діяльності (служби, підрозділу, навчального закладу) до працівника;

- *визначення параметрів* мотиваційної сфери (зміст, структура, сила, стійкість, динаміка), що впливають на успішність виконання працівником своїх обов'язків у конкретних умовах;

- *вибір методів* та складання комплексу методик для виявлення й оцінки цих параметрів;

- *визначення нормативних характеристик* мотиваційної сфери особистості, які забезпечують організацію прогнозування її діяльності;

- *розробка оптимальної процедури* (технології) проведення;

- *безпосереднє проведення дослідження*;

- складання висновку обстеження, що містить характеристику особливостей мотиваційної сфери випробуваного, а також рекомендації щодо його подальшого використання у діяльності, розвитку або корекції мотивації.

Оцінка мотиваційної сфери особистості є досить складною, однак має важливе значення для прогнозування успішної діяльності. Дослідження показують, що для стійкої високоефективної діяльності людини необхідними є: 1) *розвинутість мотивів* даної діяльності (їх чисельність), що забезпечує позитивне ставлення до неї; 2) *їх достатня сила*; 3) *стійкість* мотивів; 4) *певна структура* мотивації; 5) *певна ієрархія* мотивів (найбільш доцільна відповідно до їх суспільної значущості).

Виявити професійні мотиви – нелегка справа. Труднощі полягають у тому, що далеко не всі кандидати на службу чи навчання відверто говорять про свої наміри, причини вибору професії (хто через скромність, хто – через розходження прагнень з суспільними цінностями і вимогами професії). Ще одна причина – недостатня розробленість проблеми мотивації, питань професійного відбору, методик виявлення мотивів у теорії психології.

Дослідження мотивації передбачає змістовий та формально-динамічний аналіз. Перший з них виявляє зміст існуючої структури мотивів, змістовий аналіз чисельності (сукупності) мотивів, їх структури та ієрархії. Другий вимірює силу та стійкість мотивів, а також наявність певних форм (видів мотивів), зміни мотивації, її динамічність. Найбільш плідною є комплексна методика, яка містить аналіз результатів діяльності (успішність та ставлення до діяльності), анкетування (опитування), «твори», експеримент, спостереження, бесіду, аналіз незалежних характеристик. Застосування якогось одного методу знижує валідність та надійність виявлення мотивації, а іноді й робить її неможливою. Очевидно, що для дослідження мотивації більш надійним є паралельне застосування прямих та проєктивних методик.

*Аналіз результатів діяльності.* При аналізі результатів діяльності передбачається всебічний аналіз самої діяльності людей (професійної, навчальної, громадської) та її оцінки (успішності та ставлення до неї) в балах (відсотках). Такий аналіз найбільш доцільно використовувати на початковому етапі дослідження. Однак при цьому неможливо виявити фактичну мотивацію.

*Анкетний метод.* При вдалій постановці питань, продуманій інструкції для респондентів та створенні позитивного ставлення до анкетування вдається за допомогою анкет отримати дані, що характеризують мотивацію. При проведенні опитування можуть бути використані як анонімні, так і іменні анкети. На перші з них респонденти дають більш відверті відповіді, й кількість тих, хто не відповідає, у 2 рази менша, ніж при іменних анкетах. Водночас іменні методики мають важливіше значення, оскільки існує необхідність співставлення персональних результатів різних методик.

*Тестові методики.* Вивчення мотивації професійної діяльності проводиться шляхом психодіагностичного обстеження. При цьому застосовується батарея тестових методик, спрямованих на різнобічне вивчення мотиваційної сфери особистості (див. додаток 2.3).

*Метод «Твір».* Цей метод пропонує учасникам дослідження написати твір на тему, пов'язану з їх майбутньою чи теперішньою професійною діяльністю, наприклад «Що мені подобається у моїй професії», «Я-професіонал». Недолік цього методу полягає у складності інтерпретації змісту та класифікації виявлених мотивів. Обробка даних проводиться з допомогою контент-аналізу.

*Експериментальний метод.* Експерименти можуть застосовуватись для вивчення різних аспектів мотивації. Для виявлення мотивації доцільніше проводити «природний експеримент».

*Спостереження.* Про особливості мотиваційної сфери людини дослідник робить висновки на основі спостереження її поведінки у конкретних умовах, зокрема під час проведення бесіди.

*Бесіда* – метод отримання інформації на основі вербальної комунікації. Застосовується разом зі спостереженням, зокрема у тих випадках, коли виникає необхідність уточнення даних, отриманих іншими методами. Метод бесіди широко використовується у процесі професійного психологічного відбору на службу в ОВС.

*Метод незалежних характеристик.* Незалежні експертні оцінки відображають громадську думку про людину як члена колективу і є статистичною сукупністю індивідуальних уявлень про неї (оціночні характеристики різних властивостей особистості: характеру, особистісних цінностей, мотивів, здібностей). Метод дозволяє зробити як кількісний, так і якісний аналіз особливостей професійної мотивації працівника.

## Контрольні питання

- ☞ Дайте визначення понять «мотив», «мотивація», «мотивування», «мотиваційна сфера».
- ☞ Які класифікації мотивів Вам відомі? Охарактеризуйте типи мотивів за окремими критеріями.
- ☞ Що таке «сприятлива мотивація»? Як її можна розтлумачити стосовно професійної діяльності працівників ОВС?
- ☞ У чому виражається «несприятливість» мотиваційної сфери?
- ☞ Які теорії професійної мотивації Вам відомі?
- ☞ Поясніть особливості професійної мотивації працівників ОВС?
- ☞ У чому полягає факторний аналіз професійного вибору? Проаналізуйте теорії Я-концепції та батьківських установок стосовно мотивації вибору професії.
- ☞ Назвіть основні етапи дослідження мотиваційної сфери особистості працівника ОВС.
- ☞ Які методи вивчення професійної мотивації працівників ОВС Вам відомі?
- ☞ Назвіть психодіагностичні методики, спрямовані на вивчення професійної мотивації працівників ОВС.

## Інформаційні джерела

1. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников правоохранительных органов в экстремальных ситуациях / В.В. Авдеев. – М., 1988.
2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.
3. Васильев В.Л. Юридическая психология: учеб. для вузов / В.Л. Васильев. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2000. – 612 с.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев; отв. ред. А.А. Бодалев; АН СССР, Ин-т психологии. – М.: Наука, 1988. – 191 с.
5. Кряж І.В. Психологічні основи профконсультування та профвідбору: навч.-метод. посібник / І.В. Кряж. – Х.: Видавництво Харківського національного університету ім. В.М. Каразіна, 2001. – 57 с.
6. 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.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
7. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. – Харків, 2002. – 282 с.
8. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М., 1996.
9. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учеб. пособие / А.Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 189 с.
10. Соціальна і психологічна робота в органах внутрішніх справ (збірник нормативних документів). – Х., 1999. – 86 с.
11. Столяренко А.К. Психологическая подготовка личного состава правоохранительных органов / А.К. Столяренко. – М., 1987.
12. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология: учеб. для вузов / Г.Г. Шиханцов. – М., 1998. – 352 с.

## ТЕМА 11. Адаптація працівників органів внутрішніх справ до професійної діяльності

1. Психологічні чинники професійної адаптації.
2. Професійна адаптація молодих фахівців та її особливості.
3. Психологічне забезпечення професійної адаптації працівників ОВС.
3. Особливості процесу адаптації курсантів відомчих навчальних закладів до умов навчальної і службової діяльності

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>відмінності між поняттями «соціальна адаптація», «психологічна адаптація», «соціально-психологічна адаптація»</i>	
	<i>особливості професійної адаптації працівників ОВС</i>	
	<i>етапи адаптації працівників ОВС до правоохоронної діяльності</i>	
	<i>особливості проведення психокорекційної роботи з молодими фахівцями</i>	
	<i>основні методики для вивчення адаптації працівників ОВС до правоохоронної діяльності</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати психологічні чинники професійної адаптації та дезадаптації</i>	
	<i>здійснювати психологічне забезпечення професійної адаптації працівників ОВС</i>	
	<i>використовувати психокорекційні методи в процесі професійної адаптації</i>	
	<i>застосовувати психодіагностичні методики для вивчення рівня адаптації працівників ОВС до правоохоронної діяльності</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• адаптація</li> <li>• професійна адаптація</li> <li>• соціальна адаптація</li> <li>• соціально-психологічна адаптація</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• етапи адаптації</li> <li>• аспекти професійної адаптації</li> <li>• дезадаптація</li> <li>• повторна адаптація</li> </ul>

### ***1. Психологічні чинники професійної адаптації***

Процес професійної адаптації привертає до себе увагу багатьох дослідників. Питання адаптаційних процесів працівників правоохоронних органів розглядали В.Г. Андросюк, А.П. Москаленко,

Д.О. Кобзін, В.С. Медведєв, О.В. Іванова, О.М. Столяренко, А.І. Кітов, Г.Є. Гребенюк.

Адаптацію (лат. «adaptation» – пристосування) у широкому сенсі трактують як зміни, що на рівні психічної регуляції супроводжують процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності. У науковій літературі визначаються *біологічний, фізіологічний, операціональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний* аспекти професійної адаптації. Таке розмаїття аспектів адаптації пояснюється об'єктом вивчення: це людина, індивід чи особистість.

Більшість науковців вважають, що професійна адаптація працівників ОВС поєднує в собі адаптацію індивіда до фізичних умов професійної діяльності (*фізіологічний аспект*), адаптацію до професійних завдань, виконуваних службових обов'язків тощо (*професійний аспект*), прояв психологічних властивостей і станів у процесі професійної діяльності (*психологічний аспект*) та адаптацію особистості до соціальних компонентів професійного середовища (*соціальний аспект*).

Соціальна адаптація передбачає як пристосування індивіда до умов життєдіяльності (*пасивна* адаптація), так і активну цілеспрямовану їх трансформацію (*активна* адаптація). Зарубіжні соціологи традиційно вважали, що соціальна адаптація – пасивний процес пристосування суб'єкта до вимог суспільства, соціального середовища, соціальної сфери, соціального інституту тощо, встановлення рівноваги між суспільними вимогами і заборонами шляхом відмови з боку особистості чи групи від певних інтересів. Так, наприклад, відповідно до Статуту Львівської братської школи, бажаючи вступити до братства повинен був якийсь час призвичаюватись до умов середовища, і лише прийнявши їх для себе, поступити на навчання. Однак Ж. Піаже та Р. Мертон розглядали соціальну адаптацію як двосторонній процес і результат зустрічної активності суспільства і особи. До того ж емпірично встановлено, що домінування у індивідів другого типу адаптивної поведінки (активної) зумовлює більш успішний перебіг процесу соціальної адаптації. Доведено також пряму залежність між характером ціннісних орієнтацій особистості та типом адаптивної поведінки. Так, у людей, орієнтованих на прояв і вдосконалення своїх здібностей, домінує установка на активно-перетворювальну взаємодію із соціальним середовищем, в орієнтованих на матеріальне благополуччя – на вибірковість, цільову обмеженість соціальної активності, у орієнтованих на комфорт – на пристосовницьку поведінку. Окрім того, існують і об'єктивні соціальні чинники, які зумовлюють невдоволення наявним станом справ у

суспільстві, професійній сфері. У цих умовах особливого значення набуває *психологічна адаптація*.

*Психологічний аспект* адаптаційного процесу дозволяє говорити про рівень психічної діяльності (комплекс регуляторних психічних реакцій), який визначає адекватну заданим умовам середовища поведінку людини, її ефективну взаємодію з середовищем і успішну професійну діяльність без значного нервово-психічного напруження). Критерієм підвищення нервово-психічної стійкості можна вважати внутрішню психологічну комфортність людини, яка визначає збалансованість позитивних і негативних емоцій. Це стала адаптація (норма, здоров'я).

При вивченні професійної діяльності в екстремальних умовах у процесі адаптації вбачають три періоди: *адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення*.

Іншими словами, *професійна адаптація* працівників органів внутрішніх справ – це процес пристосування особистості працівника міліції до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Особливості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ потребують у багатьох випадках значних щоденних затрат часу, фізичної напруги, посиленних емоційних навантажень та переважань, скорочення свого вільного часу, віддачі усіх фізичних сил та можливостей. Більш того, від кожного члена колективу вимагається сміливість, мужність, спроможність та готовність піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям і навіть життям для виконання службового обов'язку. Це, у свою чергу, вимагає від усього колективу великої згуртованості, а від кожного його члена – готовності до підтримки та взаємодопомоги.

А.П. Москаленко та Д.О. Кобзін детально охарактеризували специфіку колективів органів внутрішніх справ [10].

Однією з особливостей колективів ОВС є те, що метою діяльності органів внутрішніх справ є підтримка громадського порядку і боротьба зі злочинністю, здійснювані за допомогою спеціальних засобів та методів. Тому ефективність діяльності колективу стає наочною лише через деякий час. Однак вирішення слідчих, оперативно-розшукових, виховних, експертних та інших завдань потребує певного інтелектуального настрою як окремих працівників, так і всього колективу. Тому в колективі повинна підтримуватися і переважати така психологічна атмосфера, яка найбільше сприяє продуктивній, ефективній діяльності. Крім цього, органи внутрішніх справ як елемент системи державного управління повинні відповідати вимогам централізації, єдиноначаль-

ності, субординації, суворой дисципліни. Невиконання наказів або халатне ставлення до службових обов'язків спричиняють не тільки моральний осуд працівників міліції, але й сувору відповідальність. На відміну від більшості інших трудових колективів, органи внутрішніх справ пред'являють більш формалізовані і жорсткі вимоги до поведінки в побуті, проведення дозвілля, зв'язків і знайомств (своїх та членів сім'ї), причому в багатьох колективах цей бік життя піддається дуже значному контролю і неформальній регламентації.

Будь-який підрозділ органів внутрішніх справ є гетерогенним за своїми соціально-психологічними ознаками. У ньому працюють люди різного віку, освіти, різних професій і фахів, люди з різними соціально-психологічними особливостями характеру і здібностями. Гетерогенність підрозділу органів внутрішніх справ – обов'язкова умова його ефективної роботи. Тому адаптація в колективі ОВС нового працівника – це багатогранний процес соціально-психологічної адаптації.

Адаптація працівника ОВС до професійної діяльності підрозділяється на ряд етапів у процесі його життєдіяльності: *первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей*. Якщо початком первинної адаптації вважають перший робочий день, то своєрідним вступом до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно важливих якостей та ін. *Первинна* адаптація охоплює період первинного включення особистості (вперше у житті) в діяльність виробничого колективу, а *вторинна* – всі подальші зміни в діяльності і професії (перехід на нову роботу, зміна профілю підприємства, переїзд в інше місто тощо).

До первинної адаптації належить *адаптація молодих фахівців* як соціально-психологічний процес включення молодого фахівця у професійний колектив. Основними моментами адаптації молодого фахівця є закріплення інтересу до роботи, накопичення професійного досвіду, налагодження робочих і особистих контактів з членами колективу, включення в суспільну діяльність, поява зацікавленості не тільки в особистих досягненнях, але і в досягненнях свого колективу відомства загалом.

## ***2. Професійна адаптація молодих фахівців та її особливості***

Проблема професійної адаптації стосується передовсім молодих фахівців. Особливості адаптації молодих працівників до служби у під-



розділах ОВС обумовлена специфікою професійної діяльності міліції, а також умовами, у яких вона здійснюється. Найчастіше вперше призначений на службу молодий працівник стикається зі значним обсягом відповідальної роботи, традиціями, нормами і цінностями колективу, складною системою міжособистісних взаємовідносин. Йому треба зайняти своє місце в громадському житті підрозділу, самоствердитися, реалізувати свої нахили, здібності, інтереси і можливості. Необхідно зазначити, що характер служби працівників міліції обумовлює наявність певних соціально-психологічних особливостей колективів органів внутрішніх справ. Тому професійна адаптація молодого працівника ОВС проходить у кілька етапів. У перші дні служби в молодого працівника відбувається *ознайомлення з професійною діяльністю*. На даному етапі він засвоює основні нормативні акти, посадові інструкції, одержує інформацію про всі складові своєї діяльності, формулює основні вимоги до своєї роботи. На другому етапі працівник повинен перейти до самостійного виконання службових обов'язків. Він *ефективно здійснює свої функціональні обов'язки*, спроможний замінити іншого працівника за суміжним фахом. Останній етап становить *період професійної майстерності*, професійної діяльності високого рівня.

Велике значення для позитивного перебігу адаптаційних процесів має наставництво досвідчених і авторитетних працівників як складова частина системи фахової підготовки та морально-психологічного виховання осіб рядового й начальницького складу. *Мета наставництва* – прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування в нього морально-психологічних і волевих якостей, необхідних для виконання завдань, поставлених перед органами внутрішніх справ. Порядок організації наставництва в органах внутрішніх справ України визначається Положенням про наставництво, затвердженим наказом МВС України № 842-2004. Проте інститут наставництва не виконує покладеної на нього функції у становленні молодого працівника як професіонала з деяких причин: *а) незацікавленість наставників у виконанні покладеної на них громадської роботи у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності; б) надмірна завантаженість службовими обов'язками; в) відсутність у досвідчених працівників нахилу до виховної роботи та навиків її виконання; г) визначення наставників без урахування висновків психолога щодо психологічної сумісності*. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій носить формальний характер.

Молодих працівників у контексті професійної адаптації можна умовно поділити на декілька груп: *а) працівники, які легко опановують фах* і швидко входять у колектив органу або підрозділу внутріш-

ніх справ (штатні та позаштатні працівники ОВС та члени їхніх сімей); б) працівники, які *легко опановують професію* (наприклад, випускники ВНЗ МВС), але для яких потрібна соціальна адаптація; в) працівники, які *потребують усіх видів адаптації*.

Рівень адаптованості молодого працівника свідчить про наявність 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 даному колективі. До загальних *суб'єктивних* показників належать: задоволеність працею, відчуття власного росту і перспективи, значущості колективу, усвідомлення соціальної значимості своєї праці, легкість спілкування та інше.

Однак професійна адаптація не завжди закінчується успішно для молодих працівників. Іноді незадоволеність роботою та результатами своєї професійної праці призводить до розчарування, бажання змінити місце праці чи звільнитися з ОВС. До чинників, які викликають дезадаптацію, а в результаті й плинність кадрів, відносять *умови праці* (бажання працювати у певному режимі, виконувати роботу у певному місці та інше) та *характер завдань*, покладених на працівника (відповідальність при прийнятті рішень, постійна нервово-психічна напруженість, престиж служби в різних підрозділах та інше).

Професійна адаптація молодого працівника доповнюється *соціальною адаптацією* – «входженням» у колектив із його морально-психологічним кліматом, традиціями, неписаними (неформальними), але сталими нормами. Крім адаптації до колективу, молодий працівник, як правило, проходить адаптацію і до нового місця проживання. Це пов'язано з *нерозумінням способу життя у цьому місці* (а можливо, й у іншому місці), складністю у пристосуванні до його ритму, з відсутністю зв'язків з рідними та друзями. Така категорія працівників важко йде на взаємодію шляхом участі в художній самодіяльності, спортивних змаганнях і у *вихідні дні прагне поїхати до рідних*. Крім того, вони болісно сприймають будь-яку несправедливість у службових взаємовідносинах: деяким із них *здається, що їм дають менш важливі посади*, що нерідко відповідає дійсності. Все це змушує керівників ОВС приймати на службу переважно місцевих жителів, що полегшує їхню професійну адаптацію. Інтерв'ю з молодими працівниками міліції доводить, що саме перші дні на роботі визначають і трудовий настрій, і плани на майбутнє. Саме в ці дні необхідно приділити підвищену увагу молодому працівнику – як у його трудовій діяльності, так і в трудовому влаштуванні. Це покаже його необхідність для міліції, ОВС, зацікавленість керівника і колективу в ньому як особистості.

*Психологічна адаптація в умовах певної професійної діяльності передбачає:*

1) *успішність діяльності* (якість трудової діяльності, рівень 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 травмам, аваріям, надзвичайним подіям);

3) *здійснення діяльності без суттєвих порушень фізичного здоров'я*.

Особливе значення має поняття «*якість трудової діяльності*», що характеризується надійністю, ефективністю, різнобічністю, гнучкістю і темпом роботи [12, с. 76]. *Надійність* може бути виражена стабільністю оптимального рівня працездатності в екстремальних умовах праці, за яким постає здатність працівника до оптимальної витрати сил і розподілу їх за часом. *Гнучкість* виявляється у здатності людини своєчасно змінювати стратегію або засіб здійснення дій відповідно до змін умов праці. Показником гнучкості може бути час або швидкість зміни стратегій у відповідь на зміну ситуації. *Різнобічність* – це загальна кількість варіантів стратегій, прийомів і засобів здійснення дії, кожний з яких веде до досягнення поставленої мети праці.

*Соціально-психологічна адаптація* молодих фахівців є критерієм загальної адаптації і характеризується певними показниками: участю в громадській роботі та задоволеність цією участю; соціометричним статусом і задоволеністю стосунками з товаришами, ставленням до організації, ставленням до колективу, задоволеністю собою на роботі, ставленням до керівника, адекватністю взаємодії з іншими учасниками діяльності.

Вимагаючи від працівників конформного поведіння, колектив підрозділу ОВС тим самим здійснює на них виховний вплив і перетворюється на своєрідну спільність, кожен член якої усвідомлює необхідність товариського співробітництва і взаємодопомоги. Однак за таких умов завжди варто враховувати, чого саме чекає від особистості колектив, вимагаючи від індивіда конформної поведінки.

Загальним показником адаптованості є відсутність ознак *дезадаптації*. У психологічній літературі існує поняття «дезадаптаційного психологічного синдрому», основними симптомами якого є емоційна напруженість, схвилюваність, відчуття дискомфорту, невпевненість, незадоволеність собою і своєю діяльністю [9]. Деадаптація виявляється в різноманітних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці та її якості, у порушеннях дисципліни праці, у підвищенні ава-

рійності та травматизму. Фізіологічні і психологічні ознаки дезадаптації відповідають добре вивченим та описаним ознакам стресу. Стійкі порушення психічної адаптації виявляються в клінічно виражених психопатологічних синдромах та (або) у відмові від діяльності. Форми відмови можуть бути різноманітними: припинення виконання професійного завдання, бездіяльність в аварійній ситуації, звільнення, соціальний протест та ін. Причини дезадаптації становлять як *зміни* в суб'єкті праці, так і *підвищення вимог* діяльності до нього. Ці зміни можуть бути стійкими, що визначають тривалу й глибоку перебудову, і тоді їх варто віднести до загальної професійної адаптації, але можуть мати місце короткочасні «обурення», які мають ознаки *ситуативної* адаптації, що досягається в процесі професійної діяльності. Адаптація не є сталою, раз і назавжди установленою. Зміна фахового середовища, пов'язана, наприклад, із запровадженням інноваційних методів роботи, використанням сучасної оргтехніки, приходом нового керівника, із переходом на нову посаду, в інший відділ або в іншу службу; зміни потреб, можливостей і мети самої людини призводять до необхідності активізації процесу адаптації.

Радикальна зміна фахових завдань і соціального оточення, що має місце при зміні посади або підрозділу, одержала назву *повторної адаптації*. Працівники зі стажем, які змінюють місце роботи, здебільшого вже оцінили свої здібності до тієї чи іншої професії. Їхні вимоги до сфер праці і спілкування укладаються на основі реальних знань і уявлення про виробництво, носять конкретний характер. Вони знають вимоги колективної праці, володіють навичками й умінням спілкування у виробничому колективі, спроможні до соціально-психологічного передбачення і передбачення колективних взаємовідносин у процесі праці та спілкування. Освоєння нової трудової діяльності відбувається на базі попереднього досвіду, зберігає в собі певні елементи попередньої структури адаптації, що разом із новою структурою обумовлює передумови для подальшого розвитку особистості.

### ***3. Психологічне забезпечення професійної адаптації працівників ОВС***

Психологічне забезпечення професійної адаптації повинно будуватися на всебічному врахуванні усіх показників у їхньому взаємозв'язку і взаємодії. При цьому варто виходити з принципово важливого теоретичного положення про єдність процесу психічного розвитку людини й етапів її професійного шляху. У кожному попередньому періоді формуються ресурси і резерви подальшого розвитку (Ананьєв,

1969). Процес психічного розвитку є кумулятивним, тобто таким, впродовж якого кожна попередня стадія, трансформуючись, певним чином включається в наступну (Брухтів, 1984).

Адаптивні можливості людини закладаються вже в дитинстві, у процесі формування її особистості, завдяки досвіду взаємодії з різноманітними людьми і колективами, досвіду вдалої і невдалої поведінки в незвичних обставинах. Успішність фахового самовизначення створює базу для встановлення рівноваги між можливостями майбутнього працівника і вимогами професії, між ціннісними орієнтаціями суб'єкта вибору професії та особливостями конкретного фахового середовища.

Таким чином, критерієм успішності процесу професійної адаптації є адаптованість особистості, яку розуміють як сукупність якостей особистості молодого працівника, котра визначає темп і ступінь особистісної перебудови. Адаптованість залежить від рівня попереднього розвитку особистості, сформованості у неї установки на зміцнення в колективі працівників, здібностей і намагання оволодіти новим видом діяльності. Звідси адаптованість є динамічною характеристикою особистісного чинника адаптації. Про суб'єктивне сприймання успішності процесу професійної адаптації молодих працівників свідчить інтегративний показник задоволеності: *соціальною роллю – професійною діяльністю – взаєминами з товаришами по службі та керівниками.*

Динаміка адаптації майбутніх працівників зумовлюється впливом їх індивідуально-типологічних особливостей, а також загальних і спеціальних здібностей, інтелектуальних, психоемоційних та вольових рис. Виявлено шість основних структурних компонентів процесу професійної адаптації, які відображають суб'єкт-об'єктне положення молодих працівників: адаптація *до умов діяльності*, адаптація *до відносин з керівництвом*, адаптація *до змісту діяльності*, адаптація *до колективу працівників*, прийняття колективом молодого працівника і *сприймання керівництвом* та наставниками молодого працівника. Всі компоненти процесу взаємопов'язані та взаємозумовлені.

Процес професійної адаптації молодих працівників має триетапну структуру: перший етап – до кінця першого півріччя служби; другий – від півріччя до півтора років; третій – до двох, двох з половиною років. Для успішного розвитку адаптованості на першому етапі основна увага повинна приділятися формуванню стійкої установки на закріплення в колективі. Особливість роботи на другому етапі полягає у формуванні особистісних якостей, що позитивно впливають на адаптованість. На третьому етапі провідним напрямком роботи є закріплення адаптаційних особливостей особистості.

Психолог зобов'язаний впроваджувати в практику роботи з молодими працівниками програму розвитку особистості на весь період

адаптації на основі пріоритетних якостей особистості, котрі визначають складові особистісного зростання: професійну орієнтованість молодого працівника на закріплення в органах внутрішніх справ (1); переконаність у значущості та необхідності своєї служби (2); відкритість до професійного навчання (3); звичка сумлінно та ретельно виконувати будь-яку службову функцію без урахування власних інтересів (4); звичка керувати своїми інтересами та уподобаннями, підпорядковуючи їх професійним обставинам (5); вміння налагоджувати спілкування з колегами, керівниками та наставниками (6); вміння протистояти життєвим труднощам (7); вміння співпереживати іншим людям, розуміти їх, встановлювати з ними психологічний контакт (8); моральна стійкість, професійне мислення, пам'ять, спостережливість (9).

З метою покращення адаптації молодих працівників психологам органів внутрішніх справ необхідно проводити спеціальні заходи:

- здійснювати динамічне *психологічне спостереження*;
- підвищувати *психологічну компетентність наставників* або їх підшефних, надавати їм необхідну інформацію методичного характеру, навчати основам психології спілкування та ефективному вирішенню конфліктних ситуацій;
- застосовувати активні форми соціально-психологічного навчання: *тренінги спілкування, ділові ігри* та інше;
- проводити заняття з навчання методам *самоконтролю, самовиховання та саморегуляції*;
- проводити *аутогенні тренування* з метою підвищення стресостійкості.

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, яка проводиться з метою допомоги молодим фахівцям у становленні готовності до майбутньої професійної діяльності, повинна дозволити працівникові, по-перше, *пізнати себе*, свої індивідуальні особливості й 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 більш широко – за весь свій життєвий шлях; по-третє, *опанувати прийоми самовдосконалення, саморегуляції і самоконтролю*. Ці види психологічної корекції реалізуються через інформування працівників у формі лекційних занять з основних розділів психології, консультування у формі індивідуальної бесіди і проведення активного соціального навчання у формі тренінгу.

Слід звернути увагу і на створення умов 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 перебігу, що потребують підвищених адаптаційних можливостей. Найчастіше «за традицією» новачку випадає найбільш некваліфікована або невідповідна робота, найтемніший куток у робочому приміщенні, тому що він кращого «ще не заслужив». Такий підхід до молодого спеціаліста істотно знижує ефективність його адаптації. Ставлення до новачка з боку колективу і його керівника – спеціальне питання, що потребує уваги соціальної психології в теоретичному аспекті та психологічної служби у практичному.

Вивчення рівня адаптованості молодих фахівців повинно здійснюватись регулярно протягом всього адаптаційного періоду не рідше одного разу на півріччя. Практикувати подовження строків наставництва над молодими працівниками варто, орієнтуючись не на закінчення календарного року, а виходячи з психолого-педагогічних критеріїв оцінки рівня адаптованості молодих працівників.

#### ***4. Особливості процесу адаптації курсантів відомчих навчальних закладів до умов навчальної і службової діяльності***

Принципово важливим для становлення майбутнього фахівця є етап пристосування до умов професійної діяльності. В процесі соціально-психологічної адаптації до вимог навчальної та службової діяльності навчального закладу МВС України важливу роль відіграє психологічне забезпечення саме адаптаційного періоду.

У процесі психологічного супроводження навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах МВС України виокремлюють такі види адаптації: організаційну, соціальну, психологічну, спеціально-професійну, культурно-побутову та фізіологічну [10; 12].

*Соціальна адаптація* – це прийняття нових норм взаємовідносин та особливостей поведінки в конкретному структурному підрозділі, навчальному закладі, тобто пристосування до нового соціуму.

*Психологічна адаптація* – процес встановлення оптимальної відповідності між особистістю й навколишнім середовищем під час навчальної та службової діяльності. Цей процес дозволяє особистості задовольняти актуальні потреби й реалізувати пов'язані з ними значимі цілі (при збереженні психічного і фізичного здоров'я), забезпе-

чуючи водночас відповідність психічної діяльності, поведінки вимогам середовища. Це пристосування психіки до умов реальної навчальної та службової діяльності.

*Психофізіологічна адаптація* – процес пристосування психіки та організму курсанта (слухача) до швидкозмінного та напруженого характеру навчальної та службової діяльності навчального закладу системи МВС України.

*Спеціально-професійна адаптація* – формування навичок навчальної діяльності і співробітництва, професійних навичок до визначеного рівня, необхідного для виконання курсантом (слухачем) своїх функціональних обов'язків на необхідному рівні.

*Організаційна адаптація* полягає у розумінні і прийнятті курсантами (слухачами) свого організаційного статусу, структурної організації органів внутрішніх справ, навчального закладу, структурного підрозділу й існуючих механізмів керування ними.

*Культурно-побутова адаптація* – це процес поступового опанування традиціями, особливостями побуту, розпорядку дня навчального закладу, способу розподілу вільного часу тощо.

В.В. Конопльов розрізняє такі види професійної адаптації курсантів відомчих вищих навчальних закладів МВС України: *адаптацію до побутових умов, дидактичну, службово-функціональну та громадську адаптацію*. Він зазначає, що в розвитку адаптації курсантів у вищому навчальному закладі існує три послідовних рівні: 1) *часткової* адаптованості; 2) *достатньої* адаптованості; 3) *повної* адаптованості. На його думку, сутність адаптації курсантів до окремих видів діяльності і відповідних взаємин полягає в перебудові роботи функціональних систем організму й особистості, спонукально-мотиваційної сфери, переорієнтуванні діяльності відповідно до нових завдань, майбутнього службового статусу, перспектив і умов їх реалізації [9].

Експериментально доведено, що процес адаптації курсантів проходить у кілька етапів:

– *етап початкової напруги*, який характеризується формуванням або активізацією агресивно-оборонних захисних механізмів, знанням індивіда з оточенням, оцінкою вже здобутих ціннісних орієнтирів і установок та їх відповідності новим умовам. Це обумовлено невідповідністю реальної обстановки сформованим очікуванням, продовженням дії завчасних установок, а також впливом на психологічний стан курсантів обмежень, заборон, відірваністю від звичного оточення і спілкування. Даний етап адаптації курсанти проходять у період табірного збору і триває він близько 1 місяця;

– *етап дисбалансу*, під час якого проходить формування регресивних реакцій (пригніченість і думки про помилковість професійного



вибору), спостерігається реакція «входження» в колектив, яка характеризується тим, що особа і колектив є взаємно стриманими щодо цінностей та взірців поведінки один одного. Перебіг такого адаптаційного процесу, в залежності від кожної конкретної особи, припадає на закінчення табірної збори та перших тижнів навчання, триває протягом 1–2 місяців;

– *етап акомодатії*, який полягає у визнанні та прийнятті основних цінностей оточуючого середовища, формування конструктивних адаптаційних механізмів у поєднанні з діючими захисними механізмами і спроб будувати нові соціальні відносини в групі людей. У часовому діапазоні триває близько 3 місяців і здебільшого завершується до кінця 6-го місяця навчання;

– *етап асиміляції*, протягом якого курсанти оволодіють новим набором соціальних ролей, будують соціальні зв'язки і змінюють установки та стереотипи; це формування стану стійкої адаптації, тобто повний чи частковий збіг систем цінностей особи і середовища. Як правило, він закінчується до кінця першого навчального року.

Психологічне супроводження процесу адаптації слухачів (курсантів) відомчих навчальних закладів являє собою комплекс заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для їх нормальної психічної діяльності, попередження психічних розладів, нервово-психічних і психосоматичних захворювань та виявлення слухачів (курсантів) з ознаками нервово-психічної нестійкості і психічними розладами, індивідуальну допомогу курсантам (слухачам) з метою попередження, а також зменшення гостроти психотравматичних реакцій.

*Завданнями психологічного супроводження процесу адаптації є:*

– аналіз та прогнозування психологічного стану особового складу;

– виявлення курсантів з ознаками нервово-психічної нестійкості, спостереження за ними, проведення комплексу профілактичних та корекційних заходів;

– проведення профілактичних заходів щодо попередження у курсантів нервово-психічної нестійкості і психічних розладів у процесі навчальної та службової діяльності;

– проведення аналізу психогенних та соціогенних чинників, обумовлених особливостями навчання та служби в навчальному закладі та підготовка методичних і персональних рекомендацій щодо їх нейтралізації;

– просвіта з питань психогігієни і психопрофілактики, боротьба за здоровий спосіб життя, проти наркоманії, пияцтва й алкоголізму;

– забезпечення групової сумісності (фізіологічної і психологічної) в колективах;

- проведення заходів психологічного супроводження навчальної та службової діяльності курсантів (слухачів);
- психологічна підготовка курсантів (слухачів) до дій в екстремальних умовах;
- навчання курсантів (слухачів) прийомом і способам саморегуляції та релаксації;
- психологічна реабілітація курсантів, які отримали психологічну травму.

Наприкінці першого року навчання з метою аналізу чинників, які негативно впливають на процеси адаптації курсантів, виявлення основних труднощів та негативних явищ у середовищі курсантів, інших питань щодо життєдіяльності в навчальному закладі проводиться опитування першокурсників.

До бланків анкет з вивчення процесів адаптації вносяться питання, які стосуються:

- взаємовідносин між однокурсниками, ставлення до курсового керівництва, молодших командирів;
- наявності негативних явищ у середовищі курсантів;
- наявності побутових труднощів, труднощів у навчанні та службі;
- участі командирів усіх рівнів у вирішенні проблемних питань, які виникають у курсантів;
- бажання/небажання навчатись у навчальному закладі МВС та бажання змін у виборі своєї професії та навчального закладу;
- самооцінки, самопочуття під час навчання та служби в навчальному закладі;
- оцінки своєї мотивації до навчання та служби у навчальному закладі МВС України та вибору професії правоохоронця тощо.

За потреби в анкету включаються додаткові актуальні для навчального закладу питання.

До чинників, які приводять до виникнення у молоді пограничних психічних розладів дезадаптивного типу, Д.Н. Ісаєв відносить:

- 1) неспроможність упоратися з навчальним навантаженням;
- 2) вороже ставлення педагога, наставника;
- 3) неприйняття колективом [5].

Щодо першого чинника, який зумовлює інформаційні неврози, М.М. Хананашвілі зауважує, що інформаційне перевантаження мозку у поєднанні з дефіцитом часу і високим рівнем мотивації (бажанням вчитись), який не дозволяє ухилитись від розумового навантаження, може призвести до неврастенії (роздратування, погіршення стану тощо) [9]. Джерелом неврозів може бути і брак інформації. Тому в основі диференціації навчання має бути покладений індивідуальний підхід

до курсантів. Сильно вражає психіку молодшої людини й відсутність поваги з боку педагога, викладача, командира, приниження його гідності. Це спостерігається як у ставленні до індивіда, так і в звертанні «Ти». До неврозів може призвести і фактор «відсутності досягнень». Саме ярлик невстигаючого, який передається від командира до командира, від викладача до викладача, може бути наріжним каменем мотивації «хронічного невстигання» і «хронічного порушення дисципліни». Не менш дієвим негативним психогенним чинником процесу адаптації особистості є незадовільний стан міжособистісних відносин у колективі навчальної групи, взводу.

Абсолютно сумісний один з одним людей немає взагалі. Може йтися про ступінь пристосованості індивідів одне до одного, вміння контактувати. Це особливо важливо для закритих навчальних закладів (зокрема системи ОВС) з обмеженим обсягом вільного часу і великим скупченням осіб, що спільно проживають (казарма). І якщо у сильних особистостей (космонавтів) у космосі на сьомий день виникає антипатія до партнерів (у слабких раніше), то стає зрозумілою потреба у цілеспрямованій роботі щодо міжособистісної адаптації курсантів. Знання соціальної структури груп, формальних і неформальних лідерів, «ізольованих» і дезадаптованих членів групи допоможе у проведеної цілеспрямованої індивідуально-виховної роботи.

Для визначення рівня адаптації можна використовувати різні методики. Це, зокрема, методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда, методика основних тенденцій поведінки в групі «Q-сортування» В. Стефансона тощо. Однак з метою цілеспрямованої діяльності щодо створення оптимальних умов для проходження адаптаційних процесів доцільно проводити оперативне психолого-соціологічне опитування із застосуванням батареї елементів психологічних тестів сукупно з питаннями соціальної діагностики. Такі анонімні панельні опитування (на початку адаптаційного процесу і наприкінці) дозволяють визначити позитивні й негативні фактори впливу, порівняти самопочуття курсанта на всіх етапах адаптаційного процесу. Використання з цією метою шифрів дозволяє якнайоб'єктивніше на груповому й особистісному рівнях оптимізувати цей процес.

Першокурсники потребують не стільки професійної підготовки, скільки *формування зрілої особистості*. В іншому випадку відсутність міцного фундаменту особистісної зрілості приведе до того, що професійні знання і навички «ляжуть у сухий ґрунт».

*Особистісні якості* сильно впливають на перебіг адаптаційних процесів. З метою вивчення особистісних якостей першокурсників службою психологічного забезпечення щорічно до початку навчання

проводиться загальне психодіагностичне тестування першокурсників. Визначаються типи нервових систем, індивідуальні та соціально-психологічні особливості курсантів. Це допомагає полегшити звикання окремих (малоадаптивних) осіб до умов навчання та служби. Адже ефективність управління процесом адаптації залежить від знання командирами й офіцерами-виховниками сутності й динаміки адаптації, врахування адаптаційних можливостей і особливостей особистості при організації спеціальної і фізичної підготовки, уміння виховників застосовувати методики вивчення й ефективного впливу на процес адаптації курсантів.

Швидкість і якість проходження процесів адаптації тісно пов'язані з рівнем *сформованості мотиваційної сфери* курсантів. Адже несформованість професійної орієнтації або недостатня професійна орієнтованість впливає як на мотивацію учіння, так і на мотивацію службової дисципліни.

### Контрольні питання

✎ В яких аспектах прийнято розглядати професійну адаптацію? З чим це пов'язано?

✎ Назвіть етапи соціально-психологічної адаптації працівника ОВС до умов професійної діяльності. Дайте характеристику кожному з етапів.

✎ Які психологічні особливості становлення молодого фахівця на посаді мають особливе значення?

✎ У чому полягають основні проблеми функціонування наставництва в органах внутрішніх справ? Чому інститут наставництва має формальний характер?

✎ Як диференціюють молодих працівників у контексті професійної адаптації?

✎ Назвіть об'єктивні та суб'єктивні показники професійної адаптації молодих фахівців та охарактеризуйте їх.

✎ У чому полягає соціальна адаптація молодих фахівців до умов професійної діяльності?

✎ Що передбачає психологічна адаптація молодих працівників до виконання професійних обов'язків?

✎ Охарактеризуйте поняття *«якість трудової діяльності»*.

✎ Назвіть критерії соціально-психологічної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності.

✎ Що таке дезадаптація і в чому вона проявляється?

✎ Назвіть шість основних структурних компонентів процесу професійної адаптації, які відображають суб'єкт-об'єктне становище молодих працівників. Прокоментуйте Ваші відповіді.

✎ Які спеціальні заходи необхідно проводити психологами органів внутрішніх справ для покращення адаптації молодих працівників до умов служби?

## Інформаційні джерела

1. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников правоохранительных органов в экстремальных ситуациях / В.В. Авдеев. – М., 1988.
2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.
3. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 119–122.
4. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручник / О.М. Бандурка, В.О. Соболев. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
5. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – М., 1988.
6. Бушурова В.Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям вуза / В.Г. Бушурова // Вестник ЛГУ. Серия 6. – 1985. – № 27.
7. Венгер А.Л. Структура психологического синдрома / А.Л. Венгер // Вопросы психологии. – 1995. – С. 82–92.
8. Гуменюк Л.Й. Проблеми вторинної адаптації випускників ВНЗ МВС України до умов служби у практичних підрозділах ОВС (за результатами соціологічного дослідження) / Л.Й. Гуменюк // Організація виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України: матер. науково-практичної конференції. – Харків: НУВС, 2002. – С. 41–48.
9. Конопльов В.В. Психологічна адаптація курсантів ВНЗ МВС України до діяльності підрозділів кримінальної міліції: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / В.В. Конопльов; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1999. – 16 с.
10. Москаленко А.П. Професійна адаптація працівників ОВС: методичні рекомендації / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін; за заг. ред. проф. В.О. Соболева. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.
11. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 1991. – 152 с.
12. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. – Харків, 2002. – 282 с.
13. Столяренко А.К. Психологическая подготовка личного состава правоохранительных органов / А.К. Столяренко. – М., 1987.

## ТЕМА 12. Професійна деформація працівників ОВС: причини і профілактика

1. Поняття, форми та рівні професійної деформації.
2. Психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ.
3. Профілактика морально-професійної деформації співробітників ОВС.
4. Виявлення, корекція і профілактика професійної психологічної деформації працівників ОВС.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>визначення категорій «професійна деформація», «деформація особистісна», «деформація професійної діяльності»</i>	
	<i>в чому полягають зміни в структурі особистості працівника ОВС, зумовлені професійною деформацією</i>	
	<i>прояви професійної деформації працівника ОВС та вміння їх диференціювати</i>	
	<i>психологічні особливості різних рівнів професійної деформації працівника міліції</i>	
	<i>основні чинники професійної деформації працівника органів внутрішніх справ</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>визначати зміни в структурі особистості працівника ОВС, зумовлені професійною деформацією</i>	
	<i>розрізняти психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ</i>	
	<i>проводити заходи з психологічної корекції професійної деформації працівників ОВС</i>	
	<i>організовувати заходи психопрофілактики професійної деформації працівників ОВС</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• професійна деформація</li> <li>• зміни в структурі особистості</li> <li>• рівні професійної деформації</li> <li>• профілактика професійної деформації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• гіпертрофія особистісних якостей</li> <li>• атрофія рис характеру</li> <li>• деформованість психіки</li> <li>• морально-психологічна деформація</li> </ul>

## ***1. Поняття, форми та рівні професійної деформації***

Професіоналізація особистості працівника органів внутрішніх справ у процесі багаторічного виконання ним професійних обов'язків пов'язана як з розвитком професійно важливих якостей, так і з розвитком якостей, що негативно впливають на його діяльність. Явище, яке об'єктивно супроводжує розвиток людини в її професійній діяльності, якщо вона повсякденно не працює над собою, називають професійною деформацією.

*Професійна деформація особистості* – це зміни особистісних якостей (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування і поведінки), які з'являються у неї під впливом виконання професійної ролі.

У романі «Безсоння» письменник А. Крон створює яскравий художній образ цього загрозового явища: *дільничний лікар, що підозрює кожну людину в симуляції; шкільний вчитель, який сприймає учнів як потенційно нездатних до самостійного навчання без його допомоги; працівник міліції, котрий щиро думає, що кожен «має рильце в пушку»*. Це зумовлено тим, що їхня діяльність здійснюється, як правило, у вигляді тривалого, систематичного, насиченого за змістом спілкування. Таке спілкування супроводжується суб'єкт-суб'єктивним взаємовпливом. Психологічний підтекст поведінки іншої людини став, зокрема, обставинами життя працівника, що не минають для нього безслідно. Крайня форма професійної деформації особистості виражається у формальному, суто функціональному ставленні до людей. Вона погіршує соціально-психологічний клімат в колективі, розвиток самої особистості, служить основою виникнення психологічних бар'єрів.

Так, професійна деформація викладача вищого навчального закладу часто приводить до появи у його лекціях безлічі мислительних і мовних штамів. Ефективність навчання пов'язана з умінням спрощувати, роз'яснювати, тому педагоги нерідко набувають звичок надмірно деталізувати пояснення, що виглядає як прагнення повчати і може викликати психологічні бар'єри і конфлікти. У викладачів мовних дисциплін, наприклад, з роками появляється особлива артикуляція, схильність до повторень, мимовільна хвороблива реакція на помилки. При цьому часто, не помічаючи, вони поправляють не тільки своїх студентів.

На відміну від інших професій, де деформація одного працівника не впливає на його колег і не нівелює соціальну цінність їх праці, в діяльності правоохоронця таке явище має важчі наслідки. Тут помилки одного персоніфікуються в суспільній свідомості як недолік(и) всіх співробітників, породжує відповідний стереотип – «там всі такі».

*Професійна деформація* працівника ОВС полягає у специфічних змінах структури його особистості, що постають внаслідок виконання протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії. Ці зміни простежуються на рівнях психічних процесів, станів, рис особистості (табл. 9).

Таблиця 9

**Зміни у структурі особистості в процесі професійної деформації**

<i><b>Зміни особистості</b></i>	<i><b>Прояв змін</b></i>
Гіпертрофія важливих характеристик із наступною трансформацією у свою якісну протилежність	<i>пильність – підозрілість, впевненість – самовпевненість, настирливість – упертість, вимогливість – прискіпливість</i>
Актуалізація і розвиток соціально негативних рис, таких як жорстокість, мстивість, брутальність, вседозволеність, професійна корпоративність	<i>сумніви, незібраність, незадоволеність, нудьга, нерішучість</i>
Припинення формування та розвитку й навіть атрофія окремих рис: самооцінки, професійно-психологічної стійкості, емпатії, адекватної професійної мотивації	<i>специфічно збочена форма правосвідомості працівника стосовно засобів, методів та прийомів розв'язання оперативно-службових завдань</i>
Неузгоджене, дисгармонійне, а надалі й спотворене співвідношення і взаємодія окремих рис, підструктур особистості	<i>залежність від зовнішніх обставин і змін долі</i>

*По-перше*, це гіпертрофія важливих характеристик з наступною трансформацією у свою якісну протилежність. Так, пильність перетворюється на підозрілість, впевненість на самовпевненість, настирливість – на впертість, вимогливість – на прискіпливість. *По-друге*, це актуалізація і розвиток соціально негативних рис, таких як жорстокість, мстивість, брутальність, вседозволеність, професійна корпоративність. Формуються і стають довготривалими деякі психічні стани в пізнавальній (сумніви, незібраність), емоційно-чуттєвій (незадоволеність, нудьга), вольовій (нерішучість) сферах особистості. *По-третьє*, це припинення формування та розвитку і навіть атрофія окремих рис. Зміни такого характеру стосуються самооцінки, професійно-психологічної стійкості, емпатії, адекватної професійної мотивації. Найяскравіше вони проявляються у правосвідомості працівника. *По-четверте*, це неузгоджене, дисгармонійне, а надалі спотворене співвідношення і взаємодія окремих рис, підструктур особистості, таких,



наприклад, як шаблонність та гнучкість професійного мислення, службових та позаслужбових інтересів, стереотипізація та емпатія соціальної перцепції. Загальною закономірністю є не поєднання і стимулювання розвитку під одним загальним напрямом, а пригнічення одного через абсолютизацію іншого. Таке співвідношення рис призводить до того, що працівник стає більш залежним (не лише у професійній, а й у соціальній сфері) від зовнішніх обставин і мінливостей долі. При їх сприятливому поєднанні він може досягнути значних успіхів, а в інших обставинах стати соціально дезадаптованим невдахою.

Вплив професійної деформації на професійну діяльність найбільш рельєфно спостерігається через конкретні прояви. *Перший прояв* пов'язаний із сталим упередженим ставленням до об'єкта службової діяльності. Таке ставлення характеризується негативним емоційним забарвленням, психологічною «сліпотою» щодо позитивного і перебільшенням негативного в людині. Безпосередньо у діяльності це виражається у звинувачувальному підході (презупції первинної провини), абсолютизації карно-примусових заходів. Так, наприклад, серед працівників установ з виконання покарань популярні такі аксіоми: «кращий засіб виховання – покарання», «хороший засуджений – мертвий засуджений», «випадково потрапити в міліцію людина не може» та інше. *Другий прояв* професійної деформації пов'язаний з довільно-суб'єктивним тлумаченням правослухняної поведінки. *Один його аспект* стосується самого працівника і полягає в допустимості умисного порушення нормативно-правової регламентації діяльності, що полягає у зловживанні, перевищенні або незастосуванні владних повноважень; особистому встановленні або сприянні недозволеним зв'язкам з об'єктом діяльності; використанні заборонених засобів, методів та прийомів під час виконання оперативно-службових завдань.

Смислове підґрунтя цих виразів визначає правовий нігілізм працівника, а також його морально-вольову ненадійність – нездатність протистояти тиску з боку зацікавлених осіб. Найбільшою мірою такого тиску зазнають керівники низової ланки ОВС, слідчі, працівники підрозділів боротьби з економічними злочинами. За офіційною статистикою в останні роки існування СРСР кожен третій посадовий злочин у міліції здійснювався під впливом колега та безпосередніх начальників. До цього слід додати численні випадки застосування так званого «телефонного» права. *Другий аспект* довільно-суб'єктивного тлумачення правослухняної поведінки стосується об'єкта службової діяльності. Він полягає в *адаптації до правопорушень*, примирливому ставленні до осіб, що їх здійснюють, формально-пасивному виконанні обов'язків.

*Третім проявом* професійної деформації працівника ОВС є *перенесення стилю* службового спілкування, окремих професійних методів та прийомів на позаслужбові стосунки з безпосереднім соціальним оточенням – ріднею, знайомими, колегами та ін. Таке перенесення спочатку здійснюється мимовільно. Надалі воно набуває усвідомленого і навіть нав'язливого характеру. Важливою рисою є також запозичення та поширення на позаслужбову сферу окремих елементів способу життя об'єкта діяльності – звичок, жестикуляції, реакцій на різні події. Показовими у цьому випадку є *збіднення лексики, збільшення кількості жаргонних та брутальних слів і словосполучень*. За даними науковців у сфері кримінальної психології, «спеціальна» мова професійних злочинців включає майже 150 слів, а осіб, що відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, – близько 250 жаргонних слів та словосполучень. Матеріали опитування працівників установ з виконання покарань свідчать, що ними запозичується майже 20 % мови засуджених.

*Четвертий прояв* професійної деформації пов'язаний з *«огрубінням» особистості*. Він полягає у звуженні інтересів та захоплень, спрощенні їх змісту аж до примітивізму. Професійні інтереси домінують і підпорядковують усі інші, працівник охоче цікавиться тільки тим, що може бути корисним для роботи. У нього формується постійна необхідність у діяльності, пристрасне захоплення нею. Зарубіжні психологи називають цей феномен терміном «*трудоголізм*». Зовні він виражається в бажанні довше побути на службі за відсутності об'єктивної необхідності в цьому, постійному інтересі до служби у вільний час, комфортності в службовій формі порівняно з цивільним одягом.

*П'ятим проявом* професійної деформації є *зміни у так званому образі «Я»*. Під ними розуміємо систему уявлень особистості про саму себе, яка виконує функцію самоустановки і суттєво впливає на діяльність та взаємини з оточуючими.

Зміни торкаються передусім професійної складової образу «Я». Вона містить уявлення працівника про професійно важливі риси, їх відповідність діяльності й можливості компенсації, задоволеність власною компетентністю, посадою, перспективою, соціальним визнанням як професіонала. Самі зміни полягають у максимальному зближенні чи навіть збігові «Я» реального з «Я» еталонним; стабільно завищеної професійної самооцінки; поблажливості професійної оцінки колег з орієнтацією на думку керівника; хворобливому реагуванні на критику і контроль за своєю діяльністю; жорсткій орієнтації на особистий професійний досвід, зокрема презумпції власної невинуватості. Небезпека деформації образу «Я» призводить до переоцінки співробітником своїх

можливостей, недооцінки реальної ситуації і, як наслідок, неоптимальних та навіть помилкових дій.

Характер впливу професійної деформації на діяльність при забезпеченні прав громадян багато в чому визначається рівнем професійної деформації працівників ОВС. Психологічні дослідження дозволяють говорити про *три головних рівні* деформації: початковий, середній та глибинний. *Початковий рівень* характеризується незначними, зовні малопомітними, переважно кількісними змінами особистості, які іноді виявляються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий з вищезазначених виявів). Працівник оволодіває професією, формуючи власний стиль виконання, але не стає фатально залежним від неї. Активне нагородження особистого досвіду поєднується із запозиченням надбань колег. *Середній рівень* професійної деформації показовий суттєвими кількісно-якісними змінами. Вони постійно відображаються в першому та другому виявах і ситуативно в інших трьох виявах. Акцентовані професійні риси гіпертрофуються, інші зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Завершується формування необхідного і в основному достатнього для діяльності досвіду. Характерними і найбільш помітними є зміни в образі «Я»: завищується самооцінка, з'являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним.

На *глибинному рівні* деформаційні зміни вражають усю структуру особистості, яка потрапляє у цілковиту залежність від професійної сфери. Вони не випадково виражаються у всіх п'яти виявах. Співробітник починає оцінювати себе як неперевершеного професіонала. Професійні риси перетворюються на свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри до суб'єктивного тлумачення правослужбної поведінки, перенесення стилю службової діяльності на позаслужбові сфери. Професійна деформація загалом негативно позначається на діяльності при забезпеченні прав громадян, створенні сприятливих умов для їх реалізації. Так, на середньому рівні деформованості відбуваються зриви професійної діяльності. Вони пояснюються працівником як випадковість, невдача, несприятливий збіг обставин. Для глибинного рівня деформованості показовими є серйозні помилки, що постають на тлі загального службового «благополуччя». Вони пояснюються працівником як незрозумілі для нього самого. Що стосується початкового рівня, то він найчастіше не справляє помітного негативного впливу на діяльність. Це пов'язано з тим, що професійна деформація на початковому рівні може виконувати функцію психологічного захисту особи від негативних чинників діяльності. Такий захист полягає у зниженні гостроти сприйняття, усвідомлення та переживання даних чинників до рівня звичних, які не травмують психіку працівника. Він також вияв-

ляється у швидкому, психологічно безболісному перенесенні власне професійних дій на обслуговуючі, позаслужбові (складання документів, відпочинок, прийом їжі тощо) та навпаки.

Ймовірність професійної деформації працівників органів внутрішніх справ передусім зумовлюється інтенсивністю деформуючого впливу, що об'єктивно міститься в службовій діяльності (так званий коефіцієнт професійної деформації). Проведена за спеціальною методикою експертна оцінка виявила підрозділи ОВС з високим, середнім та низьким коефіцієнтами деформації і, відповідно, ймовірністю її появи. До групи з *високим коефіцієнтом* належать карний розшук, слідство, «Беркут», служби боротьби з організованою злочинністю та економічними злочинами, окремі категорії працівників установ з виконання покарань (начальники загонів, чергові помічники начальника установи, контролери, начальники цехів, майстри виробництва, оперативна служба) і деякі інші. Групу з *середнім коефіцієнтом* складають, зокрема, патрульно-постова служба, державна автоінспекція, дільничні інспектори, охорона, кримінальна міліція у справах неповнолітніх. Група з низьким коефіцієнтом деформації охоплює пожежну інспекцію, службу віз та реєстрацій, паспортну службу.

Професійна деформація, крім сили відповідного впливу діяльності, пов'язана з тривалістю служби в ОВС. За відсутності спеціальних заходів з попередження та корекції деформації ймовірність її виникнення залежно від стажу оцінюється експертами так: від 1 до 5 років служби в ОВС – *невисока* ймовірність деформації, при цьому переважно спостерігається початковий рівень; 5–10 років – ймовірність досить *висока*, деформація виникає *часто*; 10–15 років – ймовірність деформації *дуже висока*, вона виникає у більшості співробітників; понад 15 років – *деформація майже неминуча*.

Результати емпіричних досліджень показують, що у працівників із стажем роботи в ОВС від 5 до 20 років початковий рівень деформації виявлений у 37,0% співробітників міліції, середній рівень показовий для 47,7% співробітників і глибинний – для 9,3%.

Як правило, виокремлюють:

– *загальнопрофесійні* деформації (типів): синдром асоціальної перцепції, при якому кожен громадянин сприймається як потенційний порушник; емоційна індеферентність, холодність до страждань інших; поведінковий трансфер, що характеризує формування рис рольової поведінки і якостей, властивих особам, які порушують закон, засвоєння і вживання їх жаргону;

– *спеціальні професійні деформації*, пов'язані з внутрішньо-професійною спеціалізацією: у слідчого – правова підозрілість, у оперативного працівника – актуальна агресивність і ін.;

– *професійно-типологічні деформації*, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру діяльності: комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, домінантність, обумовлені реалізацією працівником владних функцій;

– *індивідуалізовані деформації*, обумовлені індивідуальними психологічними особливостями працівників: професійна акцентуація, надвідповідальність, трудоголізм, трудовий фанатизм, надчесність;

– *неадекватність мотиву* вибору професії конкретної людини меті професійної діяльності (корисливі мотиви, прагнення до влади, домінування, самоствердження);

– *незбіг очікувань* молодого працівника з професійною реальністю, труднощами і невдачами на шляху професіоналізації;

– *стереотипізація*, утворення автоматизованих професійних умінь;

– дія механізмів *психологічного захисту* у зв'язку з підвищеною емоційною напруженістю, насиченістю, відповідальністю, небезпекою для життя і здоров'я, що приводить до синдрому «емоційного вигорання» (емоційної холодності), раціоналізації, витіснення, проєкції, регресії;

– *акцентуація характеру*, яка перетворюється на професійну акцентуацію, у «над-якості»;

– затримки професійного розвитку (*стагнації*);

– *старіння* і зниження рівня інтелекту.

Працівник міліції перебуває у постійному контакті з різними категоріями злочинців, *впливаючи*, з одного боку, *на їхню свідомість* і поводячи себе як представник влади, а з іншого боку *сам піддається зворотному впливу*. У першому випадку елементи професійної деформації проявляються в установці, коли сприйняття людей, що підозрюються у здійсненні злочину, від самого початку є упередженим без достатніх доказів їхньої провини. Аналогічно необ'єктивно й упереджено можуть бути оцінені працівником міліції потерпілі, випадкові свідки. Така психологічна «обвинувальна ситуація» виникає внаслідок порушення принципу «презумпції невинуватості». Правоохоронець задалегідь переконаний у винуватості людини через те, що «випадково потрапити в міліцію людина не може». Тут ми маємо справу з професійною деформацією, спричиненою недовідченістю оперуповноважених карного розшуку, слідчих, що формально виконують свої посадові і владні повноваження. Об'єктивними причинами таких дефіцитарних ознак є: психічні і фізичні перевантаження, ненормований робочий день, незначний практичний стаж роботи (близько половини працівників основних міліцейських служб мають стаж до трьох років).

Бажання якнайшвидшого розкриття злочину, потреба швидкого просування по службі можуть привести до деформованого сприйняття об'єкта професійної діяльності, нерозбірливого ставлення до людей.

Одним з елементів, що піддається професійній деформації, є свідомість працівників: низька професійна культура, деформування почуттів, потреб, мотивів та ідеалів. Компонентом свідомості є і вольові якості особистості, тому деформацію слід розглядати й на рівні вольової сфери.

## ***2. Психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ***

Значна кількість робіт у галузі соціології, психології, права спрямована на аналіз причин розвитку професійної деформації у працівників міліції (Н.Л. Гранат, 1993; О.А. Мартиненко, 1999; В.С. Медведєв, 1996–1999; А.І. Папкін, 1996; З.Р. Кісіль, 2005). Суттєве значення для дослідження мали праці сучасних вітчизняних психологів з теорії та практики надання їм психологічної допомоги (О.Ф. Бондаренко, Н.В. Чепелева, В.П. Москалець, С.І. Яковенко та ін.). Однак науковці не прийшли до єдиного висновку стосовно витоків цього явища; відкритими залишилися питання, пов'язані з проблемою об'єктивної та якісної діагностики цього феномену, його профілактики і корекції. Крім того, у літературі не розкрито питання відмінностей у причинах та проявах професійної деформації у працівників різних служб органів внутрішніх справ. Прийнято вважати, що професійна деформація – це результат появи та розвитку жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі індивіда у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності (В.С. Медведєв, 1996). Окремі дослідники вважають, що професійна деформація є результатом невідповідності людини суспільній професійній нормі та рівню забезпечення соціального і професійного контролю.

У психологічній літературі прийнято виокремлювати три групи чинників (А.У. Буданов, 1992), що ведуть до формування професійної деформації:

- зумовлені специфікою діяльності органів правопорядку;
- чинники особистісних якостей;
- чинники соціально-психологічного характеру.

До чинників, обумовлених *специфікою діяльності правоохоронних органів*, слід віднести:

- детальну *правову регламентацію* діяльності, що разом з позитивним ефектом може приводити до зайвої формалізації діяльності, бюрократизму;

- наявність *владних повноважень*, що деколи виявляється у зловживанні ними та необґрунтованому їх використанні щодо громадян; корпоративність діяльності, яка може бути причиною ізоляції органів правопорядку та їх відчуження від суспільства;

- *підвищену відповідальність* за результати своєї діяльності; психічні й фізичні перевантаження, пов'язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку і відновлення витрачених сил тощо;

- *екстремальність діяльності* (необхідність виконання професійних завдань у небезпечних для життя і здоров'я ситуаціях, ризик, непередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації про діяльність кримінальних елементів, погрози з боку злочинців і т. д.);

- необхідність у процесі виконання службових завдань вступати в контакт з правопорушниками, що може приводити до *засвоєння елементів кримінальної субкультури* (використання кримінальних жаргонів, звернення за кличками й т. п.).

Серед чинників, що відображають *особливості працівників міліції*, слід назвати:

- *неадекватний* можливостям працівника *рівень домагань* і завищені особистісні очікування;

- *недостатню професійну підготовленість*;

- специфічний *зв'язок між деякими професійно значущими якими* особи працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинути в надмірну самовпевненість і т.п.);

- *професійний досвід*;

- *професійні установки*;

- особливості *соціально-психологічної дезадаптації* особистості працівника органів правопорядку, що приводить до появи агресивності, схильності до насильства, жорстокості у спілкуванні з громадянами й ін.;

- *зміну мотивації діяльності* (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії тощо).

До чинників *соціально-психологічного характеру* зазвичай відносять:

- неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими;

- конфліктні відносини у спілкуванні співробітників органу правопорядку;

– несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'ї, друзів і т.д.);

– низьку суспільну оцінку діяльності органів правопорядку, що деколи веде до безвихідності в діяльності співробітників органів правопорядку, виникнення професійного безсилля і невпевненості в потрібності своєї професії.

Таким чином, можна відзначити, що професійна деформація розвивається під впливом чинників, які належать до зовнішнього середовища діяльності (спілкування з правопорушниками, застосування до них заходів профілактики і примусу, вирішення завдань і т.п.), а також чинників внутрісистемної взаємодії (відносини з керівником і товаришами по службі, спільне виконання службових завдань тощо).

Причини деформації науковці-психологи поділяють на причини об'єктивні та суб'єктивні, які взаємодіють і взаємодоповнюють одні одних. До *об'єктивних причин* відносять:

- специфічність професійної діяльності, постійні фізичні і психічні перевантаження, перевтому, негативні наслідки конфліктних і екстремальних ситуацій, які загрожують життю і здоров'ю, дефіцит часу;

- постійний контакт зі злочинним середовищем, негативний вплив злочинного середовища;

- недоліки в організації та управлінні діяльністю (недосконалість звітності, взаємодія служб, «процентоманія»);

- негативний вплив товаришів по службі, які допускають зловживання владними повноваженнями, формалізм і байдужість до людей, халатне ставлення до виконання службових обов'язків;

- відсутність систематичного і дієвого контролю з боку керівництва і безпосереднього начальника за діяльністю співробітників;

- неналежне оперативно-технічне оснащення;

- несприятливі побутові умови і сімейні відносини;

- помилки у підборі, розміщенні й вихованні кадрів;

Серед *суб'єктивних причин* виокремлюють:

- низький службово-професійний рівень і небажання удосконалювати професійні якості (самозаспокоєність, зниження самокритичності, переоцінка свого професійного досвіду);

- розгубленість, психологічну невідготовленість до роботи, відсутність навичок і умінь контролювати свою поведінку, бажання будь-яким способом зняти психологічну напругу (розсіяність, зловживання спиртним);

- несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, відсутність єдності інтересів особистості і всього колективу;



- недостатня розвиненість морально-ділових і вольових якостей співробітників;
- невміння відокремлювати інтереси справи від інтересів кар'єри; схильність до корпоративності, а іноді й позиція власної винятковості;
- невміння працівників раціонально організувати робочий час, а також знімати фізичні і психологічні стреси, відволікатися від негативних емоцій у позаслужбових відносинах і в родині.

Практика доводить, що суб'єктивні недоліки одного працівника згодом можуть істотно вплинути на інших працівників. Крім відзначених причин, існує група чинників, вплив яких у комплексі підсилює настання або уповільнює професійну деформацію: а) *юридичних*: недосконалість карно-процесуального законодавства; нечітка урегульованість оперативної роботи; відсутність юридичних гарантій, що обмежують співробітників органів від протизаконних наказів і вказівок начальників; б) *економічних*: відсутність чітких економічних стимулів; «зрівнялівка» в оплаті; неефективність «максимальних» звань; можливість отримання побічної матеріальної й іншої вигод у повсякденній роботі; недостатня технічна оснащеність (ЕОМ, комп'ютерною технікою, автотранспортом і ін.); відсутність необхідної матеріально-технічної бази: в) *організаційних*: слабкий відбір і розміщення кадрів; слабкий контроль з боку керівництва; специфічність роботи органів внутрішніх справ; погана організація внутрішнього обліку і контролю, у тому числі невірні критерії оцінки роботи; недостатні заходи для підвищення кваліфікації співробітників; некомпетентне втручання керівництва в роботу; г) *інтелектуальних*: низький рівень професійних знань; недостатній рівень політичної, правової і загальної культури; недоліки у вихованні і самовихованні підлеглих; д) *соціально-психологічних*: брутальність і невірноваженість керівників; соціальна, групова, національна нетерпимість; зайва самовпевненість; надмірне марнославство і кар'єризм; низький самоконтроль.

Однак лише в кожному конкретному випадку можлива неупереджена оцінка взаємозв'язку загальних і часткових, опосередкованих і безпосередніх, об'єктивних і суб'єктивних, закономірних і випадкових причин професійної деформації.

### ***3. Профілактика морально-професійної деформації співробітників ОВС***

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої

профілактики є блокування і згладжування трьох груп вищевказаних чинників, які сприяють розвитку професійної деформації. Робота з профілактики професійної деформації включає заходи як психологічного, так і непсихологічного (організаційно-управлінського, виховного) характеру. До окремих завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників органів правопорядку, слід віднести:

- формування у працівників *установки* на дотримання в роботі кодексу професійної честі;
- вироблення у співробітників *професійного імунітету* і високої культури в роботі;
- розвиток *етично-психологічної стійкості* та ділової спрямованості у всіх працівників органів правопорядку;
- вдосконалення стилю і методів управління персоналом; *формування оптимального морально-психологічного* клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Кожному правопорученню передують моральна деформація особистості, формування аморальних психологічних установок на її світоглядному рівні. У кінцевому рахунку це приводить до моральної деградації особистості (і колективу, коли подібні установки починають оцінювати як адекватні). Якщо у колективі з'являються ознаки зниження рівня моральної культури, це є показником його подальшої професійно-моральної деформації, що характеризується такими негативними характеристиками морально-психологічного клімату: прихована *критика умов праці*; прихована *критика вказівок* керівництва; неточне виконання або *невиконання наказів*; *збіговиська* під час роботи; *нецільові витрати* робочого часу; *запізнення* і тривала відсутність в робочий час; вихід з роботи раніше належного часу; *відмова* виконувати обов'язки у понаднормовий час; розповсюдження *пліток*; *недбале ставлення* до матеріального та технічного обладнання.

Такий стан справ повинен викликати серйозну тривогу насамперед, звичайно, у керівника колективу ОВС і в найбільше морально зрілих його членів. У випадку, коли на вказані явища не звертають належної уваги і не приймають відповідних заходів до їх ліквідації, починається професійно-моральна деформація спочатку окремих членів службового колективу, а потім і всього колективу. Така деформація, на думку О. Мартиненка, має наступні характерні риси: *формально-бюрократичні методи керівництва* (зарозумілість, брутальність, чванство, бездушне ставлення до підлеглих); *зловживання владою* (брутальність щодо громадян, приниження їхньої людської гідності, надання їм допомоги, невинуватого застосування фізичної сили, бойових прийомів, спеціальних засобів і зброї); *терпимість* до порушень

службової дисципліни і фактів невиконання службового обов'язку та необов'язковість його виконання, *формалізм* при оформленні документації; порушення кримінально-процесуального кодексу; культивування керівництвом *нашиптувань й обмовлень*, поділ членів колективу на «своїх» і чужих»; психологічно конфліктна атмосфера в колективі (ситуації конфлікту як постійна норма службових відносин); пріоритетна орієнтація в колективі на моральні *антицінності*; формування подвійної моралі (для «своїх» і для «чужих»); *нерозбірливість у засобах* («для досягнення мети всі засоби добрі»); атмосфера *кругової поруки*; *невміння окремих працівників адаптуватися* до морального клімату, традицій і поведінкових норм службового колективу; «втомлюваність» від виконання службових обов'язків, що породжує *байдужість до інтересів служби*; грубі порушення Правил дорожнього руху як норма поведінки за кермом; побутове хамство, пияцтво.

Поява таких факторів-показників професійно-моральної деформації свідчить про те, що службовий колектив (чи працівник) *потребують уваги психолога*. У кращому випадку це викликає зниження службових показників, збільшення кількості скарг, позапланові інспекторські перевірки і, як правило, зміну керівництвом підрозділу, втрату колективом авторитету, а також потребує тривалої пильної уваги до колективу з боку керівництва МВС. У гіршому ж випадку це призводить до появи злочинних діянь, що реалізуються через наступні основні форми: приховування від реєстрації й обліку злочинів з кар'єрних чи корисливих мотивів; *грубі порушення законності* при схвальному ставленні до цього багатьох членів службового колективу; *розголошення службової таємниці*; використання службового становища, *корумпованість*, хабарництво; зрощування зі злочинним світом, *зрадництво інтересів служби*; групові злочини (крадіжки, грабежі, розбої і ін.).

Для своєчасної нейтралізації і профілактики негативних факторів моральної деформації і злочинної деградації службового колективу необхідно також знати і враховувати основні причини появи цих факторів як на рівні особистості працівника міліції, так і на рівні колективу підрозділу.

#### ***4. Виявлення, корекція і профілактика професійної психологічної деформації працівників ОВС***

Зазначені обставини виявляють необхідність проведення роботи з попередження і корекції професійної деформації серед співробітників ОВС. Цю роботу доцільно проводити у трьох взаємопов'язаних

напрямах: *організаційно-адміністративному, психолого-виховному, медико-реабілітаційному*. А оскільки професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ включає такі основні елементи: предмет діяльності, суб'єкт діяльності, зміст (мета і задачі), форми, засоби, методи і результат діяльності, – то кожний з елементів специфічно виявляється в діяльності різних підрозділів і одночасно піддається процесу деформації в різній мірі.

До числа обов'язкових завдань служби психологічного забезпечення органів внутрішніх справ входять завдання з виявлення, корекції і профілактики професійної психологічної деформації працівників ОВС. Для цього практичному психологу необхідні:

- *знання психологічних механізмів професійної деформації, об'єктивних і суб'єктивних чинників цього процесу;*

- *виявлення реальних діяльнісних детермінант професійної деформації, пов'язаних з характером службової діяльності і змістом завдань, які працівник виконує (нааявність владних повноважень, висока відповідальність, регламентованість, екстремальність, суперечливість, конфліктність, протидія);*

- *виявлення особистісних (індивідуально-психологічних) детермінант, які створюють внутрішні суб'єктивні умови, які блокують або інтенсифікують зовнішній деформуючий вплив. З часом ці детермінанти можуть перетворитися на вторинне (після діяльності) джерело деформації. Воно зсередини підживляє професійну деформацію (навіть поза службою). Індивідуально-психологічні професійно важливі якості можна розділити на загальні (компетентність, принциповість, дисциплінованість, порядність, відповідальність, самоконтроль, рівень домагань, рефлексивність, тривожність, емоційна врівноваженість і ін.) і спеціальні (морально-вольова надійність, соціальна перцепція, прагнення до професійного вдосконалення і т.п.);*

- *облік мікросоціальних детермінант, пов'язаних з найближчим соціальним оточенням, яке включає службовий колектив і позаслужбове середовище (сім'я, родичі, друзі). Ці два види соціального оточення повинні бути проаналізовані з точки зору як позитивного, так і деструктивного їх впливу на особистість працівника;*

- *прогнозування процесу професійної деформації з урахуванням конкретного профілю служби і службового стажу;*

- *емпіричні дослідження професійно-деформаційних проявів у діяльності й особистості працівника шляхом адекватно підібраних методів (спостереження, бесіда, природний експеримент, психодіагностичні методи, тестування, аналіз процесу і результатів службо-*

вої діяльності і т.п.) з дотриманням вимог професійної етики психолога;

- *лонгітюдний контроль* (продовжений у часі) процесів професійної деформації. Ці процеси динамічні в часі і мають розвивально-зворотній (регресивний) характер. Періодичність збору даних може бути різною (один раз на рік, через півроку, чотири місяці) залежно від коефіцієнта деформації (початкового, середнього, глибинного);

- конкретно-практична сторона профілактики корекції професійної деформації передбачає комплекс заходів у трьох взаємозв'язаних напрямках: *організаційно-адміністративному, реабілітаційному, психолого-педагогічному*. Завданням першого напрямку є ослаблення деформуючого впливу діяльності шляхом тимчасового усунення працівника від діяльності, професійного оточення або їх зміни; другого – оновлення і зміцнення фізичного, психологічного, психофізіологічного потенціалу працівника, підтримка його працездатності. Завданням третього напрямку є формування і розвиток індивідуально-психологічних якостей, які блокують деформуючий вплив.

Таким чином, з огляду на причини виникнення професійної деформації, її відкрити й латентну форми прояву, варто здійснювати цілеспрямований і безупинний профілактичний вплив, застосовуючи заходи:

- *загальноінституціонального рівня* – повна автономія органів внутрішніх справ, їхня соціальна стабільність і паритетний взаємозв'язок з іншими правоохоронними органами, підпорядкування їх тільки закону і висока відповідальність перед законом;

- *сфери професійної діяльності* – якісне поліпшення професійної, в тому числі психологічної підготовки; удосконалення професійного менеджменту; створення здорового демократичного морально-психологічного клімату у колективах.

До відомих і широко вживаних психологічних тестів професійної деформації відносять універсальні анкетні методики ММРІ і тест Р. Кеттелла. Ці психологічні тести професійної деформації дозволяють здійснювати миттєву діагностику одночасно всіх особистісних характеристик. Але для певної роботи або спеціального дослідження переважно шукають психологічні тести, направлені конкретно на виявлення професійної деформації. До них відносять, скажімо, опитувальники К. Леонгарда-Шмішека, Голланда, М. Рокича-Швартца, ДМО, Тімоті Лірі, КОТ, методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка і інші. Використання банку методик помітно розширює можливості психодіагностики професійної деформації, що у реальній практиці є запорукою ефективної профілактичної роботи.

## Контрольні питання

- ✍ Яке психічне явище прийнято називати професійною деформацією?
- ✍ Дайте характеристику змін у структурі особистості в процесі професійної деформації.
- ✍ У чому полягають прояви професійної деформації правоохоронної діяльності працівника ОВС?
- ✍ Поясніть порушення працівником міліції принципу «презумпції невинуватості» з точки зору професійної деформації.
- ✍ Назвіть чинники, які (за А. Будановим) ведуть до формування професійної деформації.
- ✍ У чому полягає небезпека деформації образу «Я»?
- ✍ Яка ймовірність професійної деформації працівника залежно від терміну служби?
- ✍ Охарактеризуйте об'єктивні та суб'єктивні причини деформації працівників ОВС.
- ✍ Які завдання психолог повинен виконувати для профілактики явищ професійної деформації?

## Інформаційні джерела

1. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников правоохранительных органов в экстремальных ситуациях / В.В. Авдеев. – М., 1988.
2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.
3. Васильев В.Л. Юридическая психология: учеб. для вузов / В.Л. Васильев. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2000. – 612 с.
4. Джини Грехем Скотт. Конфликты: пути их преодоления / Джини Грехем Скотт. – К., 1991. – 186 с.
5. Куличенко В.В. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики / В.В. Куличенко, В.П. Столбовой. – К., 1991. – 194 с.
6. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / В.С. Медведєв. – К., 1997.
7. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М., 1997. – 327 с.
8. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. – Харків, 2002.
9. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология: учеб. для вузов / Г.Г. Шиханцов. – М., 1998. – 352 с.

### ТЕМА 13. Заходи психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ

1. Завдання, принципи і форми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ.
2. Поняття суїциду та його профілактика.
3. Виявлення аутодеструктивних відхилень у поведінці працівників ОВС.
4. Група посиленої психологічної уваги в органах внутрішніх справ України та психопрофілактична робота з нею.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>основні завдання психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ</i>	
	<i>основи суїцидології</i>	
	<i>основні чинники суїцидальної поведінки</i>	
	<i>нормативну базу МВС України стосовно попередження суїцидів</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>вимоги до психолога у сфері психопрофілактичної діяльності</i>	
	<i>проводити психодіагностику схильності до суїцидальної поведінки</i>	
	<i>скласти портрет суїцидента</i>	
	<i>використовувати психокорекційні методи у профілактиці аутоагресії</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• суїцид</li> <li>• група посиленої психологічної уваги</li> <li>• дезадаптація</li> <li>• аутоагресія</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• первинна психопрофілактика</li> <li>• кризова превенція, інтервенція, поственція</li> <li>• вторинна психопрофілактика</li> <li>• посилена психологічна увага</li> </ul>

#### ***1. Завдання, принципи і форми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ***

Напруженість і екстремальність є однією з провідних умов діяльності органів внутрішніх справ. За даними вітчизняних та зарубіжних досліджень, професійна діяльність міліціонера (поліцейського) за своєю стресогенністю посідає друге місце після професії шахтаря у переліку 35 найбільш типових спеціальностей і оцінюється у 7,7 бали за 10-бальною шкалою. Для порівняння: стресогенність роботи пожежного оцінюється у 6,3 бали, службовця відділу кадрів – у 6 балів, військовослужбовця – у 4,7 бали.

*Психопрофілактична робота в органах внутрішніх справ* – це комплекс соціально-економічних, правових, організаційних, службових, психологічних, педагогічних та медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення психологічного благополуччя та здоров'я працівників органів внутрішніх справ, попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації.

Психоемоційна напруженість професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ обумовлюється такими стресогенними чинниками:

- ризиком для життя і здоров'я;
- дефіцитом часу для аналізу обставин і прийняття рішення;
- постійно існуючою протидією з боку правопорушників та злочинців;
- загрозою помсти;
- використанням зброї;
- високою ціною можливих помилок;
- усвідомленням відповідальності за результати виконаної роботи;
- великими фізичними навантаженнями;
- конфліктними ситуаціями в процесі службової діяльності;
- інтенсивним впливом несприятливих факторів навколишнього середовища.

З організаційно-методичною метою єдиний процес психопрофілактики в органах внутрішніх справ поділяється на три основних види:

первинна психопрофілактика – система заходів, спрямованих на: професійний відбір та психологічне супроводження службової діяльності; просвіту особового складу щодо причин психологічного неблагополуччя, відхилень у психоемоційних станах та адаптації; допомогу в організації здорового способу життя та психогієни професійної діяльності; навчання формам та методам саморегуляції, своєчасного звернення до фахівців за консультацією в ситуаціях, що створюють підвищений ризик розвитку психогенних розладів;

вторинна психопрофілактика – система заходів спеціалізованої психологічної допомоги (психодіагностики, психокорекції, психотерапії, психофармакології), що забезпечують найбільш ранній вияв та ефективну корекцію чи нейтралізацію негативних психічних станів і відновлення працездатності;

завершальна психопрофілактика – система заходів, спрямованих на соціально-медичну реабілітацію колишніх працівників органів внутрішніх справ з клінічними проявами психічної патології, що виникла під час проходження служби, та обмеження їх психічної інвалідації.

*Суб'єкти* психопрофілактичної роботи: керівники усіх рівнів системи МВС України, фахівці підрозділів психологічного забезпе-



чення й Центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору.

*Принципи* психопрофілактичної роботи:

- добровільності;
- гуманізму;
- законності;
- об'єктивності;
- науковості;
- дотримання норм професійної етики, деонтології та прав людини;
- комплексності (спрямованість усіх профілактичних заходів одночасно на особистість та її оточення (соціальне середовище), що передбачає тісну взаємодію в роботі всіх суб'єктів психопрофілактики);
- своєчасності (здійснення заходів первинної психопрофілактики серед здорових людей, вторинної – на найбільш ранніх етапах формування чи виникнення негативних психічних станів або порушень);
- активності та безперервності (всі заходи мають здійснюватись регулярно та планомірно, без залежності від видимого благополуччя в стані психічного здоров'я особового складу, з постійним пошуком нових шляхів проведення психопрофілактики);
- ефективності (при проведенні будь-яких заходів психопрофілактики орієнтуватись на головний критерій – їхню ефективність).

*Психопрофілактичні заходи* в системі органів внутрішніх справ повинні здійснюватись на п'яти рівнях:

- організаційно-нормативному,
- психолого-педагогічному,
- психологічному,
- медико-профілактичному,
- науково-методичному.

*Заходи організаційно-нормативного рівня* повинні забезпечувати відповідність нормативної бази психопрофілактичних заходів чинному законодавству і передбачають:

1. Нормативне забезпечення організаційно-управлінських заходів відповідно до завдань Комплексної програми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ;

2. Забезпечення наявності психотехнологій, ефективних психодіагностичних методик, тематичних тренінгів з психотерапевтичної роботи, практичних навчальних курсів з надання психологічної допомоги та методичних рекомендацій, необхідних для ефективного вирішення основних завдань Комплексної програми;

3. Ініціювання перед Президентом, Урядом, Верховною Радою України правового забезпечення соціальних гарантій працівникам ор-

ганів внутрішніх справ (належних умов професійної діяльності, страхування, медичних та матеріальних потреб працівників і членів їх сімей).

*Заходи психолого-педагогічного рівня* здійснюються з метою психологічного просвітництва, формування стану психологічної готовності працівників органів внутрішніх справ до дій у складних та екстремальних умовах і передбачають:

1. Навчання керівників усіх рангів «менеджменту безпеки», тобто знанням, вмінням і навичкам постановки та вирішення управлінських задач, пов'язаних із забезпеченням безпеки працівників.

2. Навчання працівників органів внутрішніх справ тактиці, методам і прийомам забезпечення особистої безпеки у специфічних умовах професійної діяльності та повсякденному житті; формування психологічних установок та готовності працівників органів внутрішніх справ щодо забезпечення:

- особистої професійно-моральної безпеки – професійно грамотним діям в умовах психологічного тиску з боку кримінальних елементів;

- особистої психологічної безпеки – вмінню й навичкам психологічної самодіагностики та саморегуляції для нейтралізації негативних наслідків стресових ситуацій та емоційно-психологічних навантажень, особливо при роботі в екстремальних умовах;

- особистої фізичної безпеки у професійній діяльності та поза службою.

3. Навчання керівників усіх рангів та працівників органів внутрішніх справ за допомогою тренінгових технологій практичним навичкам протидії стресам, поліпшення особистої і професійної комунікації, умінню вирішувати проблеми внутрішньокolleктивних відносин, формуванню та підтримуванню належного соціально-психологічного клімату у службових колективах.

4. Навчання психологів системи МВС основним прийомам психологічної допомоги та психокорекції, організація тематичних тренінгів з психокорекційної роботи, практичних курсів з надання психологічної допомоги.

*Заходи психологічного рівня* передбачають використання стандартизованих, спеціалізованих психотехнологій:

- професійно-психологічного відбору та розстановки кадрів;
- сприяння адаптації працівників у колективі;
- контролю за рівнем психологічної готовності до виконання професійних обов'язків;

- ранньої діагностики негативних психічних станів;

- здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів та професійної деформації;

- полегшення емоційного реагування на стресогенні ситуації та запобігання накопиченню негативного емоційного заряду;

- створення позитивного морально-психологічного клімату та безконфліктних службово-особистісних стосунків у колективі.

Заходи психологічного рівня спрямовані на вдосконалення поведінкових установок працівників органів внутрішніх справ, на збереження життя і здоров'я в екстремальних оперативно-службових умовах, на підтримку професійно-психологічної готовності у вигляді системи правил і техніки поведінки щодо забезпечення особистої безпеки працівників у складних штатних і позаштатних службових ситуаціях та поділяються на *планові і ситуаційні*.

*Планові заходи* здійснюються за наступними напрямками:

- робота з «групою посиленої психологічної уваги»;
- психологічне супроводження оперативно-розшукової діяльності;
- проведення обов'язкових заходів для працівників, які здійснюють оперативні завдання, знаходяться під психологічним тиском різного роду в межах службових завдань;
- проведення занять з питань психологічної саморегуляції особового складу в процесі оперативно-службової діяльності та поза нею, релаксації та психоемоційного розвантаження працівників та інше;
- психологічне супроводження службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед особового складу.

*Ситуаційні заходи* включають обов'язкові психокорекційні заходи, такі як дебрифінг, формуючий процесінг, деф'юзінг, рефреймінг, індивідуальні корекційні або діагностичні бесіди з працівниками органів внутрішніх справ після гострих стресогенних ситуацій у службовій діяльності.

## **2. Поняття суїциду та його профілактика**

Суїцид (від англ. suicide) – це самогубство, що чинить людина в стані афекту, фрустрації, під впливом психічних аномалій. *Суїцид* – усвідомлений акт позбавлення себе життя під впливом психотравмуючих ситуацій, за яких життя як найвища цінність втрачає сенс для конкретного індивіда в силу особистісних психічних деформацій, соціально-економічних і морально-дестабілізуючих факторів.

Ще У. Франкл наполягав на тому, що самогубство здійснюється людьми, у яких страх перед життям стає більшим, ніж страх перед смертю. З властивих йому гуманістичних позицій він зовсім справедливо відзначав, що самогубство є невід'ємним ступенем волі людини [2]. Саме про це ще наприкінці XIX століття писав Е. Дюркгейм: «Якщо люди вбивають себе частіше, то це не тому, що нам доводиться прикладати більше зусиль для підтримки свого існування, і не тому,

що наші законні потреби менше задовольняються, а тому, що ми не знаємо тепер ні того, де знаходяться наші законні потреби, ні того, якою є мета нашої діяльності» [1].

Підтвердженням є статистика суїцидальної активності серед працівників ОВС, яка є особливо високою у періоди соціально-економічної кризи. Встановлено, що в результаті суїцидів органи та підрозділи МВС України щорічно втрачають приблизно стільки ж працівників, скільки під час виконання службових обов'язків (рис. 3).

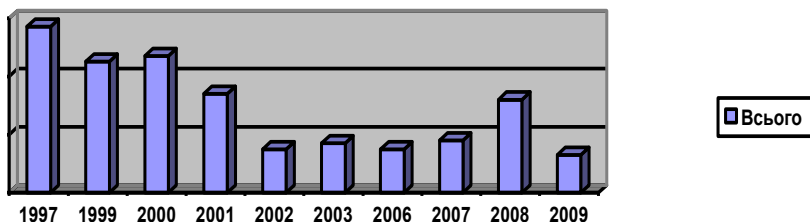


Рис. 3. Суїцидальна активність серед працівників ОВС

Суттєве значення для психологічних досліджень мають праці провідних вітчизняних психологів з теорії та практики психологічної допомоги особам у передсуїцидальному стані О.В. Землянської, В.С. Медведєва, В.П. Москальця, Т.І. Пашукова, В.А. Розанова, В.В. Сулицького, Л.Ф. Шестопалова та ін.

Протягом останніх 15 років в результаті самогубств пішли з життя більше 300 працівників органів внутрішніх справ та військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, близько 30 працівників здійснювали спроби суїциду.

Згідно з наказом МВС України від 07.04.2008 № 161 «Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 роки», найбільшу кількість самогубств скоєно у підрозділах Державної служби охорони, карного розшуку, служби дільничних інспекторів міліції, патрульно-постової служби, Державної автомобільної інспекції, чергових частин, слідства, працівники яких несуть основний тягар у боротьбі зі злочинністю правопорушеннями.

Розглянемо соціально-демографічний портрет суїцидента-правоохоронця:

- найчастіше самогубства вчиняють працівники зі стажем служби від 5 до 10 років – 41%;
- середній вік суїцидента – 30–35 років;
- шлюбний статус – 70% одружених;

– одним із серйозних чинників, що провокують суїцидальний вчинок, є зловживання спиртними напоями;

– в основі аутоагресивної поведінки лежить нерозв’язний конфлікт (або конфлікт, що суб’єктивно сприймається як такий) у значущій для особистості сфері життєдіяльності.

Виявлено, що переважна більшість працівників (понад 70%) покінчили життя самогубством після 5 років служби в ОВС. Таким чином, чітко простежується тенденція вчинення суїцидів особами найбільш працездатного віку (25–40 років). Саме ця категорія характеризується найбільшою активністю та професіоналізмом (до 25 років працівники тільки набувають необхідних знань, досвіду, авторитету; після 40 років з’являються ознаки професійної деформації і професійних захворювань), що обумовлює максимальну задіяність 25–40-річних працівників в особливо небезпечних службових операціях, найбільше завантаження їх під час розкриття злочинів та розслідування кримінальних справ, активну участь у заходах з охорони громадського порядку. Все це своєю чергою стає тими стресогенними факторами, які створюють передумови аутоагресії серед працівників міліції.

О.В. Тимченко наголошує на трьох *основних підходах* в роботі з суїцидонебезпечними особами: превенція, інтервенція та поственція. Суїцидологічна *кризова превенція* припускає активне втручання суїцидолога, психотерапевта, працівника соціально-психологічної служби у когнітивну й емоційну сферу потенційного суїцидента з метою купірування станів психологічної кризи шляхом корекції неадаптивних шаблонів мислення. Це дозволить особі пережити життєві кризи і суїцидально небезпечні ситуації без особистісного «зламування». *Кризова інтервенція* передбачає зняття афективної напруги та зменшення ступеня суїцидального ризику в умовах стаціонарного лікування. *Поственція* покликана вирішувати такі завдання: надання реабілітаційної допомоги самому суїциденту; надання психологічної підтримки найближчому соціальному оточенню особи, яка скоїла акт аутоагресії; запобігання повторній суїцидальній спробі.

До *основних умов*, які можуть сприяти виникненню елементів аутоагресії у структурі особистості, належать:

- підвищене навантаження;
- вихід за межі комфортного чи припустимого для даного суб’єкта ступеня інтенсивності взаємодії з найближчим соціальним оточенням;
- підвищені вимоги щодо результатів професійної діяльності;
- усвідомлення особистістю високої відповідальності за якість виконання службових обов’язків;
- фізичні та психічні травми, посттравматичні розлади;

- втрата близьких людей;
- відсутність необхідних умов для нормальної життєдіяльності тощо.

Серед матеріально-побутових, соціально-психологічних та медико-психологічних причин аутоагресії переважною є *соціально-психологічна* група причин. Це може свідчити, *по-перше*, про наявність у суїцидентів певних інтрапсихічних особливостей: підвищеної емоційності, хворобливого самолюбства, завищеної чи заниженої самооцінки, схильності до егоцентризму, підвищеного рівня особистісної і ситуативної тривожності, порушення в комунікативній сфері; *по-друге*, про стресогенність професійної діяльності: ненормований робочий день; екстремальний характер деяких службових завдань; застосування вогнепальної зброї; отримання поранень і травм під час фізичної протидії правопорушників тощо.

В даний час Україна входить до групи країн з високим рівнем суїцидальної активності (понад 29 випадків самогубств на 100 тисяч населення), але суїцидологічної служби в державі немає, кваліфікованих фахівців недостатньо, а їхня підготовка не завжди відповідає сучасним знанням у цій сфері. Впровадження сучасних форм і методів прогнозування, профілактики аутоагресії у кризових стаціонарах шляхом амбулаторної допомоги, патронажу, психологічного консультування, створення «Телефонів довіри» ще не набуло масштабів державної програми і багато в чому залишається справою ентузіастів.

Тому не випадково превентивно-профілактичні заходи, які використовуються Центрами практичної психології при УМВС України в областях, не дозволяють докорінно вплинути на динаміку суїцидальної активності серед працівників міліції. *Алгоритм діяльності практичного психолога ОВС* щодо запобігання аутоагресивній поведінці працівників міліції включає такі заходи:

- *прогнозування ризику* суїцидальної активності серед працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України;
- *превентивні заходи* запобігання випадкам самогубств серед працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України;
- *психопрофілактику* аутодеструктивної поведінки серед працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України.

Прогнозування аутоагресії серед працівників правоохоронних органів передбачає, насамперед, глибоке розуміння структури суїцидальної поведінки. В динаміці соціально-психологічної дезадаптації, яка веде до самогубства, існує дві фази: переддиспозиційна та суїцидальна. Відзначено, що перехід переддиспозиційної фази дезадаптації у суїцидальну обумовлений конфліктною або критичною ситуацією, яка виникає в тій чи іншій сфері життєдіяльності.

### **3. Виявлення аутодеструктивних відхилень у поведінці працівників ОВС**

Основним загрозовим фактором щодо надійності персоналу є наявність латентних форм аутодеструктивної поведінки. Прогнозування «суїцидального ризику» стосовно нових працівників ОВС повинно здійснюватися в обов'язковому порядку. При вивченні особових справ, незалежних характеристик та проведенні бесід необхідно встановити наявність конкретних показників суїцидального ризику. З цією метою також використовуються спеціалізована методика, розроблена авторами Ленінградського науково-дослідного психоневрологічного інституту ім. В.М. Бехтерева, та колірний тест відносин, розроблений А.Н. Еткіндом (КТВ).

Особливості характеру, умов життя, а також реагування, властиві суїцидентам, дозволили скласти карту ризику суїцидальності. Карта призначена для визначення ризику вчинення суїциду. Застосування карти правомірне при дослідженнях клієнтів із наявними в анамнезі гострими афективними реакціями на фоні акцентуації характеру. У карту включений 31 чинник ризику суїциду, наявність кожного з яких необхідно виявити в досліджуваного. Її заповнює психолог, добре знайомий з анамнезом і особистістю дослідженого, на підставі вільної бесіди з ним. При заповненні карти варто виходити не з суб'єктивної оцінки себе особою, а з вражень психолога, отриманих під час ретельного вивчення анамнезу.

Після вивчення всіх параметрів кожному з них приписується умовна «вага» відповідно до таблиці 10. Так, більшість параметрів (8.9.11-31) при їхній наявності в досліджуваній особі оцінюється балом «1». Деякі найбільш значимі чинники анамнезу – балами «2» (5-7) і «3» (1-4,10). У випадку неявної виразності якоїсь властивості їй приписується «вага», що дорівнює половині від «1», «2» або «3». При відсутності будь-якого з 31 параметра він оцінюється балом «0,5». Не виявленими з різних причин можуть бути 2-3 чинники. Їхня вага дорівнює «0». Нулем оцінюється також характеристика 7 і 10 в осіб, що не досягли середнього віку початку статевого життя (19 років) і вступу в шлюб (21 рік). Потім обчислюється алгебраїчна сума «ваг» усіх чинників. Якщо отриманий показник менше ніж 8,80, ризик суїциду незначний. Якщо цей показник коливається від 8,80 до 15,40, то є ризик учинення суїцидальної спроби. У випадку, коли сума «ваг» перевищує 15,40, ризик суїциду досліджуваній особі великий, а у випадку наявності в анамнезі спроби самогубства – значний ризик її повтору.

## КАРТА РИЗИКУ СУЇЦИДАЛЬНОСТІ

### Дані анамнезу

1. Вік першої суїцидальної спроби до 18 років.
2. Раніше мала місце суїцидальна спроба.
3. Суїцидальні спроби у родичів.
4. Розлучення або смерть одного з батьків (до 18 років).
5. Недолік тепла в дитинстві або юнацтві в сім'ї.
6. Повна або часткова бездоглядність в дитинстві.
7. Початок статевого життя в 16 років і раніше.
8. Провідна місце в системі цінностей належить любовним стосункам.
9. Виробнича (службова) сфера не грає важливої ролі в системі цінностей.
10. В анамнезі мало місце розлучення.

### Актуальна конфліктна ситуація

1. Ситуація невизначеності, очікування.
2. Конфлікт у сфері любовних або подружніх відносин.
3. Тривалий службовий конфлікт.
4. Подібний конфлікт мав місце раніше.
5. Конфлікт, обтяжений неприємностями в інших сферах життя.
6. Суб'єктивне відчуття непереборної конфліктної ситуації.
7. Відчуття образи, жалю до себе.
8. Відчуття втоми, безсилля.
9. Вислови із загрозою суїциду.

### Характеристика особистості

1. Емоційна нестійкість.
2. Імпульсивність.
3. Емоційна залежність, необхідність близьких емоційних контактів.
4. Довірливість.
5. Емоційна в'язкість, нерухомість.
6. Хвороблива самолюбивість.
7. Самостійність, відсутність залежності в ухваленні рішень.
8. Напруженість потреб (сильно висловлене бажання досягти своєї мети).
9. Наполегливість.
10. Рішучість.
11. Безкомпромісність.
12. Низька здібність до утворення компенсаторних механізмів, витіснення фруструючих чинників.



**«Вага» чинника ризику суїциду в залежності від його наявності, виразності і значимості**

Характеристика наявності чинників	Номери чинників		
	8.9.11-31	5-7	1-4.10
Відсутній (фактор)	- 0,5	- 0,5	- 0,5
Слабо виражений	+ 0,5	+ 1	+ 1,5
Присутній	+ 1	+ 2	+ 3
Наявність не виявлена	0	0	0

**4. Група посиленої психологічної уваги в органах внутрішніх справ України та психопрофілактична робота з нею**

Керівництвом МВС України приділяється постійна увага питанням профілактики надзвичайних подій серед працівників органів внутрішніх справ, збереження їх життя і здоров'я. За результатами аналізу стану організації роботи з працівниками, включеними до групи посиленої психологічної уваги (ГППУ) (вказівка МВС України 05.12.2007 року № 6/2/1-6765 «Про заходи щодо активізації роботи з працівниками, віднесеними до групи посиленої психологічної уваги»), станом на 20.11.2007 до групи посиленої психологічної уваги включено 8293 працівники, що на 900 працівників більше, ніж за аналогічний період 2006 року. Найбільше виявлено в УМВС Луганської та ГУМВС Одеської областей (відповідно 1805 осіб або 17% від загальної чисельності особового складу та 1171 осіб (14%)).

За категоріями проблем у групах посиленої уваги перебували працівники, які:

- потребували психологічної підтримки з причин вразливості, конфліктних стосунків у сім'ях, труднощів, пов'язаних з умовами службової діяльності, схильності до порушень дисципліни;

- відчували труднощі, пов'язані з процесом адаптації до нових умов служби;

- систематично порушували службову дисципліну, мали відхилення від загальноприйнятих норм поведінки на службі та в побуті;

- схильні до вживання алкоголю;

- з ознаками ігрової залежності;

- застосовували табельну вогнепальну зброю на ураження.

Найбільша кількість працівників, включених до групи посиленої уваги, спостерігається серед працівників підрозділів дільничних інспекторів міліції – 27%, карного розшуку – 16%, патрульної служби міліції – 12%, слідства – 11% та ДАІ – 9%.

З числа працівників, включених до групи посиленої психологічної уваги, виявлено 236 осіб з ознаками психічної дезадаптації, невротичних, депресивних реакцій. Найбільше таких працівників виявлено: ГУВВ (39 працівників), УМВС на транспорті (37), ДДСО (26). 17 осіб даної категорії працівників після обстеження в центрах психіатричної допомоги були направлені для подальшого огляду в спеціалізовані медичні заклади для надання необхідної терапевтичної допомоги.

Таким чином, **посилена психологічна увага** – це система комплексних заходів психологічного характеру, що здійснюються з метою своєчасної профілактики та попередження надзвичайних подій серед працівників органів внутрішніх справ України, підвищення рівня їх адаптаційних можливостей (в т.ч. курсантів, слухачів) до умов службової діяльності, забезпечення їх психологічного благополуччя, збереження психічного й фізичного здоров'я, запобігання службовому та побутовому травматизму.

Підстави, порядок зарахування й виключення з груп посиленої психологічної уваги (далі – ГППУ) працівників органів внутрішніх справ, курсантів і слухачів навчальних закладів МВС України та надання їм психологічної допомоги визначає Положення про групу посиленої психологічної уваги, затверджене наказом МВС України від 28.07.04 № 842.

ГППУ утворюються з метою диференційованого розподілу заходів первинної психопрофілактики та зусиль психологів стовно осіб, які потребують першочергової психологічної допомоги, додаткових індивідуальних заходів первинної психопрофілактики у зв'язку з особливостями впливу на них стресогенних факторів службової і позаслужбової діяльності.

В основу роботи з особами, яких віднесено до ГППУ, покладено *принципи*:

- науковості;
- об'єктивності;
- неупередженості;
- комплексності;
- юридичної правомірності;
- дотримання норм професійної етики, деонтології і прав людини;
- відповідальності;
- компетентності;
- добровільності;
- конфіденційності.

*Рішення про включення працівника (курсанта, слухача) до ГППУ* приймається начальником Центру практичної психології при ГУМВС,

УМВС, керівником підрозділу психологічного забезпечення навчального закладу МВС України або керівником інших структурних підрозділів служби психологічного забезпечення за письмовим зверненням:

- психолога структурного підрозділу служби психологічного забезпечення оперативної службової діяльності органів внутрішніх справ України, який безпосередньо здійснює психологічне супроводження службової діяльності працівників органів і підрозділів внутрішніх справ;

- керівника органу внутрішніх справ, проректора з кадрового забезпечення навчального закладу МВС України;

- особисто працівника (курсанта, слухача).

Психопрофілактична робота з працівниками (курсантами, слухачами), яких віднесено до ГППУ, безпосередньо здійснюється працівниками структурних підрозділів служби психологічного забезпечення у спеціально обладнаних кабінетах психологічної корекції та регуляції, або психотренінгових комплексах.

Зазвичай термін перебування працівника в ГППУ становить від 3 місяців до 1 року, однак може подовжуватися за наявності:

- важкого невиліковного соматичного захворювання в працівника або значущих для нього осіб, близьких членів його родини;

- гострого, тривалого, деструктивного конфлікту;

- тривалого розслідування кримінальної справи, заведеної на працівника;

- посттравматичного стресового розладу;

- ознак нервово-психічної нестійкості;

- акцентуацій характеру;

- проявів адиктивної поведінки.

Керівники органів та підрозділів внутрішніх справ для надання особовому складу своєчасної адекватної допомоги, зобов'язані володіти інформацією щодо:

- індикаторів, що опосередковано свідчать про проблеми у стані здоров'я працівників, їх психологічного благополуччя тощо відповідно до таблиці несприятливих чинників;

- підстав включення працівників до групи посиленої психологічної уваги;

- результатів відвідування працівників ОВС за місцем проживання, особливостей взаємин у сім'ях, рівня їх добробуту, охайності приміщень, де мешкає родина працівника;

- основних проблем, які турбують працівника та його рідних для надання їм практичної, соціальної допомоги в межах компетенції та можливостей керівництва органу (підрозділу);

- негативних чинників, що свідчать про нездоровий спосіб життя працівників ОВС, наявність у службовому або особистому житті невіршуваних конфліктів, проявів залежної поведінки (систематичне

вживання працівником, у тому числі поза службою, алкоголю, психоактивних, наркотичних речовин, схильність до азартних ігор тощо).

Психологи ЦПП МВС України розробили таблицю несприятливих чинників, яку заповнюють посадові особи за результатами спостережень поведінки працівника під час службової діяльності, співбесід, аналізу матеріалів особової справи працівника та інше (табл. 11).

Таблиця 11

### Несприятливі чинники

I. Біографічні		Бали
1.1. Наявність самогубств (спроб) серед близьких та родичів		3
1.2. Зовнішні прояви недолків виховання:		
- невміння себе поводити в товаристві;		2
- невиправдане, часте застосування в мові нецензурних висловлювань («слово через слово»);		2
- неохайний зовнішній вигляд;		2
надмірна жорстокість, грубість, вседозволеність		2
1.3. Часта зміна, без суттєвих причин, роду діяльності (зміна місця навчання, служби, роботи в минулому тощо)		1
1.4. Наявність конфліктів за попередніми місяцями навчання, служби, роботи		1
1.5. Підвищений травматизм, схильність до нещасних випадків унаслідок власних необережних дій та необгрунтованого ризику (значна кількість травм, поранень, опіків, фактів перебування в ДТП тощо)		3
1.6. Особливості внутрішньосімейних відносин:		
- виховання в неповних сім'ях (відсутність одного з батьків);		1
- розлучення батьків до досягнення суб'єктом 15 років;		1
- смерть батьків (або одного з батьків) до досягнення суб'єктом 15 років;		1
- виховання в сім'ях з несприятливим соціально-психологічним кліматом, наявність конфліктів з батьками;		1
- зловживання одного (або обох) батьків алкоголем, наркотиками		3
1.7. Фанатичне захоплення участю в політичних рухах (релігійних течіях)		3
1.8. Участь у бойових діях та збройних конфліктах під час проходження служби у військових формуваннях та правоохоронних органах (отримання при цьому поранень або травм)		1
Загальна сума тільки за I розділом 10 та більше балів – прогноз успішності несприятливий, потребує додаткового психологічного вивчення		
II. Індивідуальні особливості		Бали
2.1. *Невідповідність освітнього рівня, психічного розвитку віковим нормам:		
- низький рівень розвитку пізнавальних здібностей;		3
- розлади мислення;		
- нездатність відокремлювати головне від другорядного;		3
- суттєві труднощі концентрації уваги;		

- нездатність зосередитися на виконанні завдання;	3
- примітивність мислення;	3
- нездатність чітко висловлювати свої думки;	3
- крайня безграмотність у написанні та оформленні службової документації	3
2.2. *Низька професійна мотивація, відсутність професійних інтересів	3
2.3. *Схильність до саморуйнівної поведінки:	
- надмірне паління;	1
- татуювання кримінальної спрямованості;	3
- на тілі є сліди самопорізів;	3
- надмірне або систематичне вживання алкоголю;	3
- уживання психоактивних, наркотичних речовин	3
2.4. Нерозбірливість у сексуальних контактах, збочення сексуального потягу	3
2.5. *Схильність до ігрової залежності	3
2.6. Здатність безмірно, фанатично захоплюватися будь-чим, азартність	3
2.7. Схильність до самозвинувачення, постійна емоційна напруженість, тривожність	3
2.8. Фокусування на негативних переживаннях, неприємних спогадах, схильність до «застрягання»	3
2.9. Імпульсивність, емоційна нерівноваженість, підвищена конфліктність, безкомпромісність, відсутність гнучкості, знижений самоконтроль	3
2.10. Високий рівень домагань, хворобливе самолюбовство поєднується з невпевненістю в собі, залежністю від думок та оцінок оточуючих, надмірна чутливість, вразливість до критики	2
2.11. Яскраво виражена індивідуалістичність, своєрідність мислення, орієнтація виключно на власні цінності і критерії оцінки ситуації	2
2.12. Прояви скритності, підозрливості, ревнощів, які ускладнюють соціальну адаптацію	2
2.13. Труднощі під час прийняття самостійних рішень	1
2.14. Схильність до тотального фаталізму, містицизму	2
2.15. Яскраво виражений потяг до гострих відчуттів	1
2.16. Спостерігаються зовнішні прояви тривожності, знервованості, пригніченості:	
- заїкається, пітніє;	1
- легко червоніє або блідне;	1
- тремтить голос;	1
- тремор кінцівок;	2
- переважає знижений фон настрою, в очах сльози, скарги на ком у горлі	3
Загальна сума тільки за II розділом 16 та більше балів – прогноз несприятливий, потребує додаткового психологічного вивчення	
III. Наявність конфліктної ситуації	Бали
3.1. Конфлікт у сфері матеріального, фінансового забезпечення (значні боргові зобов'язання)	3

3.2. Конфлікти, що обумовлені специфікою сімейних, любовних взаємовідносин (провідна цінність – кохання)	2
3.3. Конфлікти, що пов'язані з асоціальною поведінкою (на даний час або раніше)*	3
3.4. Різке погіршення стану здоров'я (стан перевтоми, виснаження, скарги на погіршення самопочуття, задишку, сильне серцебиття, біль в області серця, підвищення тиску, головний біль, загострення хронічних захворювань, розлади сну, різке зниження ваги, часте перебування на лікарняних тощо)	3
Загальна сума тільки за III розділом 8 та більше балів – прогноз успішності несприятливий, потребує додаткового психологічного вивчення	
<b>Загальні висновки:</b> - наявність хоча б одного чинника, зазначеного в підпунктах 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.3 та 3.4 з позначкою «*», дає серйозні підстави для проведення додаткового психологічного вивчення кандидата, а можливо й медичного дослідження; - у разі отримання працівником (за іншими чинниками, наведеними в I, II та III розділах) загальної кількості від 9 до 22 балів, повідомляється начальник ЦПП У(В)КЗ ГУМВС, УМВС. Після здійснення відповідних додаткових психологічних вивчень приймається рішення про доцільність зарахування працівника до групи посиленої психологічної уваги для подальшого спостереження та проведення заходів психологічного спрямування; - у разі отримання працівником (за іншими чинниками, наведеними у I, II та III розділах) загальної кількості від 1 до 7 балів (включно), прогноз успішності у цілому сприятливий	

Зовнішні прояви поведінки працівників, яких належить обстежити, можуть бути надзвичайно різноманітними, однак виокремлюють певні орієнтири, що свідчать про аномальні риси в поведінці таких осіб:

1. *Зміни в зовнішньому вигляді:* неохайність, неакуратність, недбалість у зовнішньому вигляді або навпаки підкреслена увага до свого зовнішнього вигляду, бажання привернути до себе увагу за допомогою одягу, використання нетрадиційних елементів в одязі (наприклад, використання чоловіками жіночих елементів, надмірна кількість прикрас, декоративних елементів тощо).

2. *Зміна стилю спілкування,* темпу мовлення, лексики: замкнутість, відчуженість, нелюдяність або навпаки розв'язаність, нерозбірливість у контактах з людьми, надмірна балакучість, використання ненормативної лексики, двозначностей, брутальність тощо.

3. *Зміна ставлення до службової діяльності:* недбалість, халатне ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, зниження працездатності, переорієнтація на досягнення тільки власних інтересів за рахунок інтересів служби або навпаки показове нехтування власними інтересами, принесення себе «в жертву», кар'єризм, перебільшення власної ролі в досягненні загальної мети службової діяльності.

4. *Зміна інтересів та захопленнь*: незвичайні, дивні захоплення або хобі, потяг до «оригінальності», дивакуватість, колекціонування різних незвичайних речей, захоплення, що мають ознаки надціннісних утворень (коли заради захоплення особа жертвує всім).

5. *Зміни в емоційно-вольовій сфері*: дратівливість, запальність, вразливість, невпевненість або навпаки байдужість, емоційна тупість, млявість, апатія, пригніченість.

6. *Адиктивна поведінка*: зловживання алкоголем, наркотичними чи іншими психоактивними речовинами (нікотин, міцний чай, кава, стимулятори тощо), особливо зміна типу вживання алкоголю, навіть якщо відсутні ознаки залежності.

*Підставою для прийняття рішення* про включення працівників (курсантів, слухачів) до ГППУ є наявність таких факторів та умов:

– застосування працівниками органів внутрішніх справ України вогнепальної зброї на ураження;

– перебування працівників органів внутрішніх справ України в екстремальних ситуаціях, пов'язаних із загибеллю людей;

– виявлення за результатами психологічної діагностики у працівника органів і підрозділів внутрішніх справ негативного психоемоційного стану;

– труднощі, пов'язані з процесом адаптації до умов службової діяльності;

– ознаки формування соціально-психологічної дезадаптації особистості;

– систематичні порушення службової дисципліни, відхилення від загальноприйнятих норм поведінки на службі та в побуті;

– труднощі у формуванні міжособистісних стосунків, яскраво виражена схильність до конфліктів, що викликає погіршення соціально-психологічного клімату в колективі;

– підвищена хворобливість, часта відсутність на службі через стан здоров'я, скарги на самопочуття;

– зловживання алкоголем, вживання наркотичних, токсичних речовин чи психотропних препаратів, у тому числі й медичних без припису лікарів;

– передсуїцидальна поведінка, висловлювання намірів покінчити життя самогубством або наявність в анамнезі суїцидальних спроб;

– наявність випадків психічних захворювань, алкоголізації чи суїцидальної поведінки серед близьких родичів;

– акцентуації характеру, які обумовлюють виражені негативні риси особистості, схильність до невротичних та депресивних реакцій;

– перенесення психотравмуючих ситуацій, пов'язаних із службовою діяльністю, смертю родичів, товаришів, близьких людей, розірванням шлюбу тощо;

– особисте звернення працівника (курсанта, слухача) до психолога по допомогу.

У разі застосування працівниками органів внутрішніх справ України вогнепальної зброї на ураження, після перебування працівниками органів внутрішніх справ України в екстремальних ситуаціях, пов'язаних із загибеллю людей, при виявленні у працівника органів і підрозділів внутрішніх справ негативного психоемоційного стану за результатами психологічної діагностики керівники структурних підрозділів СПЗ *мають право* надавати рекомендації керівникам органів і підрозділів внутрішніх справ про тимчасове усунення працівників (курсантів, слухачів) від виконання службових обов'язків зі збереженням грошового утримання (терміном до 3 діб) для надання їм невідкладної психологічної допомоги та здійснення заходів первинної психопрофілактики з подальшим вирішенням питання про їх допуск до самостійного несення служби та необхідність зарахування їх до ГППУ.

З працівниками органів внутрішніх справ України, яких було включено до ГППУ, *проводиться консультування та комплексне психологічне вивчення*, яке включає психодіагностику, вивчення особливостей актуальної проблеми, аналізу біографічних даних, особливостей родинних стосунків соціально-побутових умов тощо. *У разі відмови працівника* (курсанта, слухача) від здійснення стосовно нього психокорекційних заходів психолог передусім пояснює йому корисність, ефективність і безпеку цих заходів. За умови повторної незгоди працівника органів внутрішніх справ України психолог у письмовій формі повинен поінформувати про це керівника структурного підрозділу СПЗ.

Працівники (курсанти, слухачі), яких віднесено до ГППУ, залежно від підстав зарахування умовно розподіляються за напрямками психопрофілактичної роботи:

1) *Службовий* – особи, які проходять службу в умовах підвищеного ризику, психоемоційного навантаження та постійного впливу стресогенних факторів службової діяльності.

2) *Службово-дисциплінарний* – особи, які систематично порушують службову дисципліну, мають низькі показники у службовій діяльності, професійній підготовці тощо.

3) *Сімейно-побутовий* – особи, які мають конфліктні стосунки в сім'ї, розривали шлюб, мають на утриманні важко хворих членів родини, пережили смерть близьких людей.

4) *Соціально-психологічний* – особи, які мають труднощі в адаптації до умов службової діяльності, конфліктні стосунки з керівництвом та колегами по службі, виявляють відхилення в поведінці, зловживають алкоголем, схильні до азартних ігор, виявляють наміри покінчити життя самогубством, мають в минулому суїцидальні спроби, або відомі випадки суїцидальної поведінки серед близьких родичів тощо.



5) *Психологічний, психосоматичний* – особи, у яких за підсумками психологічної діагностики отримано негативні результати та виявлено несприятливий психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних та депресивних реакцій у стресових ситуаціях, які висловлюють скарги на самопочуття, тривалий час перебувають на лікарняному та виявляють підвищену хворобливість, або особи, які зловживають алкоголем, помічені у вживанні наркотичних, токсичних речовин чи психотропних препаратів.

*Термін перебування працівника (курсанта, слухача) в ГППУ встановлюється психологом, який безпосередньо здійснює психопрофілактичні заходи та залежить від загального психологічного стану особи та результатів проведеної психокорекційної роботи.*

Для зарахування працівника (курсанта, слухача) до ГППУ необхідні матеріали та інформація, а саме:

- результати психодіагностичного та соціально-психологічного вивчення;
- результати психологічного супроводження службової діяльності;
- інформація, надана керівництвом, посадовими особами, безпосереднім оточенням, близькими й рідними;
- інформація, надана самою особою.

Психолог повинен повідомити під особистий підпис працівника (курсанта, слухача) про включення його до ГППУ, пояснити підстави зарахування і порядок здійснення з ним подальшої профілактики, скласти докладний план індивідуальної психопрофілактичної роботи з працівниками органів і підрозділів внутрішніх справ (де визначається орієнтовна кількість годин, основні завдання психокорекційної роботи та бажаний результат) і затвердити його у керівника структурного підрозділу СПЗ.

Інформація про зарахування працівника (курсанта, слухача) до ГППУ, результати проведеної психокорекції, а також результати подальших психодіагностичних вивчень фіксуються психологом у карті психологічного супроводження працівника органів внутрішніх справ України. При наявності двох і більше осіб з подібними проблемами психологічного характеру психолог має право сформувати таких працівників у відповідні групи та в подальшому здійснювати з ними групу психокорекцію.

*Рішення про виключення працівника (курсанта, слухача) з ГППУ приймає керівник структурного підрозділу служби психологічного забезпечення після вивчення матеріалів проведеної психологом психопрофілактичної роботи та аргументованого висновку психолога, який безпосередньо здійснював психопрофілактичні заходи під час перебування працівника (курсанта, слухача) в ГППУ. Підставою для виключення працівника з ГППУ можуть бути:*

- успішне здійснення заходів психопрофілактики та отримання позитивних і стійких змін у психоемоційному стані, навчальній та службовій діяльності чи поведінці особи як на службі, так і в побуті;

- позитивні результати повторної психодіагностики;
- оптимальна адаптація до умов служби, навчання.

*Висновок психолога* повинен містити в собі:

- обґрунтовані причини включення і виключення працівника (курсанта, слухача) до ГППУ;

- зміст проведених щодо нього психопрофілактичних заходів;
- результати психодіагностичного вивчення особи, що свідчать про стабілізацію та покращання його психоемоційного стану.

При необхідності здійснення з працівниками (курсантами, слухачами) *заходів вторинної психопрофілактики* або надання їм психіатричної допомоги за їх згодою вони направляються до ЦПД. У такому разі інформація про зміст заходів, що вживалися на попередньому етапі, та висновок щодо результативності проведеної психопрофілактичної роботи надаються керівником структурного підрозділу СПЗ до ЦПД.

Про виключення працівника (курсанта, слухача) з ГППУ психолог повідомляє йому особисто та проводить із ним співбесіду.

Матеріали, що стосуються психопрофілактичної роботи з працівником (курсантом, слухачем), якого віднесено до ГППУ, мають *суто конфіденційний характер*, зберігаються в окремій справі і надаються іншим особам лише у випадках:

- установлених чинним законодавством;
- вчинення особою чи вияву нею реальних намірів учинити дії, що являють собою безпосередню небезпеку для неї чи для інших людей, або неспроможність самостійно задовольняти свої основні життєві потреби на рівні, який забезпечує її життєдіяльність, або загрози завдання значної шкоди своєму здоров'ю у зв'язку з погіршенням психічного стану;

- письмового звернення самої особи до психолога з проханням про передачу інформації іншим особам в її інтересах;

- направлення особи для поглибленого обстеження до Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору відділу (служби) охорони здоров'я при ГУМВС, УМВС.

Результати психопрофілактичної роботи з працівником (курсантом, слухачем), якого віднесено до ГППУ, надаються керівнику органу (підрозділу) внутрішніх справ у вигляді консультативного висновку й мають рекомендаційний характер.

Керівники органів, підрозділів внутрішніх справ, навчальних закладів, працівники структурних підрозділів служби психологічного забезпечення не мають права змушувати працівників (курсантів, слухачів) повідомляти про себе будь-яку інформацію особистого характеру проти їх волі.

## Контрольні питання

- ✍ В чому полягають завдання психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України?
- ✍ Дайте визначення поняттю «суїцид». Які види суїцидальної поведінки Вам відомі?
- ✍ Які вислови класиків психологічної науки найбільш повно характеризують причини самогубств?
- ✍ Проаналізуйте статистику суїцидальної активності серед працівників ОВС. Коли помічається ріст кривої самогубств?
- ✍ Опишіть соціально-демографічний портрет суїцидента-правоохоронця.
- ✍ Опишіть алгоритм діяльності практичного психолога ОВС щодо запобігання аутоагресивній поведінці працівників міліції.
- ✍ Які спеціалізовані методики використовуються з метою вивчення загрози суїциду?
- ✍ Дайте визначення поняттю «посилена психологічна увага» (наказ МВС України № 842-2004).
- ✍ Які підстави зарахування працівників ОВС до групи посиленої психологічної уваги та виключення з неї?
- ✍ Які категорії осіб підлягають зарахуванню до групи посиленої психологічної уваги?
- ✍ Який порядок фіксування, використання, зберігання та передачі конфіденційної інформації стосовно осіб, яких віднесено до групи посиленої психологічної уваги?

## Інформаційні джерела

1. Етичний Кодекс психолога України, прийнятий на Першому установчому з'їзді Товариства психологів України 20 грудня 1990 року в м. Києві. – К., 1991.
2. Про результати роботи та подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України: рішення колегії Міністерства від 29.11.2003 № 8КМ/1.
3. Про організацію служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України та навчально-виховного процесу у відомчих навчальних закладах: Наказ МВС України від 24.11.2003 № 1460.
4. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 28.07.2004 № 842.
5. Тимченко О.В. Аутоагресивна поведінка працівників органів внутрішніх справ України (соціально-психологічні детермінанти виникнення, методи превенції та профілактики): автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / О.В. Тимченко; ХНУВС. – Харків, 2003. – 18 с.

## ЗАВДАННЯ ТА ВПРАВИ ДО РОЗДІЛУ 2

### Тема 7

#### Завдання 1

Напишіть твір-есе «Як я уявляю свою майбутню роботу на посаді психолога органу підрозділу ОВС». Орієнтовні питання:

1. *Мотиви і передумови вибору Вами професії.*
2. *Інформованість про всі позитивні й негативні аспекти функціонування відомчої психологічної служби перед вступом до відомчого ВНЗ.*
3. *Як змінилась Ваша точка зору під час навчання у ВНЗ? Під чий впливом вона склалась?*
4. *Участь у позанавчальних заходах психологічного спрямування.*
5. *Де і ким збираєтесь працювати після закінчення ВНЗ?*
6. *Що Ви знаєте про такий підрозділ міліції, як центр практичної психології УМВС України? Які його функції з Вашої точки зору?*
7. *Чим би хотіли займатись на посаді психолога?*
8. *Які враження від навчання на факультеті? Ступінь готовності до практики та служби в ОВС (самооцінка).*

#### Завдання 2

1. *Вставте пропущені слова та словосполучення:*

1.1. Відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 № 842, до табеля належності матеріального забезпечення, засобів зв'язку, обчислювальної та організаційної техніки, допоміжних технічних засобів центрів практичної психології при головних управліннях МВС України належать: \_\_\_\_\_.

1.2. Відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 № 842, примірна структура ЦПП ГУМВС, УМВС, УМВСТ: \_\_\_\_\_.

1.3. Відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 № 842, Центр практичної психології підпорядковується з питань служби – \_\_\_\_\_, з питань психологічного забезпечення – \_\_\_\_\_.

1.4. Відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 № 842, перелік психодіагностичних методик, що використовуються фахівцями служби психологічного забезпечення, устанавлюється \_\_\_\_\_ після затвердження \_\_\_\_\_.

1.5. Відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 № 842, відомості про результати психологічних обстежень працівників органів внутрішніх справ України, що перебувають у розпорядженні

працівників служби психологічного забезпечення, належать до \_\_\_\_\_ інформації, що підлягає розголошенню лише \_\_\_\_\_.

1.6. Перелік психодіагностичних методик, що використовуються фахівцями служби 1 психологічного забезпечення, установлюється \_\_\_\_\_ після затвердження \_\_\_\_\_.

2. *Зазначте:*

2.1 Функції Центру практичної психології, згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 № 842, такі: \_\_\_\_\_

2.2 Функції служби психологічного забезпечення за напрямком організації та проведення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору, згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 № 842.

2.3 Функції служби психологічного забезпечення за напрямком психологічного супроводження оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України, згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 № 842.

2.4 Функції служби психологічного забезпечення за напрямком психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу в навчальних закладах МВС України, згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 № 842.

2.5 Посадові обов'язки психолога служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України згідно з наказом МВС України, від 28.07.2004 № 842 (16).

2.6 Основні завдання Центру практичної психології, згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 № 842.

## **Тема 8.**

### *Завдання 1*

Проаналізуйте психодіагностичні методики, викладені у додатках. Підберіть, на вашу думку, найбільш результативні. Проведіть психодіагностичне обстеження кандидата на службу в органах внутрішніх справ.

### *Завдання 2*

Результати дослідження, проведеного Інститутом стратегічних досліджень Разумкова, показали, що працівникам ОВС характерні нижче вказані якості (табл. 12):

## Якості особистості працівника ОВС

Риси	Оцінка (середній бал)	Важко відповісти/ Не відповіли (%)
Жорстокість	2,89	25,8
Освіченість	2,88	21,0
Професіоналізм	2,85	19,2
Ввічливість	2,72	18,0
Прагнення допомогти людям	2,58	18,1
Здатність зайняти незалежну від представників органів вла- ди позицію	2,45	32,1
Чесність, невідкупність	2,28	22,5

\* Якою мірою кожна з якостей властива працівникам міліції, з якими Вам доводилося мати справу протягом останнього року? Оцініть за шкалою від 1 до 5, де «1» означає, що ця якість їм зовсім не властива, а «5» – що ця якість максимально виражена.

Які методи, форми, прийоми і техніки необхідно застосовувати, щоб запобігти поповненню рядів правоохоронців особами з небажаними особистісними якостями?

## Тема 9

## Завдання 1

1. Ознайомтесь із науковою статтею Ю. Свеженцової «Хто і для чого йде у міліціонери?». Дайте відповіді на питання:

- 1) Які мотиваційні фактори, на думку автора, впливають на формування мотиваційної сфери?
- 2) Зазначте типології першокурсників ХНУВС відповідно до результатів дослідження, проведеного автором.
- 3) Прокоментуйте висновки і рекомендації, надані у статті.

## Завдання 2

Ознайомтесь із науковою статтею А. Москаленка «Професійна мотивація як показник придатності до навчання у ВНЗ системи Міністерства внутрішніх справ». Дайте відповіді на питання:

1. Які групи спонукальних мотивів у залежності від зовнішніх і внутрішніх характеристик професійної діяльності працівника ОВС визначив автор?
2. Які типи мотивації автор вважає найбільш значущими?

*Вправи з розвитку та корекції ціннісно-мотиваційної сфери працівників ОВС.*

*Вправа 1. Визначення послідовності досягнення мети.*

*Мета:* усвідомлення можливості досягнення цілей, оптимальної кількості дій для цього та необхідних засобів.

*Час:* 30 хв.

Вправа виконується як індивідуально, так і в групі. При груповій формі виконання після вправи обов'язково проводиться обговорення, обмін враженнями і почуттями.

*Технологія виконання:*

1. Спочатку візьміть аркуш паперу й олівець та вгорі запишіть мету, якої Ви бажаєте досягнути. Потім розбийте аркуш на 4 колонки: «Що мені потрібно зробити», «Заходи, необхідні для цього», «Порядок виконання» та «Важливість дії».

2. Поклавши перед собою цей аркуш, деякий час розслабляйтесь та концентруйтеся. Коли відчуєте особливий абсолютний спокій, починайте.

3. Почніть з обмірковування усіх кроків, які Вам необхідно зробити для досягнення цілей. Не намагайтесь оцінювати, наскільки важливими є ці дії. Просто запишіть усе, що спаде на думку, у колонку «Що мені потрібно зробити». Продовжуйте «мозковий штурм» та висування ідей, доки не відчуєте, що вичерпали всі варіанти.

4. Тепер подивіться на кожну дію, яку Вам необхідно виконати для здійснення мети та навпроти неї перерахуйте всі необхідні засоби і впишіть їх у другу колонку «Заходи, необхідні для цього». І також не намагайтесь обговорювати чи оцінювати Ваші думки.

5. Перейдіть до 3-ї колонки «Порядок виконання», в якій пронумеруйте дії з першої колонки. Починайте з тієї дії, яку Ви будете виконувати першою, потім дайте номер другій, третій та ін.

6. Знову подивіться на дії у першій колонці, та як можна скоріше оцініть їх за ступенем важливості, поставивши у 4-й колонці «Важливість дії» відповідний знак: А – дуже важлива дія; В – важлива; С – виконати, якщо буде можливість.

*Вправа 2: «Три роки».*

*Мета:* планування майбутнього.

*Час:* 1 год.

*Технологія виконання:* вправа виконується як індивідуально, так і в групі. При груповій формі виконання після вправи обов'язково проводиться обговорення, обмін враженнями і почуттями.

1. Перед виконанням вправи необхідно розслабитися: слідкуйте за своїм диханням, фіксуйте вдих-видих.

2. Уявіть, що Ви дізнались: Вам залишилось жити три роки. Весь цей час Ви будете абсолютно здорові. Яка Ваша перша реакція на цю звістку? Чи Ви зразу почали будувати свої плани, чи у Вас з'явилась лють, що залишилось так мало часу?

3. Замість того, щоб відчувати ненависть до того, що «гасне світло», або зав'язнути на деталях смерті, що наближається, краще вирішіть, як Вам хочеться провести цей час. Де б Ви хотіли прожити ці роки? Вчитися? Що обов'язково слід зробити?

4. Після того, як Ваша уява побудувала Вам картину життя протягом цих років, порівняйте її з тим життям, яким живете зараз. Чим вони схожі, чим відрізняються? Чи є в ній щось таке, що слід включити до Вашого теперішнього життя?

5. Запишіть, якого досвіду ви набули, виконуючи цю вправу.

## Теми 10, 11

### Завдання 1

Прочитайте витяг з «Методичних рекомендацій...» і дайте відповіді на запитання.

#### **«1. Рекомендації керівникам підрозділів щодо соціально-психологічного забезпечення професійної адаптації працівників органів внутрішніх справ»**

1. Подолання труднощів в адаптації, пов'язаних з матеріально-економічними умовами.

Для адаптації в діяльності молодий працівник повинен бути правдиво проінформований про всі особливості служби й, у першу чергу, про матеріально-економічні умови. Варто розповісти про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані із фінансовим та матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним становищем працівника, житлом, телефонами, харчуванням, формою. Це дозволить запобігти цілому ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями і, головне, халатним ставленням до роботи, порушенням дисципліни і закону, звільненням.

2. Подолання труднощів в установленні стосунків із керівництвом.

У період адаптації керівник є «провідником» молодого працівника. Для працівника, який адаптується, ставлення до роботи, до колективу багато в чому залежить від ставлення керівника до нього, оцінки його діяльності. Дотримуючись формули «суворий, але справедливий», необхідно цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності, але і з погляду особистісних переживань працівника. Ні в якому разі не можна оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала.



В цілому у ставленні до молодого працівника варто уникати позиції «він молодий і ще нічого не заслужив» і пам'ятати, що витрачені зусилля й час на допомогу йому в адаптації, систематичний контроль цього процесу призведе до успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності діяльності.

### **Рекомендації молодим працівникам щодо професійної адаптації**

1. Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від інформованості працівника про особливості діяльності, організаційні процеси, що відбуваються в підрозділі, у якому він працює. Молодий працівник у період професійної адаптації повинен за допомогою спостереження, вивчення робочих документів, бесіди з працівниками і керівництвом з'ясувати для себе такі питання:

- Які завдання виконує підрозділ?
- Скільки таких завдань виконується?
- Як часто вони виконуються?
- Ким вони виконуються?
- Якими документами регламентується їхнє виконання?
- За допомогою яких методів вони виконуються?
- Скільки часу займає в досвідчених працівників (професіоналів) їх виконання?

– Ким та на основі яких критеріїв контролюється їх виконання?  
– Що очікує виконавця у випадку успішного і неуспішного їх виконання?

2. Успішність професійної адаптації залежить також від усвідомлення працівником цілісної картини професійної діяльності підрозділу в комплексі з іншими службами, його місця і ролі у вирішенні фахових завдань. Для цього необхідно побувати у всіх його структурних відділах та підрозділах і взяти участь у якомога більшій кількості виробничих операцій та дій, що в них виконуються. Наприклад, з'ясувати, що відбувається з моменту подачі особою заяви про скоєння злочину до надходження справи до суду.

3. На успіх адаптації впливає знання і дотримання моральних принципів професійного колективу. Для того, щоб скласти уявлення про моральні принципи, що існують у даному підрозділі, необхідно:

– у тому, що стосується морально значущих вчинків, що чинять інші (більш досвідчені) працівники, відслідковувати їхні результати і реакцію на них оточуючих (керівників, колег, громадян);

– на основі спостереження за результатами дотримання або порушення моральних норм навчитися розрізняти і відокремлювати офіційні норми, що декларуються формально, від реально існуючих (корпоративних та ін.). При цьому намагатися дотримуватися тих норм, за недотримання яких відбувається покарання.

4. Успішній адаптації допомагає наявність людини, що могла б бути для недосвідченого працівника «еталоном» у професійній діяль-

ності. Для прикладу можна вибрати працівника з певним стажем роботи в цьому підрозділі, який не обов'язково повинен бути найкращим, але ж і не бути аутсайдером. Добре, якщо це буде середньостатистичний працівник, але ж він має бути відвертим, викликати почуття довіри й позитивне емоційне ставлення до себе з боку молодого працівника.

У діяльності протягом періоду адаптації слід намагатися встановити з ним неформальний контакт, знаходитись поруч із цим працівником, ненав'язливо спостерігати за його роботою, цікавитися, що він робить і чому він робить саме так. Це стосується також і взаємовідносин цього працівника з іншими людьми: із керівниками, представниками інших служб та підрозділів, із громадянами та ін.

За допомогою цієї людини необхідно також перевіряти свої висновки, спостереження щодо процесів, які відбуваються в підрозділі.

5. За допомогою спостереження вибрати серед працівників такого, який створює враження найбільш урівноваженого (спокійного, задоволеного працею і життям), і учитися в нього розподіляти свій час та енергію: з'ясувати в цьому контексті, як він працює, як відпочиває (скільки в нього вільного часу і як він його планує), особливості його психологічного захисту в ситуаціях стресу та перевантаження, особливості й принципи планування роботи.

6. Знайти серед працівників найбільш досвідченого у професійному плані і при вирішенні дійсно складних фахових питань звертатися до нього по допомозі щодо оптимальних засобів їх вирішення.

7. Повага до людини, яка є «експертом» у даному професійному колективі, також допомагає пристосуватися до цього колективу і до специфічних умов діяльності.

8. У роботі необхідно уникати будь-яких крайніх форм поведіння (усунення від діяльності, агресія та ін.). В діяльності необхідно орієнтуватися на прийняті в колективі норми. Сліпе підпорядкування нормативним документам є малопродуктивним, тому що вони не можуть охопити всього багатства життєвих ситуацій. У той же час необхідно пам'ятати, що деякі дії, дозволені досвідченим працівникам, є неприпустимими для молодих.

9. Варто уникати боязні видатися «непрофесіоналом» та прагнення до помилкової «незалежності». У будь-якому невизначеному (спірному) моменті при оформленні документа краще запитати, ніж діяти «навмання». Не забувайте подякувати за надану вам допомогу, інакше наступного разу ви ризикуєте одержати відмову.

10. В період адаптації необхідно намагатися зберігати нейтралітет, відійти убік, сконцентруватися на своїй роботі. У той же час можна «поспівчувати» кому-небудь, якщо це буде потрібно. Не прагніть догодити начальнику або сподобатися кому-небудь. Залишайтеся самим собою в будь-яких обставинах, і це оцінять».

### **Питання до тексту:**

1. Які з рекомендацій керівникам підрозділів, на Вашу думку, найбільш ефективні? Які з них не виконуються?
2. Що б Ви порадили молодим фахівцям в період адаптації до умов служби у першу чергу?
3. Додайте свої пропозиції до наведених порад.

### *Завдання 2*

Проведіть опитування молодих фахівців за методикою «Карта дезадаптивної поведінки співробітника органів внутрішніх справ» (приводиться нижче). Вивчіть перебіг процесів адаптації, можливої дезадаптації.

### **Методика «Карта дезадаптивної поведінки співробітника органів внутрішніх справ»**

Карта дезадаптації до професійної діяльності працівника органів внутрішніх справ, розроблена Кобзіним Д.О., Москаленком А.П., призначена для виявлення ступеня первинної адаптації працівників до служби в підрозділах системи МВС.

Карта містить 9 шкал, що відображають основні аспекти професійної адаптації працівників ОВС. Кожна шкала містить ознаки, що характеризують ступінь адаптованості працівника: від слабкої адаптації до повної дезадаптації.

Карта дезадаптації заповнюється на кожного молодого працівника декількома експертами, у ролі яких виступають його безпосередні керівники, більш досвідчені працівники, а також інші колеги по роботі. Незалежні експертні оцінки відображають громадську думку про працівника як про спеціаліста і члена колективу і є статистичною сумою індивідуальних уявлень колег про нього. Практика показує, що для одержання достовірних результатів необхідне залучення не менше трьох експертів.

Кожному експерту видається опитувальник з описом шкал і бланк відповідей, у якому міститься інструкція щодо заповнення карти.

### **ОПИТУВАЛЬНИК**

#### **Шкала 1. «Ставлення до роботи» (СР)**

1. У результатах роботи задовольняється малим
2. У роботі не проявляє ініціативи, користується обмеженим набором методів
3. Працює тільки тоді, коли його контролюють

4. Більшість завдань не в змозі виконати самостійно
5. Любить говорити про непотрібність тієї або іншої роботи
6. Через особисті якості не здатний скористатися допомогою колег
7. Не прагне оволодіти практичними навиками
8. Іноді відсутній на роботі без поважної причини
9. Заявляє, що робота – це формальність
10. У результатах роботи не зацікавлений
11. Часто не приходять на роботу
12. Погано виконує свої функціональні обов'язки

### **Шкала 2. «Здоров'я» (З)**

1. Часто спостерігається аритмія, задишка
2. Може харчуватися тільки певними продуктами (дієта)
3. Хворобливо ставиться до свого здоров'я
4. Має схильність до надмірного збліднення або почервоніння
5. Має схильність до частих застуд
6. Спостерігаються різноманітні «тіки»
7. Скаржиться на часті болі в шлунку і нудоту
8. Часті головні болі
9. Хворобливі, почервонілі повіки
10. Схильність до шкірних захворювань
11. Часті кровотечі з носа
12. Погана координація рухів

### **Шкала 3. «Депресія» (Д)**

1. Млявий, безініціативний
2. Рухи сповільнені, «загальмований»
3. Часто марить, «мріє наяву»
4. Уникає контактів з колегами
5. Повністю усувається від роботи, якщо його зусилля не завершилися успіхом
6. Апатичний (байдужий до всього), пасивний, неухважний
7. Коли розсерджений, – агресивний
8. Часто буває у поганому настрої
9. У вільний час нічим не цікавиться
10. Часто спостерігаються раптові спади енергії
11. Викликає жалість (пригноблений, нещасний), рідко сміється
12. Говорить про можливість самогубства

### **Шкала 4. «Емоційна напруга» (ЕН)**

1. Має захоплення, дуже дитячі для його віку
2. Вживає в мові дитячий жаргон
3. Часто спізнюється на роботу
4. Добивається симпатії у начальника. Приходить з дріб'язковими справами і скаргами на товаришів

5. Надто тривожний, щоб зважитися на що-небудь
6. Набридає колегам, пристає до них з незначними питаннями, жартами
7. Йде з роботи, заняць зі службової підготовки
8. Знаходиться переважно в поганих відносинах з колегами
9. Неорганізований, розпущений, незібраний
10. Є «офірним цапом» у колективі, над ним жартують
11. Поводиться в групі як сторонній, знехтуваний
12. Колеги його не люблять і навіть не терплять

#### **Шкала 5. «Несприятливі умови середовища» (НС)**

1. Удома у нього часто певні неприємності
2. Неохайний, неухажливий до своєї зовнішності
3. Молодше всіх інших
4. Погано фізично розвинений
5. Відрізняється надмірною повнотою

#### **Шкала 6. «Участь в суспільному житті» (СЖ)**

1. Не прагне брати участь у житті колективу
2. Важко йде на контакт з людьми
3. У присутності активніших учасників підготовки заходу легко стушовує, йде на задній план
4. Не виявляє цікавості до колективних заходів
5. Працює тільки «сам на себе»
6. Не береться до роботи, якщо це не обіцяє вигоди
7. Пасивно ігнорує всі суспільні доручення
8. Геть відмовляється від будь-яких завдань

#### **Шкала 7. «Взасмовідносини з товаришами» (ВТ)**

- тривога по відношенню до колег (чинники 1–6);
  - ворожість (чинники 7–11).
1. «Грає героя», коли йому роблять зауваження
  2. Не може утриматися, щоб не «грати» перед тими, хто його оточує
  3. Дуже сміливий (ризидує без потреби)
  4. Піклується про те, щоб завжди бути у згоді з більшістю
  5. Любить бути в центрі уваги, хвалитися
  6. Допускає різні витівки в групі колег
  7. Свариться з іншими, кривдить їх
  8. Знаходиться в поганих стосунках із багатьма
  9. «Зводить зло» на кому-небудь
  10. Інші його не люблять
  11. Здатний опускати руки в конфліктній ситуації

### **Шкала 8. «Взаємовідносини з начальством» (ВН)**

- тривога стосовно начальника (невпевненість, неспокій з приводу відносин з начальником) – чинники 1–6;
- ворожість – чинники 7–11.
- 1. Дуже балакучий (докучає своїм базіканням)
- 2. Прагне часто дарувати якісь подарунки
- 3. Завжди знаходить привід звертати на себе увагу начальника
- 4. Постійно потребує допомоги і контролю з боку начальника
- 5. Розповідає неправдиві історії
- 6. Надмірно стурбований тим, щоб зацікавити собою й отримати симпатію з боку начальника
- 7. Часом доброзичливий, часом ворожий
- 8. «Бурмотить під ніс», якщо чимось незадоволений
- 9. Негативно ставиться до зауважень
- 10. Завжди на щось претендує, вважає, що несправедливо покараний
- 11. Дуже неслухняний, не дотримується дисципліни
- 12. Агресивно налаштований щодо начальника (кричить, погрожує)

### **Шкала 9. «Дисципліна» (Д)**

- 1. Дуже неохайний
- 2. Часто спізнюється
- 3. Вирішує свої питання протягом робочого дня
- 4. Прагне unikнути виконання обов'язків
- 5. Ігнорує зауваження
- 6. Часто допускає одне і те ж порушення
- 7. Залишає наряд без дозволу
- 8. Прагне обговорювати накази
- 9. Порушує накази
- 10. Вживає алкогольні напої на роботі
- 11. Вступає в конфлікти, встрягає у бійку з колегами
- 12. Краде їжу, гроші, цінні предмети
- 13. Вживає алкоголь без міри
- 14. Вживає наркотичні речовини
- 15. Під час відпустки, звільнення бере участь у бійках, потрапляє в конфлікти, порушує громадський порядок

*Бланк відповідей*

ПІБ експерта \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Посада \_\_\_\_\_

Стаж роботи на посаді \_\_\_\_\_

Дата заповнення \_\_\_\_\_

ПІБ співробітника \_\_\_\_\_

Стаж на посаді \_\_\_\_\_

### **Інструкція**

Карта дезадаптації призначена для виявлення ступеня первинної адаптації до умов роботи в підрозділах системи МВС.

Вам пропонується заповнити карту на співробітника з метою виявлення ступеня його дезадаптації, а також її причин. Для цього подано 9 шкал, в кожній з яких різна кількість ознак слабкої адаптації або дезадаптації. Необхідно уважно прочитати перелічені ознаки і в кожній шкалі вибрати ознаку, відповідну поведінці співробітника, і відзначити його номер (закреслювати) у відповідному ряду бланка відповідей.

Якщо жодна з ознак не спостерігається, – не відзначайте нічого і переходьте до наступної шкали.

Якщо спостерігається декілька ознак, – відзначте їх всі.

		Слабка адаптація								Дезадаптація							
СР	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
			З	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Д					
ЕН	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
	Н	1	2	3	4	5	6	7	8								
С			СЖ		1	2	3	4	5	6	7	8					
			ВТ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
В	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2					
	Н																
ДС	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		

Назва шкал:

СР – ставлення до роботи;

З – здоров'я;

Д – депресія;

ЕН – емоційна напруга;

НС – несприятливі умови середовища;

СЖ – участь у суспільному житті;

ВТ – взаємини з товаришами;

ВН – взаємини з начальством;

ДС – дисципліна.

### **Обробка результатів**

Для зручності обробки результатів «Карта дезадаптації» розділена на два поля. Ліве поле карти відображає показники і рівень слабкої адаптації співробітника, праве – повної дезадаптації.

Для визначення рівня дезадаптації враховуються всі відзначені експертами показники в лівому полі карти і показники в правому полі карти.

Якщо в дезадаптаційній карті експертами не відзначено жодного з показників, то це указує на успішність адаптації співробітника (коли він не зазнає труднощів у професійній адаптації). Наявність показників у лівій частині карти указує на слабку адаптацію співробітника, в правій – на дезадаптацію.

Для визначення аспектів, у яких виявляється дезадаптація, сумуються бали за кожною з дев'яти шкал. Потім складається профіль дезадаптації співробітника, в якому по горизонтальній осі відкладаються шкали дезадаптації, а по вертикальній – їх значення в балах. Кількість балів відповідає сумі номерів відзначених показників в окремій шкалі. Шкали, що одержали максимальну кількість балів, визначають аспекти дезадаптації даного досліджуваного, на які необхідно перш за все звернути увагу при соціально-психологічному супроводі процесу його професійної адаптації.

#### Приклад складання профілю дезадаптації співробітника

Бланк відповідей

ПІБ експерта Галушко В.І.

Вік 41 Посада начальник відділення

Стаж роботи на посаді 15 років \_\_\_\_\_

Дата заповнення 2. 03. 2000 г. \_\_\_\_\_

ПІБ співробітника Шуйко Р.В.

Стаж на посаді 6 місяців \_\_\_\_\_

Слабка адаптація    Дезадаптація 1 2 3 4

## **Тема 12**

### *Завдання 1*

Проаналізуйте основні положення Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 роки, затвердженої наказом МВС України від 07.04.2008 № 161.

*1. Назвіть причини збільшення кількості самогубств серед працівників ОВС.*

*2. Назвіть основні вимоги, поставлені перед психологами служб психологічного забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ.*

### *Завдання 2*

Розгляньте перелік чинників, які впливають на особистість працівника ОВС і спонукають його до суїциду (рис. 4). Проілюструйте їх прикладами та проранжуйте відповідно до сили впливу.





*Рис. 4. Чинники, які впливають на особистість і спонукають її до самогубства*

Визначте психічну надійність кандидата на службу в органах внутрішніх справ за модифікованою методикою В.Е. Мільмана.

### *Завдання 3*

Психічна надійність працівника ОВС розглядається як тривалість функціонування основних психічних механізмів у складних умовах професійної діяльності. Вона складається з чинників, до складу яких входять: ситуаційна емоційна витримка, саморегулювання, мотиваційно-енергетичний компонент, стабільність і стійкість до перешкод, що безпосередньо забезпечує безпеку поведінки.

**Інструкція.** Відповідь на кожне запитання відзначається поряд з номером питання (наприклад, 1а, 2б...).

**1. Коли Ви найбільш успішно виконуєте оперативно-службові завдання?**

- а) у спокійному стані практично не хвилююсь;
- б) перебуваючи у стані помірного збудження;
- в) перебуваючи у стані сильного збудження.

**2. Ви сильно хвилюєтесь при затриманні правопорушників?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

**3. Ви зазвичай точно оцінюєте ступінь свого збудження та інших емоційних станів під час несення служби?**

- а) ні, не замислююся над цим;
- б) інколи;
- в) так.

**4. Вам подобається бути першим за результатами роботи у своєму підрозділі?**

- а) так;
- б) не можу сказати напевне;
- в) ні.

**5. Ви можете підтримувати високу активність і результативність роботи протягом тривалого часу?**

- а) так;
- б) буває по-різному;
- в) ні.

**6. Ваші показники зі службової та бойової підготовки за весь період служби в ОВС (нормативи з фізичної, спеціальної та вогневої підготовки) стабільні?**

- а) так;
- б) бувають невдачі та низькі оцінки;
- в) ні.

**7. Вам сильно заважають несподівані перешкоди на службі?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

**8. Ви сильно хвилюєтесь при затриманні правопорушників або виконанні інших оперативно-службових завдань?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

**9. Ви докладаете максимум зусиль при виконанні важливих оперативно-службових завдань?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

**10. Ви охоче виконуєте складні завдання, пов'язані з великими фізичними й емоційними навантаженнями?**

- а) так;
- б) не завжди;
- в) ні.

**11. На Вас сильно впливають невдачі у службовій діяльності?**

- а) так, дуже засмучуюсь;
- б) швидко забуваються;
- в) не надаю їм великого значення.

**12. У яких випадках ви досягаєте кращих результатів при виконанні оперативно-службових завдань?**

- а) при свідомому контролі за своїми діями;
- б) при автоматичному виконанні дій;
- в) щось середнє.

**13. Чи бувають у Вас під час проведення оперативних заходів немотивовані зриви, які впливають на результат їх виконання?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) практично не буває.

**14. Чи виникає у Вас під час несення служби в емоційно напружених ситуаціях відчуття, що справа зроблена і швидше б усе скінчилось?**

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

**15. Коли Ви зазвичай починаєте хвилюватись при виконанні складного або небезпечного оперативно-службового завдання?**

- а) за декілька днів або з того часу, як дізнався про нього;
- б) напередодні виконання завдання (на інструктажі, при отриманні зброї, екіпіровки та ін.);
- в) безпосередньо перед виконанням;
- г) не хвилюююсь.

**16. Вам важко відволіктись від думок про затримання правопорушника (злочинця), яке має відбутись?**

- а) так;
- б) ні;
- в) можу відволіктись, але ненадовго.

**17. Ви проходите спеціальну психологічну підготовку перед виходом на службу?**

- а) ні, не проходжу;
- б) намагаюся заспокоїтися, зняти напругу;
- в) намагаюся думати про щось приємне;
- г) зосереджуюся на завданні, яке буде виконуватись;
- д) намагаюся активізуватися, підняти фізичний тонус;
- е) намагаюся відволіктись від думок про завдання;
- є) намагаюся викликати у собі злість;
- ж) перебираю подумки тактичні й технічні моменти завдань, які повинні бути виконані;
- з) використовую час інструктажу і прибуття на місце затримання для психологічної підготовки.

**18. Ви можете, якщо вважаєте це за потрібне, швидко переключитись із установки на затримання правопорушника на установку встановлення з ним психологічного контакту?**

- а) ні;
- б) зазвичай не маю у цьому потреби;
- в) так.

**19. Ви можете при затриманні правопорушника, який чинить фізичний опір, змусити себе швидко заспокоїтись?**

- а) ні;
- б) не завжди;
- в) як правило, не можу.

**20. Ви користуєтесь при цьому словесними наказами самому собі?**

- а) ні;
- б) зазвичай не відчуваю у цьому потреби;
- в) так.

**21. Ви готові багато чим поступитись у житті задля успіхів по службі?**

- а) так, можу відмовитись від багатьох життєвих благ;
- б) така проблема у мене не виникала;
- в) ні.

**22. Як Ви ставитесь до екстремальних ситуацій на службі?**

- а) це важке випробування;
- б) це свято;
- в) і те, і інше.

Обробка результатів. За кожним із компонентів психічної надійності за допомогою ключа опитувальника підраховується сумарна

різниця позитивних та негативних відповідей (див. табл. 13). Одержана підсумкова оцінка свідчить про рівень психічної надійності опитуваного: (+1 до -1) – середній рівень; (+2 і вище) – високий рівень; (-2 і нижче) – зниження рівня психічної надійності.

Таблиця 13

Чинники психічної надійності

№ п/п	Ситуаційно-емоційна витримка (СЕВ)			Саморегулювання (СР)			Мотиваційно-енергетичний компонент (МЕК)			Стабільність, стійкість до перешкод (ССП)		
	А	Б	В	А	Б	В	А	Б	В	А	Б	В
1	-2	-1	+1									
2	-2		+1									
3				-2	-1	+1						
4							+1		-1			
5										+1		-2
6										+1		-2
7										-2		+1
8	-2	-1	+1									
9							+1	-1	-2			
10							+1	-1	-2			
11							+1	-1	-2			
12				+1	-1							
13	-2		+1									
14	+2		+1									
15	-2	-1										
16			-2	+1								
<b>Характер емоційних реакцій а,г-нейтральні; д,ж,з-стенічні; б,в,е-астенічні</b>												
17			-2			+1						
18			-2		-1	+1						
19				-1	-1	+1						
20							+1	-1	-2			
21							-1	+2				

## ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИХ ЗАВДАНЬ ТА РЕФЕРАТІВ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Кваліфікаційні вимоги до психолога ОВС.
2. Функції служби психологічного забезпечення.
3. Етичний кодекс психолога служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України.
4. Визначення, класифікація і вимоги до психодіагностичних методів.
5. Соціальні й етичні аспекти тестування.
6. Вимоги до практика-психолога.
7. Основні вимоги до застосування психодіагностичних методів.
8. Визначення та класифікація тестів.
9. Надійність психодіагностичних процедур.
10. Валідність психодіагностичних процедур.
11. Класифікація психодіагностичних тестів.
12. Вивчення морально-психологічного клімату в органах і підрозділах внутрішніх справ.
13. Соціометричні дослідження у практиці психологічного супроводження особового складу ОВС.
14. Методи діагностики уваги у процесі професійного психологічного відбору на службу в органи внутрішніх справ.
15. Психодіагностика рівня домагань.
16. Діагностика мотивації у процесі психологічного супроводження особового складу.
17. Характеристика особистісного опитувальника Р. Кеттелла та його використання у практиці психологічної служби ОВС.
18. Робота з опитувальником Г. Айзенка.
19. Призначення тестів «Прогноз» та їх використання у практиці психологічної служби.
20. Тест-опитувальник Я. Стреляу: характеристика та застосування.
21. Оцінка інтелекту у психодіагностиці.
22. Поняття про вербальну та невербальну психодіагностику.
23. Використання проєктивних методик у діяльності практичного психолога ОВС.
24. Міннесотський багатопрофільний опитувальник (ММРІ).
25. Тест Дж. Равена: призначення і можливості застосування.
26. Психодіагностика міжособистісних стосунків.
27. Тест інтелекту Д. Векслера в системі професійного психологічного відбору.
28. Загальна характеристика тестів особистості.
29. Застосування комп'ютерних технологій у психодіагностиці.
30. Призначення опитувальника рівня суб'єктивного контролю (РСК) та його можливості.
31. Методи дослідження пам'яті.
32. Використання проєктивних тестів. Методика малюнкової фрустрації Розенцвейга. Тест Роршаха. ТАТ.
33. Кольоровий тест Люшера. Кольоровий тест відносин.
34. Використання малюнкових методів у психодіагностиці.
35. «Телефон довіри» як інтенсивна короткотермінова психотерапія.

### Розділ 3

## ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОВС

### ТЕМА 14. Психологічне консультування як функція служби психологічного забезпечення

1. Психологічне консультування і розвиток особистості як функції психологічної служби.
2. Індивідуальне консультування як форма психокорекційної роботи.
3. Модель процесу індивідуального консультування.
4. Процедури і техніки індивідуального психоконсультування.
5. Психологічний анамнез.
6. Правила установки та структуризації консультативного простору.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>сутність понять «психокорекція», «психоконсультування», «розвиток особистості»</i>	
	<i>основні положення теорії психологічного консультування</i>	
	<i>основні принципи «клієнт-центрованої» терапії</i>	
	<i>параметри консультативного контакту</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>правила установки та структуризації консультативного простору</i>	
	<i>реалізувати модель процесу індивідуального консультування</i>	
	<i>проводити сеанс психологічного консультування працівників ОВС</i>	
	<i>застосовувати процедури і техніку психологічного консультування</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<i>вивчати психологічний анамнез працівника міліції</i>	
	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• психологічне консультування</li><li>• психокорекція</li><li>• розвиток особистості</li><li>• психотерапія</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• психологічний анамнез</li><li>• консультативний контакт</li><li>• клієнт-центрована терапія</li><li>• емпатія</li></ul>

## **1. Психологічне консультування і розвиток особистості як функції психологічної служби**

Ліцензійна комісія Асоціації службовців і менеджерів США, що видає дозволи на приватну практику, пропонує наступне визначення психологічного консультування: «Консультування – це сукупність процедур, направлених на допомогу людині у вирішенні проблем і ухваленні рішень щодо професійної кар'єри, шлюбу, сім'ї, вдосконалення особистості і міжособистісних відносин». Це визначення достатньо близьке до тих, які дають і вітчизняні фахівці. Так, Г.С. Абрамова відзначає: «Суть психологічного консультування полягає в тому, щоб психолог, користуючись своїми спеціальними, підкреслюю, спеціальними знаннями, професійними, науковими, створив умови для іншої людини, в яких вона переживає свої нові можливості у вирішенні її психологічних задач» [2]. Усі відомі визначення включають декілька *основних положень*:

1. Консультування допомагає людині вибирати і діяти за власним розсудом.

2. Консультування допомагає навчатися новій поведінці.

3. Консультування сприяє розвитку особистості.

4. У консультуванні визнається право, здатність і обов'язок індивіда у відповідних обставинах ухвалювати самостійні рішення, а консультант створює умови, які заохочують волюву поведінку клієнта.

5. Серцевиною консультування є «консультативна взаємодія» між клієнтом і консультантом, заснована на філософії «клієнт-центрованої» терапії.

Основоположник клієнт-центрованої терапії відомий американський психотерапевт К. Роджерс визначив три *основні принципи* цього напрямку:

а) кожна особистість володіє *безумовною цінністю* і заслуговує на пошану як така;

б) кожна особистість в змозі *бути відповідальною за себе*;

в) кожна особистість *має право вибирати цінності* і цілі, приймати самостійні рішення.

Теоретики різних шкіл розглядають декілька *універсальних цілей розвитку особистості* у процесі психологічного консультування:

1. Сприяти *зміні поведінки* клієнта в напрямку продуктивності, задоволення життєдіяльністю, незважаючи на деякі немінучі соціальні обмеження.

2. *Розвивати навички* подолання труднощів при зіткненні з новими життєвими обставинами і вимогами.

3. Забезпечити *ефективне ухвалення* життєво важливих рішень під час консультування: самостійні вчинки, розподіл часу і енергії,



оцінка наслідків ризику, дослідження поля цінностей, в якому відбувається ухвалення рішень, оцінка власних особистісних якостей, подолання емоційних стресів, розуміння впливу установок на ухвалення рішень та ін.

4. Розвивати *уміння створювати* й підтримувати міжособистісні відносини.

5. Полегшити *самореалізацію* і підвищити потенціал особистості.

Термін *«розвиток особистості»* (особистісне зростання) позначає формування соціально значущих особистісних якостей і усунення психологічних умов, що перешкоджають цьому.

Особливості психологічного впливу на внутрішній світ людини визначаються вихідною теоретичною позицією, яку вибирає практичний психолог. Аналіз наукової літератури демонструє, що зараз в Україні найбільш поширені такі теоретичні підходи до психотерапевтичної і психокорекційної роботи: *психоаналітичний* (заснований на глибинній психології); *поведінковий* (включає тренінги умінь і програми модифікації поведінки); *гіпноусугестія і самонавіювання* (аутотренінг); *нейролінгвістичне програмування*; *гештальттерапія*; *екзистенціально-гуманістичний підхід і клієнт-центрована терапія*.

Практичні психологи правоохоронних органів не тільки зобов'язані вивчати особистість клієнтів (працівників, правопорушників), але і впливати на них з метою надання психологічної допомоги засобами психологічного консультування за наступними *напрямами*:

– психологічне консультування керівників органів внутрішніх справ, ВНЗ МВС України з питань вдосконалення організації і проведення індивідуальної психопрофілактичної і соціально-психологічної роботи з особовим складом;

– консультування працівників органів внутрішніх справ з психологічних аспектів оперативно-службової діяльності, участь у складанні психологічних портретів осіб, підозрюваних у скоєнні злочинів, здійснення різних видів психологічних експертиз;

– надання консультативної допомоги у виробленні стратегії і тактики ведення переговорів, участь у психологічному забезпеченні переговорної діяльності щодо звільнення заручників;

– психологічне консультування працівників (курсантів, слухачів) і членів їхніх сімей з питань профілактики і вирішення міжособистісних конфліктів та особливостей професійної діяльності працівників ОВС;

– надання консультативної допомоги працівникам у вирішенні особистих і сімейних психологічних проблем, а також при їх підготовці до виходу на пенсію.

## 2. Індивідуальне консультування як форма психокорекційної роботи

Консультування є найбільш типовою формою індивідуальної психокорекційної роботи практичного психолога.

Психологічне консультування як сфера психокорекційної роботи має низку відмінностей від психотерапії:

- консультування *орієнтоване на клінічно здорову особистість*;
- консультування *засноване на вірі в людину*, в її можливості змінитися до кращого;
- консультування частіше *орієнтоване на сьогоднішнє і майбутнє* клієнтів (на відміну від психотерапії, орієнтованої на пошук причин проблем у минулому);
- консультування звичайно *орієнтується на короткострокову допомогу* (до 15 зустрічей); психотерапевтичні сеанси можуть продовжуватися декілька років;
- консультування *орієнтується на соціально-психологічні проблеми*, що виникають при взаємодії особи і середовища;
- консультування *спрямоване на зміну поведінки і розвиток особистості* клієнта.

*Консультативний контакт* – це унікальний динамічний процес, під час якого одна людина допомагає іншій використовувати свої внутрішні ресурси для розвитку в позитивному напрямі й актуалізувати потенціал осмисленого життя. *Консультативний контакт* – це почуття і установки, які учасники консультування відчують один до одного, і спосіб їх вираження.

Виокремлюють шість основних *параметрів консультативного контакту*:

- *емоційність* (консультативний контакт швидше емоційний, ніж когнітивний, він спрямований на дослідження переживань клієнтів);
- *інтенсивність* (оскільки контакт відображає щирі взаємовідносини і взаємний обмін переживаннями, він не може не бути інтенсивним);
- *динамічність* (при зміні клієнта міняється і специфіка контакту);
- *конфіденційність* (зобов'язання консультанта не поширювати інформацію про клієнта);
- *надання підтримки* (постійна підтримка консультанта забезпечує стабільність контакту);
- *сумлінність*.

*Мета* психологічного консультування – культурно-продуктивна особистість, що володіє відчуттям перспективи, свідомо приймає рі-

шення і діє, здатна розробляти різні стратегії поведінки і аналізувати ситуацію з різних точок зору.

### **3. Модель процесу індивідуального консультування**

У літературі зазвичай описують 5–6-крокову **модель процесу консультування**. Перша стадія – *дослідження проблем*. На цій стадії психолог-консультант встановлює контакт з клієнтом і досягає взаємної довіри (стадія «*Контакт*»). Для встановлення психологічного контакту велике значення має увага до клієнта (симпатія), вибір лексики, її доступність для сприйняття. При консультуванні клієнтів нерідко лякає слово «проблема», тому рекомендується використовувати термін «труднощі». Як показує практика, багато вирішує перше враження про людину (правило «15-ти секунд»). Це зобов'язує психолога-консультанта піклуватися про свій зовнішній вигляд. Взаємний психологічний контакт звичайно вдається встановити за 4–6 хвилин. На першій бесіді слід заохочувати розповідь клієнта про труднощі, фіксувати його відчуття, невербальну поведінку. Особливу увагу звертають на необхідність зменшення надмірної тривоги, страху клієнта, визначення найбільш важливих проблем, які варто обговорювати при подальших зустрічах. Кожна консультація зазвичай триває близько 50 хвилин.

Друга стадія – *двовимірне визначення проблем*. Ця стадія здебільшого починається із збору інформації про контекст теми, відбувається визначення проблеми (хоча в подальших зустрічах вона може уточнюватися); діагностуються потенційні можливості клієнта. Цю стадію називають «*У чому проблема*». Намагаючись знайти відповідь на поставлене питання, психолог ставить уточнюючі питання, прагне розібратися у внутрішньому світі клієнта, виявити витоки проблеми, акцентувати увагу клієнта на його індивідуальних особливостях, показати логіку його поведінки. На цій стадії головне – досягти однакового розуміння проблем психологом і клієнтом.

Третя стадія – *усвідомлення ідеальної моделі майбутнього (бажаного) результату*. Клієнт повинен відповісти на питання «*Чого я хочу добитися?*». Психолог допомагає клієнтові визначити свій ідеал, вирішити питання про те, яким він хоче стати; що в його житті відбудеться, якщо проблема буде вирішена. Якщо клієнту і психологу все ясно, то рекомендації повинні бути дані негайно.

Четверта стадія – *обговорення альтернативних варіантів рішення*. На цій стадії з'ясовуються і відкрито обговорюються можливі альтернативи вирішення проблеми. Користуючись відкритими питаннями, консультант спонукає клієнта назвати всі можливі варіанти, які

той вважає відповідними і реальними, допомагає висунути додаткові альтернативи, проте не висловлює своїх рішень.

П'ята стадія – *планування*. Вона передбачає критичну оцінку наявних альтернатив з погляду реальності їх реалізації для досягнення бажаного результату. Складання плану реалістичного рішення проблеми повинно допомогти клієнтові зрозуміти, що не всі проблеми вирішувані. Одні вимагають дуже багато часу, інші не залежать від клієнта і вимагають перегляду поглядів на проблему. В остаточному плані вирішення проблеми слід намітити засоби, способи, а також часовий інтервал реалізації плану. Особливо звертають увагу на відповідальність самого клієнта за ухвалені рішення і його реалізацію.

Шоста стадія – *діяльність із виконання плану*. Це може бути вирішення як реальних життєвих завдань, так і виконання спеціальних психологічних вправ, тренінгів. У клієнта повинна бути сформована готовність до подолання можливих труднощів і невдач.

Сьома стадія – *зворотний зв'язок з клієнтом і оцінка результатів психокорекційної діяльності*. На цій стадії клієнт разом з консультантом обговорюють досягнуті результати, а за необхідності вносять корективи до програми.

Визнані авторитети у сфері практичної психології відзначають, що запропонована модель процесу консультування допомагає глибше зрозуміти механізм психологічної корекції, але реальний процес консультування є значно складнішим і не завжди підкоряється даному алгоритму. При всій важливості орієнтування на запропоновану модель ефективність психологічного консультування визначається, перш за все, професійною компетентністю і особистісними якостями консультанта.

#### **4. Процедури і техніки індивідуального психоконсультування**

*Процедури і техніки консультування* мають вирішальне значення для досягнення успіху. Оскільки у правоохоронних органах психологічне консультування проводиться за ініціативою не лише клієнта, але і штатного психолога, то важливими в отриманні особистісної інформації є запитання. Як відомо, вони поділяються на закриті й відкриті. *Закриті* питання зазвичай використовуються для уточнення конкретної інформації і передбачають відповідь одним-двома словами, підтвердженням або запереченням («так», «ні»), наприклад: «У вас часто буває такий настрій?».

*Відкриті* запитання ставлять не стільки для отримання інформації про життя клієнтів, скільки для обговорення відчуттів клієнта. Наприклад: «Що ви зараз відчуваєте?». За допомогою питань можна:

- винести на обговорення й активізувати новий матеріал, з яким працюватиме психолог;
- визначити *суть проблеми* і вибрати відповідні методи дії;
- заохотити клієнта *змінити ставлення* до теми, яка є об'єктом обговорення.

Питання першого типу, як правило, реалізуються на початку бесіди. При цьому вони мають відкритий характер, наприклад: «Як ви поживаєте?», «Що б ви хотіли змінити у своєму житті?». Питання другого типу можуть звучати таким чином: «І часто це трапляється?», «Ви кажете, один-два рази на тиждень?», «І ви вважаєте, це часто?», «А як це пов'язано з Вами?». Питання другого типу часто бувають закритими. Але сама бесіда психолога з клієнтом повинна мати форму діалогу, а не допиту підозрюваного.

Питання третього типу найбільш складні, але, як відзначають фахівці, одне добре поставлене питання з цієї категорії може змінити життя людини. Наприклад, за ситуації, коли клієнт наполягає, що він може зробити якісь нерациональні дії (піде з роботи, комусь помститься тощо), ефективними можуть бути питання типу: «Що трапиться, якщо ти зробиш це?», «Що трапиться, якщо ти не зробиш це?».

*Схвалення і приєднання* (раппорт) особливо важливі для створення і зміцнення психологічного контакту. Підбадьорити клієнта можна короткою фразою, що означає згоду і розуміння. Наприклад: «Продовжуйте» (при паузі), «Я вас розумію», «Добре». Важливим компонентом підтримки клієнта є заспокоєння, яке разом зі схваленням дозволяє клієнту повірити в себе, глибше відкритися у своїх планах на майбутнє. Заспокоюють зазвичай такі фрази: «Ви вчинили правильно», «Не хвилюйтеся через це», «Це відчуття знайоме багатьом».

Проте використовуючи техніку підтримки клієнта, важливо уникати помилки, коли консультант стає «опорою» неспокійного клієнта, що обмежує його можливості в самостійному ухваленні життєво важливих рішень. Як відомо, в екзистенціально-гуманістичній психології тривожність не розглядається як щось небажане. Більш того, вона є істотним джерелом стимулу «зростання особистості». Екзистенціальна тривожність розглядається як конструктивна форма тривожності, оскільки становить принциповий чинник зміни особи. Готовність пильно подивитися на самого себе, відкрити себе до змін, узяти на себе відповідальність за наслідки – усе це

неминуче пов'язане з переживанням тривоги перед досвідом невідомого, невизначеного.

*Перефразовування й узагальнення.* Клієнт повинен усвідомлювати, що зміст висловлюваної ним проблеми зрозумілий консультанту. Тому під час бесіди (інтерв'ю) з клієнтом важливий зворотний зв'язок, особливо в ситуаціях, коли клієнт відчуває невпевненість, висловлює непослідовно свої думки або дуже балакучий, говорить не по суті і його потрібно тактовно зупиняти і переводити бесіду в потрібне русло. *Перефразовування* – короткий виклад своєю мовою основної думки клієнта. Добре перефразована думка клієнта стає коротшою, яснішою, конкретнішою. Деколи це допомагає клієнту самому краще зрозуміти, чого він хотів.

На відміну від перефразовування, яке здійснюється щодо конкретного епізоду, *узагальнення* передбачає виклад основної ідеї і причинно-наслідкових зв'язків між декількома епізодами. У науковій літературі з психологічного консультування викладено основні ситуації, за яких найчастіше використовується узагальнення:

- коли консультант хоче *структурувати* початок бесіди, щоб об'єднати її з попередніми бесідами;
- коли клієнт *говорить дуже довго* і заплутано;
- коли одна тема бесіди вже *вичерпана* і планується перехід до наступної теми або до наступного етапу бесіди;
- при прагненні додати якийсь *напрямок* бесіди;
- в кінці зустрічі, коли наголошують на *істотних* моментах бесіди і дають завдання на період до наступної зустрічі.

*Віддзеркалення відчуттів.* Пізнання і віддзеркалення відчуттів клієнта є однією з найголовніших технік консультування. Психотерапевт повинен відображати не тільки думки, але і відчуття клієнта. Наприклад, «Я розумію вас, з одного боку, поведінка підлеглого дратує Вас, а з іншого Ви відчуваєте свою провину за те, що відбувається». Віддзеркалення відчуттів виконує дві головні психотерапевтичні функції: перша допомагає встановити контакт і довіричі відносини між клієнтом і консультантом; друга допомагає клієнту усвідомлювати свої відчуття, їх причини, природність, суперечність.

В основі віддзеркалення відчуттів клієнта лежить здібність до емпатії (співпереживання, співчуття). *Емпатія* – відчуття духовного єднання осіб, коли одна людина настільки проникається відчуттями іншої, що тимчасово ототожнює себе із співрозмовником, ніби розчиняючись у ньому. Емпатія – основний засіб у роботі психотерапевта, коли він і його клієнт зливаються в єдине психічне ціле. Таким чином, клієнт «звільняє» свою проблему на «свіжу людину», і той приймає на себе половину «важкості проблеми», тоді як клієнт

одержує від консультанта величезну підтримку в боротьбі з своїми труднощами, заряджається від нього психологічною стійкістю, мужністю і силою волі. Таким є погляд на роль емпатії Ролло Мея – одного з визнаних класиків екзистенціально-гуманістичного підходу до консультування.

Даний підхід поділяють не всі психотерапевти, бо консультант не повинен дозволяти «звалювати» на себе проблеми клієнтів. Таке можливо лише як тактичний прийом на початковому етапі консультування. Крім того, емпатія може викликати психологічні проблеми у самого консультанта.

Так, один з практичних психологів (жінка) правоохоронних органів призналася, що здійснювала індивідуальне консультування і, проводячи дебрифінги з бійцями загону міліції особливого призначення (ОМОН) після їх повернення з бойових дій, де вони втратили декілька чоловік, знаходилися під їх великим впливом, деколи плакала разом з бійцями-клієнтами. Ця психолог відновила психічне здоров'я кільком десяткам співробітників органів внутрішніх справ і стала для них не просто консультантом, а наставником у житті, другою матір'ю. Але у психолога з'явилися ознаки посттравматичного синдрому: кошмарні сни, в яких вона сама брала участь у бойових діях, втрачала близьких друзів. Її стан було відновлено, але використовуючи емпатію як могутній інструмент психокорекційної роботи, важливо володіти і прийомами психологічного захисту, щоб самому не стати клієнтом.

*Надання інформації.* Інформація, яку надає клієнту консультант, як правило, пов'язана з проблемою першого. Але часто, відповідаючи на питання клієнта або роз'яснюючи йому, хто може відповісти на поставлене питання, важливо не встати на формальну позицію, «не відфутболити» клієнта, бо це може спричинити втрату довіри до психолога і його авторитету. Нерідко за формальними питаннями клієнта ховається спроба «перевірити» психолога, чи варто до нього звертатися з глибинних питань.

*Паузи мовчання.* Коли обривається бесіда, багато хто відчуває незручність. Консультанти прагнуть швидше заповнити паузи мовчання, оскільки вважають, що в даному випадку порушено психологічний контакт з клієнтом. Проте паузи мовчання бувають і глибоко осмисленими. Уміння мовчати і використовувати тишу з терапевтичною метою – один з найважливіших психотехнічних прийомів консультанта. Сміслові значення пауз буває наступних:

- паузи мовчання, особливо на початку бесіди, можуть виражати тривогу клієнта, погане самопочуття, невпевненість у собі й у правильності ухваленого рішення звернутися до консультанта;

- мовчання не завжди означає відсутність реальної активності. Під час пауз клієнт може підбирати потрібні слова для продовження своєї розповіді, зважувати наслідки якихось рішень і т.д.;

- мовчання може означати, що і клієнт, і консультант сподіваються на продовження бесіди зі сторони один одного;

- пауза мовчання, особливо якщо вона суб'єктивно неприємна як клієнту, так і консультанту, може означати, що обидва учасники бесіди попали в безвихідь і відбувається пошук виходу з ситуації, що створилася;

- мовчання може виражати опір клієнта процесові консультування, особливо якщо клієнт запрошений з ініціативи психолога. Клієнт ніби починає гру: «Я можу сидіти, як камінь, і подивлюся, як тобі (консультанту) вдасться мене розговорити»;

- мовчання іноді має на увазі глибоке спілкування без слів, воно тоді більш осмислене і красномовне, ніж слова.

Існує думка, що консультант повинен переривати порожнє мовчання і не поспішати переривати продуктивне мовчання. Коли клієнт замовкає і мовчанка триває довго, доречно зауваження консультанта типу: «Ви, здається, дуже задумалися. Не хотіли б поділитися тим, що зараз відчуваєте?». Не слід забувати, що клієнт має право мовчати і сам відповідає за припинення мовчання.

*Інтерпретація.* Техніка інтерпретації розповіді, вчинків клієнта, його міміки і жестів вважається одним з найбільш складних моментів у методиці консультування. Навіть при звичайному спілкуванні, на думку відомого вітчизняного психолога С.Л. Рубінштейна, важливо зрозуміти не тільки те, що говорить людина, але і як говорить, який підтекст має сказане. Інтерпретація консультантом розповіді клієнта, окремих його дій допомагає розкрити психологічні механізми проблеми, витоки переживань клієнта. Інтерпретація допомагає клієнтові побачити себе і свої життєві труднощі в новому світлі, вона підтверджує очікування (побоювання) клієнта або викликає у нього реакцію протесту.

Суть інтерпретації великою мірою залежить від теоретичної позиції консультанта. У гуманістичній, орієнтованій на клієнта терапії прийнято відхилитися від інтерпретації, не знімаючи з клієнта відповідальності за процес консультування. Абсолютно протилежного погляду на інтерпретацію дотримуються представники психологічної школи. Як відомо, інтерпретації посідають тут центральне місце. Інтерпретується практично все: сновидіння, опір клієнта, вільні асоціації, пози, жести і т.д. У гештальттерапії сам клієнт спонукає до інтерпретації своєї поведінки.

Інтерпретація проводиться з урахуванням стадії консультативного процесу. Вона ефективна на стадії, коли обговорюється суть про-



блеми і встановлюються довірчі відносини між клієнтом і консультантом. Інтерпретація не повинна бути надто науковою і дуже глибокою. Клієнт повинен розуміти сенс інтерпретації.

Важливо розуміти реакцію клієнта на інтерпретацію. Емоційна байдужість повинна примусити консультанта звернути ще раз увагу на її обґрунтованість. Ворожа реакція частіше свідчить, що інтерпретація торкнулася суті проблеми. Рекомендується, щоб інтерпретація не була жорстко директивною. Клієнту набагато легше приймати інтерпретацію у формі припущень: «А що, якщо подивитися на цю подію по-іншому».

*Конфронтація.* Сутність даної техніки полягає у виявленні суперечностей у поведінці, висловах, відчуттях клієнта і демонстрації йому цих протиріч. Конфронтація може загострювати взаємини між клієнтом і консультантом, приводити до конфлікту (на інтелектуальному рівні). Але цей конфлікт конструктивний. Він допомагає клієнту усвідомити захисні механізми, які той використовує, щоб пристосуватися до життя, але які обмежують його розвиток. Конфронтація успішно застосовується в ситуаціях, коли клієнт заявляє, що зацікавлений в особистісному зростанні, у виправленні певних особистісних якостей, а в ході консультування відмовчується, ухиляється від обговорення наявних проблем. Конфронтацію не можна використовувати як покарання клієнта за неприйнятну поведінку. Це не засіб вияву ворожості щодо клієнта. Конфронтація з клієнтом не повинна бути агресивною і категоричною. Специфічна форма конфронтації – переривання відповіді клієнта, якщо він відхиляється від заданої теми, ухиляється від відповіді на питання.

Конфронтацію не можна використовувати для задоволення власних потреб консультанта і як спосіб самовираження. Конфронтація як техніка психологічної корекції особливо ефективна, якщо між клієнтом і практичним психологом встановилися довірливі відносини.

*Прояв відчуттів консультанта і саморозкриття.* Ця техніка по-різному застосовується залежно від того, в руслі якої концепції працює консультант. При психоаналітичному підході консультант має імідж всезнаючої людини, верховного судді, людини, «застебнутої на всі гудзики», тобто його емоції скупі, він закритий перед клієнтом. При гуманістичному підході психотерапевт така ж людина, як і клієнт. Він має право на прояв своїх відчуттів, на саморозкриття. Це показник широти стосунків із клієнтом, наочний урок відвертості, розкріпачення. Такий стиль поведінки консультанта – не самоціль, а стимул, що спонукає до відвертості і прояву клієнтом своїх відчуттів. Наприклад, слухаючи розповідь клієнта про відчуття горя у зв'язку зі смертю матері, консультант, що побував у такій же ситуації, може відзначити: «Я розумію ваші відчуття (віддзеркалення відчуттів), оскільки півроку

тому теж поховав свою маму і дотепер переживаю почуття провини, що не все для неї зробив».

Разом із загальною характеристикою процедур і техніки консультування існують спеціальні проблеми психологічного консультування: тривожних клієнтів; вороже настроєних і агресивних осіб; клієнтів із психосоматичними розладами; асоціальних осіб; клієнтів з депресією і суїцидальними намірами; при сексуальних проблемах. Останнім часом вони достатньо кваліфіковано освітлюються в спеціальній літературі, тому на даному питанні ми не зупиняємося.

Таким чином, індивідуальне консультування як напрям психокорекційної роботи уже достатньо сформувався в рамках психологічної служби.

## ***5. Психологічний анамнез***

Консультант може розібратися в причинах виникнення у клієнта проблем тільки в контексті досить повної інформації про нього. Ця інформація і складає психологічний анамнез. Проте неможливо зібрати всю потрібну інформацію про клієнта за одну зустріч. Зазвичай більше уваги цьому приділяється під час перших зустрічей, але важливо не забувати, що впродовж усього консультування слід доповнювати «портрет» особистості клієнта новими деталями. Збирання анамнезу починається з розповіді клієнта про себе і свої проблеми. Існують різні схеми збору психологічного анамнезу. За однією з них виокремлюють три основні блоки інформації про клієнта:

### *1. Демографічна інформація:*

- вік клієнта;
- сімейний стан;
- професія;
- освіта.

### *2. Актуальні проблеми і порушення:*

- виникнення, розвиток і тривалість труднощів;
- події в житті, обумовлені виникненням, загостренням і вирішенням проблем;
  - вік, в якому виникли проблеми;
  - зміна відносин особи (особливо до значущих людей), зміна інтересів, погіршення фізичного стану (сон, апетит), обумовлені виникненням проблем;
  - безпосередня причина звернення клієнта;
  - попередні спроби вирішення проблем (самостійно або за допомогою інших фахівців) і результати;

- вживання ліків;
- сімейний анамнез (особливо психічні хвороби, алкоголізм, наркоманія, самогубства).

### 3. Психосоціальний анамнез (значущі міжособистісні відносини):

- раннє дитинство (обставини і черговість народження, основні вихователі, стосунки в сім'ї);
- дошкільний період (народження братів і сестер, інші значні події в сім'ї, перші спогади);
- молодший шкільний вік (успіхи і невдачі в навчанні, проблеми з учителями й ровесниками в школі, відносини в сім'ї);
- підлітковий вік і юність (стосунки з ровесниками, особами іншої статі, батьками, успіхи і невдачі в школі, ідеали та устремління);
- дорослий вік (соціальні відносини, задоволеність роботою, шлюбом, стосунки в сім'ї, статеве життя, економічні умови життя, втрата близьких людей, вікові зміни, вживання алкоголю, наркотиків, психологічні та екзистенціальні кризи, плани на майбутнє).

У кожному випадку, звичайно, не потрібна інформація в повному об'ємі; завжди треба керуватися критеріями розумної необхідності. Ця схема швидше відображає важливі етапи життя клієнта, час виникнення і посилення проблем, що полегшує орієнтацію в процесі консультування.

*Загальні правила й установки консультанта*, що структурують процес і роблять його ефективним:

1. Не буває двох однакових клієнтів і ситуацій консультування. Людські проблеми тільки ззовні можуть здаватися схожими, проте оскільки вони виникають, розвиваються, існують в контексті унікальних людських життів, то і самі проблеми насправді є унікальними. Тому кожна консультативна взаємодія унікальна і неповторна.

2. У процесі консультування клієнт і консультант постійно змінюються відповідно до їх стосунків; у психологічному консультуванні немає статичних ситуацій.

3. Найкращим експертом власних проблем є клієнт, тому при консультуванні слід допомогти йому прийняти на себе відповідальність за вирішення проблем.

4. У процесі консультування відчуття безпеки клієнта важливіше, ніж вимоги консультанта.

5. Прагнучи допомогти клієнту, консультант зобов'язаний «підключити» всі свої професійні та особистісні можливості, проте у кожному конкретному випадку він не повинен забувати, що він всього лише людина і тому не здатний повністю відповідати за іншу людину, за її життя і труднощі.

6. Не слід чекати безпосереднього ефекту від кожної окремо взятої консультативної зустрічі: вирішення проблем, а також успіх консультування – це процес, в якому помітні поліпшення змінюються погіршеннями.

7. Компетентний консультант знає рівень своєї професійної кваліфікації і власні недоліки, він відповідальний за дотримання правил етики і роботу на благо клієнтів.

8. Для позначення і концептуалізації кожної проблеми можуть бути використані різні теоретичні підходи, але немає і не може бути найкращого теоретичного підходу.

9. Деякі проблеми – це сутнісні людські дилеми. У таких випадках консультант повинен допомогти клієнту зрозуміти неминучість ситуації і змиритися з нею.

10. Ефективне консультування – це процес, який виконується *разом* з клієнтом, але не *замість* клієнта.

Під час психологічного консультування клієнт з меншим острахом розкриває і досліджує свої проблеми, якщо консультування відбувається в добре обладнаному кабінеті. Зрозуміло, що не завжди можливо забезпечити ідеальні умови, проте до місця консультування пред'являються певні вимоги. Перш за все, консультування повинно відбуватися в спокійній обстановці, у звуконепроникному кабінеті. Відомо, що сам процес консультування спочатку підвищує тривожність, тому клієнт повинен бути упевнений, що його не почують сторонні. Якщо клієнт чує те, що відбувається в сусідній кімнаті або коридорі, він засумнівається в конфіденційності спілкування з консультантом. Це може перешкодити виникненню терапевтично ефективного контакту.

Кабінет повинен бути не дуже великим, забарвленим в спокійні тони, затишно обставленим і не дуже химерним. Світло не повинно падати на клієнта. У кабінеті має бути стіл, зручні стільці (3–4 стільці на випадок прийому декількох чоловік, наприклад: батьки клієнта, подружня пара тощо). Для проведення занять з релаксації бажано мати кушетку. На стінах можна повісити декілька картин, на полицях розташувати книги, але інтер'єр не повинен бути переобтяжений, щоб не відволікати увагу клієнта. На робочому місці не варто тримати дуже особисті речі (наприклад, сімейні фотографії) або предмети, що відображають переконання консультанта (наприклад, хрест на стіні).

Кожного разу клієнта слід приймати в одному і тому ж кабінеті. Це його менше відволікає, не забирає часу на освоєння нової обстановки, крім того, дозволяє відчувати себе безпечніше.

Іноді між консультантом і клієнтом є посередник (наприклад, реєстратор), що виконує допоміжні функції. Проте роль такої людини

зовсім не другорядна, він настроює клієнта на зустріч із консультантом. Тому асистент повинен уміти тепло і дружньо спілкуватися, бути гостинним, але у жодному випадку не підмінити консультанта і не втручатися в життя клієнта. Він, як і консультант, зобов'язаний строго дотримуватись вимог конфіденційності.

## **6. Правила установки та структуризації консультативного простору**

Коли клієнт входить у приміщення, він потрапляє на «територію консультанта». Одним з головних аспектів взаємодії консультанта і клієнта є те, що називають «структуризацією простору». Структуризація простору відбувається при першій зустрічі і здійснює вагомий вплив на психологічне самопочуття клієнта. Зустріч починається із знайомства. При цьому слід дотримуватися певного етикету: встати і зустріти клієнта, представитися, попросити клієнта назвати ім'я і прізвище, запропонувати йому вибрати місце і сісти, перш ніж розташуватися самому. Щоб клієнт відчув невимушеність, консультант із перших хвилин знайомства повинен бути ввічливим, почуватися гостинним господарем і поводитися природно, без зайвої напруги.

Говорячи про невербальне спілкування з використанням жестів, рухів, слід згадати про визначені вченими чотири *типи рухів тіла*:

- *символи*, які замінюють слова, наприклад, помах рукою, що означає прощання;
- супроводжуючі мову *демонстрації*, якими робиться спроба пояснити те, про що йдеться;
- *регулятори*, які доповнюють потік вербальної взаємодії, наприклад: зміна пози, кивання головою тощо;
- *адаптери*, тобто рухи тіла, які не мають усвідомленої доцільності, проте часто відображають думки і відчуття, наприклад, покусання губ і т. ін.

*Невербальне спілкування за допомогою голосу:*

- тон голосу – монотонний, бездушний, із зміненою модуляцією, строгий, ніжний, ласкавий, упевнений, слабкий, нерішучий, тремтячий, напружений;
- темп мови – швидкий, помірний, повільний;
- гучність голосу – сильна, помірна, тиха;
- вимова – виразна, невиразна. Модальність голосу нерідко демонструє внутрішнє ставлення до вислову. Щирість виявляється у виразності голосу, сміливість – у твердості голосу; неясна, дуже тиха

мова часто означає небажання спілкуватися. За тоном голосу можна визначити і те, про що йдеться, навіть не розуміючи слів. Нервозність і емоційне вагання краще всього відображаються в голосі.

Невербальне спілкування і *структуризація оточення*:

- дистанція – не завжди усвідомлюване наближення до партнера або прагнення віддалитися від нього – свідчить про бажання поглиблювати відносини;

- предмети обстановки й обладнання кімнати;

- одяг навряд чи «робить людину», проте деталі одягу правдиво розкажуть про установки людини, яка, наприклад, особливо велику увагу приділяє вбранню, збираючись на консультативну зустріч;

- позиція у просторі – ця модальність розглянута при обговоренні терапевтичного клімату.

Дуже важливою є невербальна поведінка клієнта в ситуації консультування. Перш за все воно дає консультанту додаткову інформацію про думки і відчуття клієнта. Нерідко словами мовиться одне, а тон голосу, вираз обличчя, поза тіла розкривають зовсім інший зміст або інший сенс сказаного. Консультант повинен звертати увагу на невідповідність вербальної і невербальної поведінки клієнтів і тим самим допомагати їм виразити реальні, справжні відчуття. Орієнтація консультанта в невербальних реакціях збільшує довіру клієнтів. Клієнти приписують консультанту глибоку спостережливість або «шосте відчуття» найчастіше через його вміння «читати» невербальну поведінку.

*Невербальну* поведінку слід розглядати як особливий «ключ» до розуміння відчуттів і мотивів клієнта. Проте неприйнятними є дуже прямолінійні інтерпретації, оскільки невербальні дії – частина ширшого контексту поведінки, і цей контекст додає їм схожого або іншого сенсу. Навіть однакові невербальні прояви можуть означати різні речі залежно від контексту. Наприклад, контакт очей передбачає дружність, інтимність, коли люди близькі один до одного; проте довгий погляд на співбесідника свідчить про агресію, якщо відносини формальні. Схожим чином дотик може означати як турботу, так і прагнення до інтимності або домінування. Крім того, в уявленнях про невербальну поведінку існують виразні міжкультурні відмінності, які необхідно враховувати, працюючи в мультикультурному середовищі.

Д. Еган (1986) визначив *п'ять умов* фізичного перебування з клієнтом:

1. Бути з клієнтом *віч-на-віч* (squarely). Фізична обстановка повинна дозволяти консультанту і клієнту повністю бачити один одного;

вона повинна «говорити» клієнту: «Я доступний Вам; я зробив вибір бути з Вами».

2. Бути у *відкритій позі* (open posture). Схрещені руки і ноги зазвичай інтерпретуються як оборонна, байдужа і відступальна поза. І навпаки, відкрита поза означає, що консультант готовий прийняти все, що розкриє клієнт. Звичайно, схрещені руки консультанта не обов'язково означають те, що він «вийшов» з контакту. Тут головне, щоб консультант постійно задавався питанням: «Наскільки моя поза відображає відвертість і доступність клієнту?»

3. Час від часу *нахилятися* (to lean) до клієнта. Коли консультант нахиляється у бік клієнта, він немов говорить: «Я з Вами, і мені цікаво все, що Ви зараз розповісте». Такою позою консультант виражає свою участь у контакті. З іншого боку, не перестарайтеся, тобто не наближайтеся до клієнта надмірно і дуже швидко, тому що це може викликати тривогу, видатися вимогою швидкого і тісного контакту.

4. *Підтримувати контакт очей* (eye contact) з клієнтом, щоб підкреслити увагу і зацікавленість, але контакт не повинен бути безперервним. У такому разі він стає схожим на докучливе «витріщення» очей на клієнта. З іншого боку, якщо погляд консультанта дуже часто «блукає» в просторі, не зупиняючись на клієнті, то створюється враження ухилення від контакту.

5. Бути *розслабленим* (relaxed). Оскільки більшість клієнтів хвилюються в ситуації консультування, важливо, щоб консультант не був напружений і не збільшував неспокій клієнта. Консультант повинен природно користуватися своїм тілом (невербальна поведінка), прагнучи показати клієнту свою емпатію, спрямовану на консультативний контакт.

*Слухання клієнта.* Зазвичай бесіда двох людей схожа на вербальний пінг-понг – співрозмовники говорять по черзі. Проте в консультуванні і психотерапії все відбувається інакше, особливо на початку бесіди. Тут вербальна активність консультанта повинна бути мінімальною, щоб клієнт зміг зосередити увагу на розкритті своїх проблем і труднощів. Консультант повинен не стільки говорити, скільки вислуховувати. Уміння вислухати означає вираз щирої зацікавленості іншою людиною. Існують два важливі аспекти, пов'язані з цим умінням. По-перше, кожна людина потребує спілкування з іншою людиною у важливих для нього справах. По-друге, наша схильність підтримувати інших або погоджуватися з ними залежить від того, наскільки вони вислуховують нас. Можна сміливо стверджувати, що якість відносин між людьми неабиякою мірою залежить від уміння вислухати і почути.

## Контрольні питання

- ✍ Дайте визначення понять «психологічне консультування», «психологічна корекція», «розвиток особистості». Як вони пов'язані між собою?
- ✍ Назвіть напрямки та специфіку надання психологічної консультативної допомоги психологами органів внутрішніх справ.
- ✍ Чим психологічне консультування як сфера психокорекційної роботи відрізняється від психотерапії?
- ✍ У чому полягає консультативний контакт? Назвіть його основні параметри.
- ✍ Проаналізуйте етапи процесу індивідуального консультування.
- ✍ У чому полягає процедура психологічного консультування?
- ✍ Які техніки та прийоми психологічного консультування Вам відомі?
- ✍ Що таке «віддзеркалення почуттів»?
- ✍ У яких випадках у процесі психологічного консультування застосовуються «паузи мовчання»?
- ✍ Проаналізуйте схему збору психологічного анамнезу працівника міліції.
- ✍ Назвіть загальні правила і установки консультанта, які структурують процес консультування і роблять його ефективним.

## Інформаційні джерела

1. Абрамова Г.С. Практическая психология / Г.С. Абрамова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, 2003. – 496 с.
2. Корольчук М.С. Психологічне забезпечення психічного та фізичного здоров'я особистості / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна. – К.: Інкос, 2002. – 272 с.
3. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М., 1999. – 240 с.
4. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел. – М., 1996. – 243 с.
5. Моховиков А.Н. Телефонное консультирование / А.Н. Моховиков. – К.: Академпрес, 1994. – 191 с.
6. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Р. Мэй. – М.: Эксмо-Пресс, 2010. – 256 с.
7. Основы консультативної психології. Аналіз сучасних концепцій: методичні рекомендації / укл. О.Ф. Бондаренко. – К.: РНМК Міносвіти України, 1992. – 116 с.
8. Роджерс К.Ю. Взгляд на терапию. Становление человека: пер. с англ. / К.Ю. Роджерс; общ. ред. Е.И. Исениной. – М.: Прогресс, Универс, 1994. – 480 с.
9. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.



## ТЕМА 15. Професійно-психологічний тренінг та його роль у системі професійної психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ

1. Поняття, мета, завдання, види та принципи професійно-психологічного тренінгу.

2. Тренінг професійно значущих пізнавальних якостей працівника правоохоронних органів.

2.1. Тренінг пам'яті.

2.2. Тренінг уваги і спостережливості.

2.3. Розвиток інтелектуальних якостей.

3. Тренінг емоційно-вольових якостей особистості працівника правоохоронних органів.

3.1. Емоційно-вольова стійкість як показник підготовленості працівника ОВС до дій в екстремальних ситуаціях.

3.2. Найпростіші методи саморегуляції.

3.3. Аутогенне тренування.

4. Діагностика та професійно-психологічний тренінг розвитку комунікативних здібностей.

4.1. Роль спілкування у професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ.

4.2. Засоби спілкування і способи комунікативної дії.

4.3. Розвиток навичок професійного спілкування.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>мету, завдання, види та принципи професійно-психологічного тренінгу</i>	
	<i>особливості організації та проведення тренінгів пізнавальних якостей, емоційно-вольових якостей та комунікативних здібностей</i>	
	<i>роль спілкування у професійній діяльності працівників ОВС</i>	
	<i>найпростіші методи психологічної саморегуляції</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>техніку та прийоми розвитку навичок професійного спілкування</i>	
	<i>проводити тренінги пізнавальних якостей працівника правоохоронних органів</i>	
	<i>здійснювати психодіагностику та проводити тренінг емоційно-вольових якостей особистості</i>	
	<i>розвивати інтелектуальні здібності правоохоронців</i>	
<i>формувати навички професійного спілкування працівників ОВС</i>		
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• професійно-психологічний тренінг</li> <li>• саморегуляція</li> <li>• тренінг пізнавальних якостей</li> <li>• комунікативний тренінг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психотехнічні ігри</li> <li>• психорегулюючі тренування</li> <li>• психологічні бар'єри</li> <li>• релаксація</li> </ul>

## *1. Поняття, мета, завдання, види та принципи професійно-психологічного тренінгу*

Тренінгові технології давно та успішно використовуються для підготовки кадрів поліції США, Західної, а в останні роки й Східної Європи. У тренінгових центрах Німеччини з метою навчання поліцейських за всіма спеціалізаціями використовують більше 160 тренінгових програм тривалістю від трьох днів до двох місяців. Індивідуалізація навчання здійснюється завдяки ретельному вивченню інтересів і наявного рівня компетентності працівників поліції, потреб у вдосконаленні професійної майстерності та саморозвитку. Виходячи з аналізу й оцінки особистості та вимог організації, працівникам поліції пропонуються на вибір конкретні програми тренінгу. У навчання поліцейського персоналу Великої Британії, США і деяких інших країн впроваджені тренінгові програми формування професійних навичок, розвиваючі програми для старших офіцерів. Систематичне та ступеневе впровадження тренінгових технологій стосовно правоохоронців покращує рівень засвоєння ними знань і умінь, набуття навичок і забезпечує професійне та особистісне зростання працівників, що, у свою чергу, сприяє формуванню їх позитивного іміджу. Важливим напрямом тренінгової роботи в поліції є управлінський тренінг.

Перші методичні розробки за напрямом професійно-психологічного тренінгу працівників ОВС з метою розвитку вищих психічних функцій, що визначають якість пізнавальної діяльності, були запроваджені у практику російськими фахівцями, зокрема О.М. Столяренком. В Україні психотренінгові технології успішно розвиваються і реалізуються в Академії управління МВС (В.І. Барко) та Донецькому юридичному інституті Луганського державного університету внутрішніх справ, в якому, зокрема, у практику психологічного супроводження службової діяльності працівників ОВС введено тренінг «Комунікація – Стрес – Безпека» (В.О. Лефтеров, Н.І. Ковальчишина, Г.О. Литвинова). Тренінгові програми та елементи тренінгу використовуються у відомчих вищих навчальних закладах і в системі службової підготовки з метою розвитку окремих психічних функцій: професійного сприймання, уваги, пам'яті (О.А. Левенець); їх комплексного розвитку, наприклад, формування професійної спостережливості (Л.І. Цилінко), пильності тощо. Досвід факультативного проведення тренінгових занять для курсантів накопичено і в Одеському університеті внутрішніх справ. Метою цих занять є розвиток окремих психічних функцій (О.М. Цильмак), професійно важливих якостей майбутніх дільничних інспекторів міліції (Г.Є. Запорожцева), слідчих кримінальної та транспортної міліції (О.Ф. Конуп). У Харківському національ-

ному університеті внутрішніх справ впроваджено тренінг слідчих дій (Л.М. Балабанова, Г.В. Попова).

*Професійно-психологічний тренінг* (ППТ) – система цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості працівника. Методи професійно-психологічного тренінгу дозволяють ефективно формувати і розвивати необхідні для оперативних працівників якості, навиків і вмінь.

ППТ передбачає також оволодіння комплексом певних психологічних прийомів, що підвищують ефективність професійної діяльності працівника. Для проведення психологічної підготовки використовуються наступні *види професійно-психологічного тренінгу*:

- тренінг пізнавальних якостей;
- комунікативний тренінг;
- ролевий тренінг;
- психорегулюючі тренування;
- психотехнічні ігри.

*Тренінг пізнавальних якостей* включає тренінги з розвитку професійної пам'яті, професійної спостережливості й уваги, тренування з розвитку професійної чутливості. *Комунікативний тренінг* спрямований на оволодіння навичками встановлення психологічного контакту і довірливих стосунків, здійснення психологічного впливу на осіб, які становлять оперативний інтерес. Психорегулюючі *тренування* призначені для опанування навичками саморегуляції емоційно-вольових процесів, що дозволяють регулювати емоційні стани особистості, знімати зайву напругу, створювати певний позитивний настрій у діяльності працівника. До цієї ж групи відносять і автогенне тренування, використання прийомів вольової саморегуляції. Ефективним методом психологічної підготовки працівників, що використовується для формування певних якостей засобами ігрової поведінки, є *психотехнічні ігри*, які передбачають виконання певних ролей, взаємних дій, на основі яких складаються ситуації, психологічно близькі до реальних.

Окрім вказаних, доцільно використовувати і *психологічне моделювання умов і труднощів оперативно-службової діяльності* – комплекс прийомів, способів і засобів, що дозволяють створити зовнішні і внутрішні (психологічні) умови, близькі до реальних умов оперативно-службової діяльності.

Не менш важливим методом психологічної підготовки науковці вважають і метод *психологічного аналізу і вирішення практичних завдань*, досягненням якого є реальна перевірка рівня професійно-психологічної підготовленості працівників. Вирішення практичних ситуацій дозволяє працівникам застосовувати отримані практичні знання, навиків і вмінь в оперативно-службовій діяльності.

*Принципами організації професійно-психологічного тренінгу є:*

- наукова обґрунтованість і доцільність тренінгу;
- професійна спрямованість тренінгу;
- систематичність і послідовність у його проведенні;
- свідомість і активність учасників;
- доступність підготовки.

У процесі використання тренінгових технологій доцільно використовувати певні психодіагностичні методики, які надають учаснику ППТ можливість краще пізнати свої психологічні можливості.

## ***2. Тренінг професійно значущих пізнавальних якостей працівника правоохоронних органів***

Пізнання у правоохоронній діяльності може розглядатися як процес здобуття і переробки інформації про подію, предмет, явище. В результаті формується уявна модель, яка має первинне значення, оскільки дає уявлення про основний об'єкт пізнання – злочини. Таким чином, протягом розслідування правоохоронець за окремими свідченнями, речовими доказами, результатами слідчих і оперативних дій відновлює, формує у свідомості уявну інформаційну модель, яка надалі переходить у концептуальну (версію). Такі моделі надзвичайно динамічні, оскільки ґрунтуються на специфічних *особливостях* пізнання у правоохоронній діяльності:

- пізнання в правоохоронній діяльності *є не самоціллю, а засобом* забезпечення інших видів діяльності;
- *діяльність щодо розслідування злочину починається після його здійснення*. Основна маса фактів пізнається опосередковано – через інших осіб (потерпілих, свідків);
- *пізнання спрямоване як на сьогоднішнє, так і на майбутнє*, хоча його метою є побудова уявної моделі минулої злочинної події;
- *великий потік інформації передбачає її селекцію*, тобто відбір тієї, яка безпосередньо стосується даного злочину;
- *надходження інформації характеризується динамічністю*, а часто і протиріччям;
- *наявність процесуальної регламентації*.

Всі ці особливості роблять необхідним розвиток у працівників комплексу професійно важливих пізнавальних якостей особистості, які забезпечують результативність пізнання. У зв'язку з цим великого значення набуває спеціальний тренінг пізнавальних якостей працівників органів внутрішніх справ, в процесі якого ці якості отримують свій розвиток.

## 2.1. ТРЕНІНГ ПАМ'ЯТІ

Розвиток професійної пам'яті – важливий напрям психологічної підготовки працівників. Пам'ять включає *процеси запам'ятовування, збереження і подальшого відтворення індивідом його досвіду*. Запам'ятовування передбачає первинне сприйняття органами чуття і потім завантаження інформації в пам'ять. *Збереження* забезпечується повторенням, що зменшує вірогідність забування. *Відтворення* означає «витягання» інформації з пам'яті у вигляді пізнання або спогаду (схема 2):

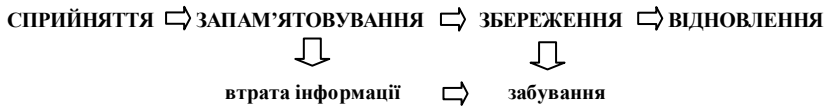


Схема 2. Функціонування пам'яті

Кожен етап важливий для функціонування пам'яті в цілому. При цьому застосовуються різні спеціальні методи оптимізації роботи пам'яті. На етапі *сприйняття* важливо забезпечити, у першу чергу, ефективну роботу уваги. Якщо ми сприймаємо інформацію не уважно, розсіяно, то ускладнюємо запам'ятовування. У процесі *запам'ятовування* можливе вживання максимальної (в порівнянні з іншими етапами) кількості різних методів і прийомів. Тривале *збереження* інформації в пам'яті забезпечується не лише активним концентрованим сприйняттям і ефективним запам'ятовуванням, але і раціонально організованим повторенням.

На етапі *відтворення* необхідно знати спеціальні методи, що дозволяють швидко знайти у сховищі пам'яті необхідні дані. При організації діяльності процесів пам'яті необхідно завжди пам'ятати про *основні закономірності*, що впливають на успішність пам'яті:

- чим *значиміша* інформація для життєдіяльності людини, тим більш міцно вона запам'ятовується і легше відтворюється;
- чим більш повно інформація *включена в діяльність* людини, тим міцніше вона запам'ятовується;
- чим *глибше осмислення* інформації, що запам'ятовується, тим краще вона зберігається в пам'яті;
- легко запам'ятовується інформація, яка викликає *інтерес*;
- важливу роль в успішності запам'ятовування відіграють готовність до сприйняття певної інформації і установка на міцність запам'ятовування;

- уявлення, що виникають одночасно зі спогадами (природні асоціації).

Одна і та ж інформація може запам'ятатися по-різному. Розрізняють такі *основні способи запам'ятовування*: раціональний (логічний, смисловий), механічний і мнемотехнічний.

*Раціональний* – основний спосіб запам'ятовування – ґрунтується на встановленні смислових, логічних зв'язків всередині матеріалу, а також між ним і накопиченими знаннями. Це, передовсім, смислове групування матеріалу. Наприклад, слідчий, запам'ятовуючи інформацію, що міститься в матеріалах кримінальної справи, подумки розбиває її на певні групи, об'єднані між собою загальним смисловим стрижнем. Лише упорядкувавши все, що треба запам'ятати, усвідомивши структуру матеріалу, зрозумівши не лише кожен його частину окремо, але і зв'язок між частинами його як цілого, можна добитися успішного запам'ятовування. За цих умов застосовується логічна пам'ять, відпрацювання якої означає тренування інтелекту, поглиблення своїх знань.

*Механічний спосіб* передбачає просте повторення, багатократне сприйняття матеріалу, яке не супроводжується осмисленням його змісту («зубріння»). Так запам'ятовується, наприклад, велика кількість номерів телефонів. Механічне заучування проходить шляхом багатократного повторення даних, близьких за суміжністю. Основою цього способу є *механічна пам'ять*, яка передбачає активізацію процесів волі і уваги.

*Мнемотехнічний спосіб запам'ятовування* полягає в тому, що матеріал за певними правилами переводиться в іншу знакову систему, в інші образи; у ньому функціонують асоціативні й структурні зв'язки, які запам'ятовуються краще.

Цілеспрямований розвиток професійної пам'яті працівника ОВС передбачає проведення тренувань щодо:

- запам'ятовування і впізнання людей, їх *зовнішнього вигляду*, особливостей поведінки;
- запам'ятовування і збереження у пам'яті *словесної інформації*, що відображає особливості вирішення завдань при виконанні службових обов'язків (орієнтувань, інструктажів і ін.);
- запам'ятовування і пізнання номерів, *прикмет автомашин*, що знаходяться в розшуку;
- запам'ятовування і впізнання *предметів* украденого майна і їх прикмет;
- запам'ятовування і збереження у пам'яті *планів, схем місцевості*, маршрутів руху тощо.

Для підвищення ефективності *запам'ятовування* професійно значимої інформації корисно використовувати наступні психологічні прийоми:

1. *Установка на запам'ятовування.* Щоразу стикаючись із професійно значимою інформацією, працівникові корисно говорити собі: «Це потрібно запам'ятати!».

2. *Заучування.* Об'ємну, складну для запам'ятовування інформацію доцільно «про себе» або подумки повторити, домігшись її точного збереження в пам'яті.

3. *Осмислення.* Будь-яка інформація запам'ятовується краще, якщо вона осмислена. Розкрити смислові зв'язки в інформації, що запам'ятовується, допомагає постановка питань «Чому?», «Навіщо?» і ін.

4. *Пошук закономірностей.* Це полегшує запам'ятовування цифрової інформації, наприклад, номерів автомашин і телефонів. Так, наприклад, номер телефону 28-37-46 легше запам'ятається, якщо відзначити, що цифри в кожній парі в сумі складають десять, причому перші з них зростають на одиницю, починаючи від двійки, а другі зменшуються на одиницю, починаючи від вісімки. Прийом цей полягає в тому, аби знаходити в тому, що запам'ятовується, які-небудь закономірності: смислові, цифрові тощо.

5. *Використання аналогій, схожість.* Нова інформація завжди легше запам'ятовується, якщо вона зіставляється з уже відомою. Потрібно знайти, на що схожий об'єкт. Так, запам'ятовуючи прикмети розшукуваної особи, варто запитати себе: «На кого він схожий?». Запам'ятовуючи прикмети викраденого автомобіля, варто відзначити, що він схожий, наприклад, на автомобіль вашого сусіда і т. д.

6. *Образна вистава.* Словесну інформацію набагато легше запам'ятати, якщо підключити до цього уяву. Прикмети викрадених речей або розшукуваного злочинця набагато легко запам'ятати, якщо спробувати наочно їх уявити, відтворити в своїй уяві.

7. *Уявне промовляння.* Фотографія розшукуваної особи міцніше і точніше відобразиться в пам'яті, якщо при запам'ятовуванні співробітник подумки «промовить», відзначить окремі риси обличчя. Наприклад, ніс прямий, тонкий; очі широко розставлені, погляд важкий; похмурий вираз обличчя і т. д.

8. *Моделювання.* Цей прийом особливо хороший, якщо матеріал невпорядкований і містить багато всіляких відомостей. За допомогою логічних зв'язків розрізнені факти поєднуються в єдину систему. Вона і слугує моделлю для запам'ятовування. Наприклад, слідчому доводиться запам'ятовувати обстановку місця події, свідчення очевидців тощо. Якщо за допомогою висунення слідчої версії реконструювати минулу подію, змодельовати її, то це дозволить краще запам'ятати потрібну інформацію.

Професійно значима інформація краще *збережеться* у пам'яті, якщо співробітник використовує наступні прийоми:

1. *Активізація пам'яті через прогнозування наслідків.* Уявляємо, що буде, якщо ми не збережемо в пам'яті потрібну інформацію (або, навпаки, якщо збережемо). У першому випадку слід навмисно згущувати фарби, в другому все малюємо в рожевих тонах. Злякані або обнадієні, ми вірніше збережемо в пам'яті те, що нам потрібно. При цьому треба з'ясувати, який саме підсумок, поганий або радісний, справляє на нас найбільше враження.

2. *Повторення.* Слід знати, що те, що забування найінтенсивніше в перші шість годин після запам'ятовування. Тому якщо інформацію потрібно зберегти надовго, її доцільно повторювати з певними інтервалами через 15–20 хвилин, потім через 8–9 годин і через 24 години.

3. *Систематизація.* Пов'язування старої інформації з новою дозволяє надійніше зберегти її в пам'яті. Потрібно знайти в своїй пам'яті «гачок», на який можна «повісити» свіжу інформацію, аби вона стала ланкою в ланцюзі вже наявних знань. Інакше кажучи, треба чимось пов'язати нові відомості зі старими.

4. *Запам'ятовування через забування.* Наша пам'ять володіє однією дивною властивістю: бажаючи забути щось, ми концентруємо на цьому свою увагу і в результаті цього запам'ятовуємо. Прикладом слугує відома вправа «забудьте про мавпу».

Подоланню труднощів щодо *відтворення*, витягання з пам'яті професійно значимої інформації допомагає використання *наступних прийомів*:

1. *Фізичне відтворення обстановки.* Потрібно виявитися «на тому ж самому місці», розставити, наприклад, в потрібному порядку предмети обстановки. Опора на зорові враження дозволить легше пригадати те, що необхідно. Інколи буває досить розвернути в потрібну сторону своє крісло, аби допомогти собі пригадати потрібну інформацію.

2. *Уявне відтворення обстановки.* Не завжди можна фізично виявитися в тій же обстановці, фізично відтворити її, але завжди можна подумки уявити, відновити окремими частинами в пам'яті всю ситуацію, а за допомогою цього пригадати і необхідну інформацію.

3. *Перебір ситуацій.* Припустимо, ви зустріли людину, обличчя якої здалося знайомим. Хто він? Не пам'ятаєте... Тоді уявіть, де б ви могли його бачити: у відділі, у дворі вашого будинку, в транспорті тощо. При розгляді різних ситуацій можуть спливати і відомості про особу, що цікавить вас.

4. *Уявне відтворення послідовності подій (перебір ланцюга).* Відновлення в пам'яті всієї послідовності подій допомагає відновити загублену ланку в ланцюжку. Послідовно перебирайте ланки уявного ланцюга, в якому повинно зберігатися розшукуване. Виявивши в ланцюзі пропуск, слід пройти вперед, а потім повернутись назад.

5. *Розслаблення.* Якщо не вдається швидко пригадати щонебудь, розслабте на декілька хвилин м'язи і постарайтеся ні про що



не думати. Після цього зазвичай приходиться потрібна думка. Релаксація (розслаблення) допомагає практично всім.

## 2.2. ТРЕНІНГ УВАГИ І СПОСТЕРЕЖЛИВОСТІ

Спостереження відіграє важливу роль у здійсненні професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ. Воно дозволяє виявляти злочинну діяльність осіб, що становлять для органів внутрішніх справ оперативний інтерес, їх зв'язки, особисті якості, місця зберігання і збуту викраденого, виявляти факти, що стосуються подій, які розслідуються, тощо.

Спостереженням у психологічній науці називають *навмисне, планомірне, цілеспрямоване сприйняття з метою вивчення предмета, явища.*

Цілеспрямованість і організованість при спостереженні не лише дозволяють сприймати спостережуваний об'єкт як щось ціле, але і дає можливість розпізнавати в ньому одиничне і загальне, розрізняти деталі предмета і встановлювати деякі види його зв'язків з іншими об'єктами.

*Професійне спостереження* – цілеспрямоване і спеціально організоване сприйняття працівником органів внутрішніх справ значимих для вирішення оперативно-службових завдань осіб, явищ і процесів. Співробітник при цьому сприймає не все з того, що кидається йому в очі, а виокремлює найбільш важливе, необхідне, особливе, зумовлене завданнями, планом, які зазвичай лежать в основі спостереження. Спостереження завжди спирається на активну роботу органів чуття: зір і слух. Регулятором спостереження є увага, а основним засобом – мислення. Не менш важливу роль відіграють і особливості особистості самого працівника.

На думку професора А.Р. Ратінова, для організації ефективного спостереження співробітникам органів внутрішніх справ необхідно пам'ятати ряд загальних *правил*:

- до спостереження отримати якнайповніше уявлення про людину, що вивчається, предмет або явище;
- визначити мету, сформулювати завдання, скласти (хоч би подумки) план або схему спостереження;
- шукати в спостережуваному не лише те, що передбачалося знайти, але і зворотнє;
- розчленувати предмет спостереження і в кожен момент спостерігати одну з частин, не забуваючи про спостереження цілого;
- стежити за кожною деталлю, прагнучи помітити найбільше їх число, встановити максимальну кількість властивостей предмета або особливостей спостережуваного;

- не довіряти одноразовому спостереженню, досліджувати предмет або явище з різних точок зору, в різні моменти і в різних ситуаціях, змінюючи умови спостереження;
- ставити під сумнів спостережувані ознаки, які можуть бути помилковою демонстрацією, симуляцією або інсценуванням;
- ставити питання «чому» і «що це означає» стосовно кожного елемента спостереження, продумуючи, передбачаючи, піддаючи критиці і перевірці подальшим спостереженням свої думки і висновки;
- порівнювати об'єкти спостереження, протиставляти їх, шукати схожість, відмінність і зв'язки;
- зіставляти результати спостереження з тим, що було раніше відомо про цей предмет, з даними науки і практики;
- ясно формулювати результати спостереження і фіксувати їх у відповідній формі – це допомагає їх розумінню і запам'ятовуванню;
- залучати до спостереження різних фахівців, порівнювати й обговорювати результати спостереження зі своїми колегами;
- пам'ятати, що спостерігач теж може бути об'єктом спостереження.

Тренування на розвиток уваги поділяють на *три форми*.

*Загальна уважність.* Не даючи собі жодної попередньої установки, з'ясовуєте, що залишилося в пам'яті від вражень, які Ви отримали.

*Направлена уважність.* Дається завдання на уважний розгляд певного об'єкта. Після цього задають питання про щось, що стосується цього об'єкта, про те, що можна було вловити при розгляді, хоча задалегідь предмет питання не був відомий.

*Цільова спостережливості.* Одним з поширених прийомів розвитку професійної спостережливості є наступний: вдивившись у когонебудь з оточення, слід відвести від нього погляд і увявити його потім в пам'яті, прагнучи описати в думках його прикмети, після чого перевірити себе, поглянувши знов на цю людину. Наступна вправа: «Погляньте протягом певного часу на будинок, що стоїть поблизу, і, відвернувшись, спробуйте в думках описати, скільки вікон, балконів, де вікна відкриті, де висить білизна, де у помешканнях знаходяться люди і тому подібне. При цьому необхідно враховувати, що знати, скільки вікон або балконів у будинку, ще не означає проявити спостережливості: їх кількість не змінюється. Але відзначити, коли окремі вікна відкриті або де горить світло, уже результат спостережливості, пильної уваги, здатності уловлювати зв'язки і помічати залежності. Інша вправа – спостереження за певною подією. В даному випадку не йдеться про якийсь вуличний випадок, що привертає загальну увагу. Це може бути і звичайна сукупність дій одного або декількох чоловік, які переслідують певну мету. «Чому ця людина тут знаходиться?», «Чого він

чекає?», «Як він зараз вчинить?», – відповіді на ці питання дозволяють розвинути в собі здібності психологічного спостереження за людьми, уміння прогнозувати поведінку людини, що дуже важливо в діяльності працівника органів внутрішніх справ.

Увага і спостережливість під час виконання вправ розвиваються вельми успішно. Вищою мірою розвитку спостережливості треба вважати такий її рівень, коли вона стає не лише рисою особистості працівника, але і рисою його вдачі, коли вона проявлятиметься у всіх видах його діяльності. Уважний співробітник саме тим і характеризується, що він нічого не упустить, все своєчасно помітить і зробить відповідні висновки.

### 2.3. РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ

В основі ефективної правоохоронної діяльності лежить розвинуте професійне мислення, невід’ємно пов’язане із специфікою діяльності й необхідне при вирішенні практично будь-якої оперативно-службової задачі. *Професійно розвинене мислення* – важлива якість працівника, що виявляється в здатності пізнавати істотні властивості предметів, людей і їх вчинків, що стосуються вирішуваних професійних завдань, знаходити закономірні зв’язки між ними.

*Мислення* працівника міліції – це здатність вирішувати нові і складні оперативно-службові завдання, здатність знаходити нові підходи до вирішення практичних проблем. Оволодіння прийомами активізації професійного мислення передбачає засвоєння способів свідомої, довільної самоорганізації процесу мислення, засноване на відповідних психологічних закономірностях, завдяки яким виробляється корисна звичка усвідомлювати хід своєї думки, виробляти для себе певні правила, враховувати свої індивідуальні особливості. Формуванню техніки професійного мислення перешкоджають певні *психологічні бар’єри*:

#### 1. Мотиваційні:

- відсутність прагнення професійно мислити, небажання підходити до справи творчо, ініціативно, самостійно;
- відсутність зацікавленості, прагнення «не висовуватися» і тому подібне.

#### 2. Соціально-психологічні:

- наявність неформальних норм, думок і настроїв, гальмівних процесів, самостійне, творче мислення;
- відсутність взаєморозуміння між працівниками, загострені взаємини, психологічна несумісність.

#### 3. Індивідуально-психологічні:

- розумові лінощі;

- ригідність, відсутність гнучкості думки;
- негативізм, конформізм;
- вікові зміни.

#### 4. *Культурно-мовні:*

- недоліки загальної інтелектуальної культури;
- професійна вузькість, обмеженість ерудиції;
- звичка до певних термінів і понять у професійній мові, неприйняття нових термінів і понять.

#### 5. *Перцептивні:*

- спрощене, стереотипне сприйняття важливих явищ;
- безпроблемне бачення явищ у колі професійно-посадових інтересів;
- суб'єктивність, упередженість при сприйнятті й оцінці з професійно-посадових позицій.

#### 6. *Інтелектуальні:*

- звичка до безальтернативного, одноваріантного мислення;
- звичка до однодумності, нетерпимість до інших точок зору, до професійного плюралізму;
- відсутність навиків концептуального мислення, виконавський склад розуму;
- поверхнево-формальний підхід, абсолютизація адміністративно-заборонної тенденції в мисленні тощо.

Важливо, щоб співробітник зміг навчитися долати дані бар'єри, які виникають в його інтелектуальній діяльності і негативно впливають на її ефективність. До основних *прийомів активізації професійного мислення* належать:

1. *Прийом з'ясування професійного завдання*, який передбачає поділ на декілька простих, елементарних підзавдань, врахування деталей, наявність декількох варіантів вирішення задачі.

2. *Прийом оптимізації пошуку рішення*, метою якого є вибір, поєднання і аналіз стратегій пошуку.

3. *Прийом побудови уявної картини досліджуваної події*, з допомогою якої здійснюється відслідковування і пропрацювання зв'язків між елементами події, раціональне пов'язування їх у цілісну картину, відстеження вирішальної ланки.

4. *Прийом психологізації мислення*, що полягає у психологічному орієнтуванні в досліджуваній ситуації, проведенні психологічного аналізу і здійсненні на його основі прогнозування розвитку ситуації – рефлексія.

5. *Прийом активізації самоконтролю мислення*, спрямований на виключення суб'єктивізму у висновках і оцінках, усунення особистих симпатій і антипатій.

6. *Прийом подолання «тупикового мислення»*, метою якого є виявлення і подолання зациклення в процесі розумової діяльності, повернення до вихідної ситуації.

### **3. Тренінг емоційно-вольових якостей особистості працівника правоохоронних органів**

#### **3.1. ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВА СТІЙКІСТЬ ЯК ПОКАЗНИК ПІДГОТОВЛЕНOSTI ПРАЦІВНИКА ОВС ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ**

Емоційно-вольову стійкість розглядають як один з найважливіших показників психологічної підготовленості працівників до професійної діяльності. Під нею розуміють здатність зберігати в складних умовах сприятливий для успішної роботи психічний стан. Вона проявляється у *відсутності* в працівника неадекватних психологічних реакцій (помилкових і неефективних дій в екстремальних ситуаціях); *натренованості* у бездоганному виконанні професійних дій у психологічно складних умовах; умінні зберігати *професійну пильність*, проявляти розумну настороженість і увагу до ризику, небезпеки, несподіванок; *непіддатливості психологічному тиску* з боку третіх осіб, що намагаються впливати на законне ведення юридичних справ; умінні вести напружену *психологічну боротьбу* з особами, що протидіють попередженню, розкриттю і розслідуванню злочинів; умінні *володіти собою* у психологічно напружених, конфліктних, провокуючих ситуаціях.

Основною *метою* емоційно-вольової саморегуляції є формування особливих психічних станів, які сприяють найбільш оптимальному використанню працівником своїх внутрішніх можливостей, розкриттю його творчого потенціалу, ширшого і ефективнішого прояву його професійних якостей і здібностей. Процес емоційно-вольової саморегуляції будується на трьох засадничих *принципах*: релаксації; візуалізації; самонавіюванні.

Сутність принципу *релаксації* полягає у підготовці тіла і психіки до спільної роботи. Саме у моменти релаксації можна почути свій внутрішній голос і відчутти зв'язок свого організму і розумової діяльності. Релаксація, або розслаблення, означає звільнення тіла і психіки від непотрібної напруги, вона здійснює на людину благотворний психологічний і фізіологічний вплив. Це взаємно-зворотний процес: тіло розслабляється у міру того, як переходить у стан спокою мозок, а мозок заспокоюється в результаті розслаблення і розрядження тіла.

Другий принцип – *візуалізація* – передбачає використання різних способів активізації направленої уваги за допомогою слухових, зорових, нюхових, смакових, дотикових відчуттів, а також їх комбінацій. Навики візуалізації дозволяють людині краще використовувати свої внутрішні ресурси, активізувати протікання психічних процесів.

Сутність принципу *самонавіювання* полягає в тому, що з його допомогою внутрішні образи переходять у слова, які неодноразово відлунням повторюються у свідомості. Ці слова, наповнені власною внутрішньою силою і підтримкою, сприймаються на глибоко емоційному рівні. Слова, обернені до себе, підсилюють віру в те, що людина в змозі досягти своєї мети, і вказують напрям, в якому потрібно йти. Вони змушують мозок концентруватися й активно брати участь у досягненні мети. Самонавіювання – це активна установка, що дозволяє «вдягнути» образи в словесну оболонку.

### 3.2. *Найпростіші методи саморегуляції*

Мета використання методів саморегуляції полягає в тому, аби допомогти створенню оптимальних внутрішніх умов для успішного виконання працівником службових дій. При цьому важливі моменти:

- *закріплення позитивної установки* відносно себе («Я впораюся»), підвищення відчуття упевненості в собі;
- *гармонізація і активація* емоційно-афектних процесів (особливо в ситуаціях, пов'язаних із ризиком, почуттям страху, дефіцитом часу на здійснення професійних дій і так далі);
- *підвищення зосередженості* при підготовці до виконання оперативно-службової дії;
- *прискорення* переходу до відпочинку після великих службових навантажень;
- *підтримка* високого рівня функціональної готовності і працездатності при великій тривалості оперативно-службової діяльності (наприклад, при цілодобових чергуваннях і тому подібне).

Використання простих методів саморегуляції насамперед посилює стимулюючу та орієнтуючу регуляцію. У їх сферу входить посилення позитивних і виключення негативних установок працівника стосовно себе, своїх можливостей, очікуваних професійних результатів. Сюди належать вироблення оптимістичного професійного настрою, позбавлення страху, монотонності, антипатії (наприклад, до обвинуваченого на допиті). Аби досягнути бажаного результату, необхідно систематично працювати над собою для того, щоб навчитися керувати

своїми емоціями і відчуттями, налаштуватися на подолання труднощів, знімати вплив психологічного вантажу тимчасових службових невдач, страх перед майбутньою діяльністю.

При опануванні працівників простими методами саморегуляції необхідно враховувати ту обставину, що неможливо рекомендувати якийсь універсальний метод, придатний для використання всіма працівниками. Методи саморегуляції треба спеціально підбирати з урахуванням особливостей характеру працівника, його темпераменту, специфіки діяльності і багатьох інших обставин. Для відповідних тренувань можуть бути рекомендовані наступні *методи*:

*Використання прийомів логіки.* Часто ситуація вимагає, аби співробітник органів внутрішніх справ умів холонокровно розібратися в ній. У процесі логічного осмислення ситуації і усунення пов'язаних з нею негативних емоцій можна користуватися декількома прийомами: знімати нервову напругу поговоривши з самим собою, переконавши себе в несерйозності переживань; прийом індивідуально значимого самопереконання як стимул-реакція.

*Використання самонаказів.* Дисциплінований співробітник може добре керувати собою за допомогою внутрішніх самонаказів типу: «Треба!», «Сміливіше!», «Герпи!», «Працой!» і інше.

*Використання образів.* Уміння уявити собі образ для наслідування, увійти в потрібну роль допомагає знайти свій стиль поведінки і не лише регулювати свій стан, але і, якщо потрібно, чинити психологічний тиск на злочинця.

*Цілеспрямоване уявлення ситуації.* У кожної людини є в пам'яті ситуації, в яких вона почувалася спокійно, розслаблено. Таких ситуацій може бути дуже багато, але вибрати треба найзначимішу, здатну викликати потрібні емоційні переживання.

*Способи відвернення.* У випадках вираженої втоми, відчуття спустошення, відчаю зняти вантаж психічної напруги можна за допомогою різних засобів відвернення: музики, фільму тощо.

*Свідоме управління м'язовим тонусом.* Уміння посміхнутися навіть у важкій ситуації, уникнути непотрібної скутості, психічної напруженості, м'язової затиснутості підвищує здібність людини до кращої реалізації своїх можливостей.

*Дихання як засіб саморегуляції.* Прості дихальні прийоми можуть успішно використовуватися працівниками в ситуаціях, коли необхідно швидко узяти себе в руки, заспокоїтися або, навпаки, підняти свій тонус: дихання на рахунок, затримка дихання. У ряді випадків для того, щоб зняти гостру нервову напругу, можна зробити глибокий вдих і затримати дихання на 20–30 секунд.

### 3.3. АУТОГЕННЕ ТРЕНУВАННЯ

Аутогенне тренування включає комплекс вправ, спрямованих на підвищення можливості саморегуляції початково мимовільних функцій організму. *Аутогенне тренування* – це метод самонавіювання, запропонований німецьким ученим І.Г. Шульцем. При цьому методи спочатку шляхом самонавіювання досягається розслаблення тону мускулатури – релаксація, потім у цьому стані проводяться самонавіювання, спрямовані на ті або інші функції організму.

Для досягнення необхідних відчуттів розроблено 6 *основних стандартних вправ*, що виконуються шляхом уявного повторення відповідних формул самонавіювання: вправи, спрямовані на відчуття важкості, оволодіння ритмами серцевої діяльності, на регуляцію ритму дихання, на відчуття тепла в ділянці сонячного сплетіння, прохолоди на чолі, самонавіювання необхідного стану.

## 4. Діагностика та професійно-психологічний тренінг розвитку комунікативних здібностей

### 4.1. РОЛЬ СПІЛКУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Службова діяльність працівників органів внутрішніх справ базується на комунікативних зв'язках. Спілкування виконує роль регулятора взаємин між працівниками і громадянами. *Спілкування* – процес встановлення і підтримки цілеспрямованого, прямого або опосередкованого контакту між людьми, так або інакше пов'язаними один з одним у психологічному аспекті.

Однією з найважливіших психологічних особливостей спілкування в органах внутрішніх справ є *професійна спрямованість*, пов'язана з необхідністю встановлення осіб, що скоїли злочини, свідків, потерпілих тощо, тобто існують певні параметри спілкування. З боку працівників це встановлення істини, а з боку злочинців – приховування обставин злочину, прагнення уникнути відповідальності, дати хибну інформацію. Характерною особливістю спілкування працівників у даних умовах є нормативність. Наприклад, спілкування слідчого з підслідним регламентоване нормами процесуального законодавства.

Істотні труднощі у спілкуванні виникають через те, що співробітник змушений вступати у спілкування, незважаючи на своє ставлення до співрозмовника, на свій стан, бажання спілкуватися, позаяк спілкування є невід'ємною частиною його діяльності. *Об'єктом спілкування*, як правило, є не найкращі представники суспільства, і тому особливої втіхи від спілкування з ними працівник не отримує.



Спілкування ускладнюється наявністю психологічних бар'єрів, пов'язаних із багатьма чинниками: страхом вступати в контакт із працівниками міліції, взаємонепорозумінням, неправильним поясненням намірів сторін, недовірою та інше. Тому важливо, аби співробітник володів наступними необхідними комунікативними якостями:

- умінням швидко встановлювати психологічний контакт із незнайомими людьми;
- умінням слухати інших людей;
- умінням здійснювати психологічний вплив на людей при виконанні оперативно-службової діяльності;
- умінням долати психологічні бар'єри у спілкуванні;
- рольовими уміннями.

Кінцевий результат професійної діяльності працівника ОВС залежить від того, наскільки уміло він контактує з громадянами, наскільки швидко і ефективно це робить. Уміння налаштувати людину на співпрацю, завоювати її довіру дозволяє встановити довірчі стосунки, отримати від неї оперативно значиму інформацію.

#### 4.2. ЗАСОБИ СПІЛКУВАННЯ І СПОСОБИ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЇ

Спілкування завжди складається з обов'язкових елементів:

- комунікативної сторони спілкування, яка виявляється в процесі обміну інформацією між індивідами;
- афективної сторони спілкування як прояву свого емоційного ставлення до інформації, що передається та отримується, а також співпереживання співрозмовнику;
- перцептивної сторони спілкування, котра реалізовується у процесі сприйняття один одного партнерами по спілкуванню і встановленню на цій основі взаєморозуміння.

Спілкування включає також певні способи комунікативного впливу осіб один на одного. Існують такі способи впливу: зараження, навіювання, переконання, наслідування.

*Зараження* можна визначити як несвідому, мимовільну схильність індивіда до певних психічних станів, які виявляються через передачу певного емоційного стану. Розуміння психологічних механізмів зараження важливе для працівників органів внутрішніх справ при ліквідації наслідків масових безладів, при забезпеченні охорони громадського порядку в період проведення масових культурно-видовищних і спортивних заходів.

*Навіювання* – це спосіб комунікативного впливу, розрахований на некритичне сприйняття повідомлень, в яких щось бездоказово стверджується або заперечується. Працівникам органів внутрішніх справ

необхідно дуже обережно використовувати даний спосіб, а інколи його використання забороняється законом (наприклад, при проведенні слідчих дій).

*Переконання* – це вплив на свідомість, відчуття і волю людей за допомогою спілкування, роз'яснення і доказу правильності того чи іншого положення, погляду, вчинку або їх недопустимості з метою зміни існуючих поглядів, установок, позицій, стосунків і оцінок. Переконання – основний, найбільш універсальний спосіб комунікативної дії, механізм якого заснований на активізації розумової діяльності людини, на свідомому виборі ним шляхів і засобів досягнення мети. Переконати кого-небудь у чому-небудь – означає добитися такого стану, коли співрозмовник унаслідок логічних міркувань і висновків погодиться з певною точкою зору і буде готовий захищати її або діяти відповідно до неї.

Переконання має бути основним способом впливу співробітника органів внутрішніх справ на громадян. Успіх його використання залежить від багатьох умов, до яких належать: *особиста переконаність* працівника; його *наукова підготовленість* і ерудиція; *правдивість*, точність і достовірність фактів, що повідомляються, подій, дій; використовувані факти мають бути *характерними*, типовими; уміння *завоювати довіру* людей; *наполегливість*, витримка і тактовність.

*Наслідуванням* називається свідоме або несвідоме копіювання зразка. Воно дозволяє виробити ідентичні прийоми поведінки людей, що становлять певну групу, колектив.

#### 4.3. РОЗВИТОК НАВИЧОК ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

Психологічний контакт, що встановлюється працівниками ОВС із громадянами в процесі вирішення оперативно-службових завдань, є важливим параметром оперативно-службової діяльності й істотно відмінний від психологічних контактів, що встановлюються між людьми у повсякденному житті. Успішне досягнення психологічного контакту працівниками органів внутрішніх справ пов'язано із здобуттям значущої інформації і зміною лінії поведінки громадян в діапазоні від протидії до сприяння і співпраці.

*Встановити контакт* – означає оптимально полегшити подальший процес спілкування. Поняття контакту визначається наявністю бажання суб'єкта вступити у спілкування, його готовністю, здатністю сприймати, переробляти інформацію, що надходить в процесі спілкування, обміном інформацією. У встановленні психологічного контакту можна виокремити *декілька етапів*, які включають частину загального процесу розвитку спілкування:

1. *Прогнозування майбутнього спілкування.* Для оптимального досягнення цілей при встановленні психологічного контакту вельми доцільно мати попередній план дій, спрогнозувати майбутнє спілкування. Для цього необхідно мати попередні дані про особу, з якою належить спілкуватися, про її комунікативні якості: відвертість, допитливість, товариськість, ввічливість, тактовність або, навпаки, підвищену дратівливість, запальність, агресивність, підозрілість, закритість, озлобленість і ін.

2. *Створення зовнішніх умов, що полегшують встановлення контакту.* У кожному конкретному випадку зовнішні умови повинні ідеально відповідати тій соціальній ролі, яку необхідно проявити в процесі спілкування. Ніщо не повинно заважати спілкуванню, відволікати співрозмовника. Обстановка повинна сприяти довірливій бесіді.

3. *Прояв зовнішніх комунікативних якостей.* Посмішка, привітність у виразі обличчя, жестах, міміці налаштовують співрозмовника до працівника ОВС. У нього також мимоволі з'являються позитивні емоції, що має значення для процесу встановлення психологічного контакту. З цією метою необхідно встановити позитивний контакт із співрозмовником на першому етапі спілкування. Важлива кількість результатів позитивного впливу (погодження). Потрібно уміти так ставити питання, аби людина не могла не погодитися (наприклад: «Вам неприємно, що вас викликали на допит?», «Ви, звичайно, говоритимете правду?») і тому подібне).

4. *Пошук загальних і нейтральних інтересів.* На початковій стадії спілкування важливо повернути людину до себе, порозумітися з нею. Вирішенню цієї задачі допомагає виявлення загальних і в той же час нейтральних інтересів (це може бути хобі: колекціонування марок, монет, книг; захоплення: спортом, туризмом і тому подібне). Загальні інтереси і їх пошук завжди викликають позитивні емоції, і ініціатор контакту в даному випадку є джерелом цих емоцій. Само по собі спілкування за інтересами зближує співбесідників («ми мисливці», «ми уболівальники однієї команди» тощо). Нейтральні інтереси завжди до того ж знижують відмінність в інтересі і статусі.

5. *Дії з ліквідації перешкод у спілкуванні.* При розвитку психологічного контакту зі співрозмовником необхідно звертати увагу і проводити необхідні заходи з ліквідації перешкод у спілкуванні (негативного ставлення до майбутнього спілкування, наявності психічних станів, що ускладнюють бесіду, роблять неможливим розвиток спілкування; втручання сторонніх осіб і т. ін.).

6. *Індивідуальний вплив.* Завершувати встановлення психологічного контакту співробітник повинен індивідуальним впливом на особу співрозмовника. Мета впливу – здобуття від нього необхідної інформації. При цьому можуть відпрацюватись загальні норми майбутніх довірливих стосунків.

### Контрольні питання

- ✍ Дайте визначення психологічного тренінгу. Назвіть їх авторів. Чим вони відрізняються?
- ✍ Назвіть основні види професійно-психологічного тренінгу.
- ✍ Роз'ясніть принципи організації професійно-психологічного тренінгу.
- ✍ Розкрийте особливості процесу пізнання у правоохоронній діяльності.
- ✍ Назвіть етапи функціонування пам'яті.
- ✍ Проаналізуйте основні закономірності, які впливають на успішність пам'яті.
- ✍ Які способи запам'ятовування Вам відомі?
- ✍ Назвіть відомі Вам прийоми вдосконалення пам'яті.
- ✍ Які правила організації ефективного спостереження необхідно знати працівникові міліції (за А.Р. Ратіновим).
- ✍ Назвіть психологічні бар'єри професійного мислення. Як їх подолати?
- ✍ Перелічіть прийоми активізації професійного мислення працівників ОВС.
- ✍ На яких принципах будується процес емоційно-вольової саморегуляції особистості працівника ОВС?
- ✍ Назвіть найпростіші методи психологічної саморегуляції.
- ✍ Що таке аутогенне тренування? Які вправи використовуються для самонавіювання?
- ✍ Назвіть основні елементи (аспекти) спілкування.
- ✍ Назвіть етапи встановлення психологічного контакту в процесі спілкування.

### Інформаційні джерела

1. Асямов С.В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие / С.В. Асямов, Ю.С. Пулатов. – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000. – 141 с.
2. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Д. Кейпл. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
3. Борисов В.Н. Социально-психологический тренинг межличностного общения: учеб.-метод. пособие / В.Н. Борисов. – Домодедово: «РИПК МВД России», 1995.
4. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер, 2002. – 304 с.
5. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И.В. Вачков. – Издательство: Ось-89, 1999. – 256 с.
6. Кондаурова О.П. Психологический тренинг профессионального общения сотрудников милиции общественной безопасности с гражданами: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / О.П. Кондаурова. – М., 2001. – 225 с.
7. Коноплева И.Н. Личностная составляющая психологической готовности сотрудников милиции к применению огнестрельного оружия и ее изменение в процессе тренинга: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / И.Н. Коноплева. – Ростов н/Д, 2005. – 167 с.
8. Кораблев С.Е. Коммуникативная компетентность участкового уполномоченного милиции и ее развитие на этапе первоначальной подготовки: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / С.Е. Кораблев. – М., 2003. – 252 с.
9. Потлачук Н.В. Коммуникативная компетентность сотрудников криминальной милиции: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Наталья Викторовна Потлачук; С.-Петербург. ун-т МВД РФ. – СПб., 2008. – 217 с.
10. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста: учеб. пособие / Д.М. Рамендик. – М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2007. – 356 с.

## ТЕМА 16. Психологічний портрет і етапи його складання

1. Особливості та історія застосування методу психологічного профілю.
2. Етапи, методи і процедури складання психологічного портрета злочинця.
3. Матеріали для складання психологічного профілю.
4. Практика застосування психологічного портрета.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>особливості застосування методу психологічного профілю</i>	
	<i>етапи складання психологічного портрета злочинця</i>	
	<i>методи складання психологічного портрета злочинця</i>	
	<i>які матеріали використовують при складанні психологічного портрета злочинця</i>	
	<i>процедуру складання психологічного портрета злочинця</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>застосовувати емпіричні методи у процесі складання психологічного портрета злочинця</i>	
	<i>робити психологічний аналіз огляду місця події</i>	
	<i>робити психологічний аналіз матеріалів для складання психологічного портрета злочинця</i>	
	<i>формувати рекомендації з застосування психологічного портрета у практиці правоохоронної діяльності</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психологічний портрет</li> <li>• психологічний профіль</li> <li>• психолог-профілер</li> <li>• процедура складання психологічного профілю</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• правила складання психологічного портрета</li> <li>• процедура складання психологічного портрета</li> <li>• прийоми складання психологічного портрета</li> <li>• структура психологічного портрета</li> </ul>

### **1. Особливості та історія застосування методу психологічного профілю**

Кримінально-процесуальне законодавство України безпосередньо не регламентує діяльність психологів зі складання й використання психологічних портретів злочинців. Однак складність процедури і брак фахівців із застосування даного методу не повинні перешкоджати його використанню, оскільки відмова може коштувати життя і здоров'я багатьох людей.

На відміну від багатфункціонального словесного портрета, психологічний портрет відображає внутрішні психологічні та поведінкові ознаки індивіда, особа якого не встановлена. Враховуючи вже існуючі визначення психологічного портрета (Ю.М. Антонян, В.С. Медведєв, В.О. Образцов, С.М. Богомолова, О.М. Столяренко, В.І. Черненілов, Ю.В. Чуфаровський, О.І. Діденко та ін.), можна дати таке тлумачення цього поняття у контексті правоохоронної діяльності. *Психологічний портрет* – це цілісний, у різній мірі формалізований та структурований спосіб подання сукупності юридично важливої психологічної та іншої (медико-біографічної, антропометричної тощо) інформації щодо особи чи групи осіб в інтересах вирішення оперативно-службових завдань.

Теоретико-методологічною основою психологічного портретування є положення про те, що злочинець неминуче об'єктивує свою особистість у злочині та його складових. Психологічний портрет може складатися стосовно різних об'єктів: потерпілого, свідка, особи, що зникла без вісті, тощо. Але найбільш актуальним є складання психологічного портрета злочинця (особи, яка підозрюється чи звинувачується у скоєнні злочину).

До *видів* психологічного портрета злочинця належать:

– портрет *невідомого злочинця* (в неочевидних злочинах, коли відсутні свідки, очевидці, живі потерпілі; коли немає конкретних даних про особу злочинця – умисні вбивства, серійні, на сексуальному підґрунті);

– портрет *підозрюваного чи ймовірного злочинця* (є свідки, потерпілі, які надають деяку інформацію щодо злочинця – грабіж, розбій, здирництво, зґвалтування);

– портрет *конкретного злочинця* (особа злочинця відома, але його не затримано – терористичний акт, захоплення заручників, втеча з-під варти та ін.).

Розроблений і апробований у Відділі поведінкових наук Академії ФБР (Куантіко, штат Вірджинія), даний метод вперше був застосований у 1971 р. при розслідуванні вбивств, здійснених з особливою жорстокістю. В 1984 р. при Академії ФБР був створений Національний центр вивчення насильницьких злочинів, що займається ідентифікацією і розшуком злочинців, що скоїли серійні вбивства та інші особливо тяжкі злочини проти особи. Створення центру стало додатковим імпульсом до широкого впровадження і вдосконалення методу. Цьому сприяє єдина національна комп'ютерна система. За спеціальною програмою до неї заносяться дані про всі скоювані у країні тяжкі насильницькі злочини, як розкриті, так і нерозкриті (відповідно близько 15 і 5 тисяч злочинів щорічно). Разом з дослідницькою роботою Відділ поведінкових наук виконує замовлення зі складання психо-

логічних профілів для розшуку невідомих злочинців. Найбільш відомими прикладами розробки та використання психологічного портрета американськими фахівцями є справи Дж. Гейсі (1980 р.), Теодора Банді (1989 р.). У Великобританії перша офіційна розробка психологічного портрета злочинця датується 1985 р. (справа Дж. Даффі – Девід Кантер).

Матеріал, необхідний для побудови «профілю», збирають шляхом ретельного вивчення жертви і місця злочину. Судовий патолог за допомогою засобів своєї науки дає відповідь на питання, як було здійснено вбивство; слідчий, маючи в своєму розпорядженні повні дані про місце злочину і жертву, відповідає на питання: який тип особи зробив цей вчинок.

В МВС Росії у 1992 р. прийнято програму проведення науково-практичної розробки розшукових психологічних портретів невідомих злочинців, які скоїли серійні злочини проти особистості.

У процесі використання зарубіжного досвіду психологічного портретування необхідно враховувати відмінності у розумінні особистості злочинців, природи злочинів, які пов'язані з рядом обставин соціально-економічного, національно-етнічного, ментального та іншого характеру.

## **2. Етапи, методи і процедури складання психологічного портрета злочинця**

Розроблена у ФБР *процедура складання психологічного профілю* складається з 5 кроків або етапів.

1. Ґрунтовне вивчення і *аналіз природи і суті злочину* та типів осіб (психолого-психіатрична типологія), які вчинили подібні діяння у минулому.

2. Вичерпний *аналіз місця злочину*.

3. Поглиблене *вивчення оточення, занять і захоплень жертви* (жертв, якщо їх декілька) і підозрюваного (підозрюваних).

4. Формування можливих *мотивувальних чинників* усіх задіяних у розслідуванні осіб.

5. *Опис злочинця* (на основі зовнішніх поведінкових проявів його достовірної психологічної суті).

Найчастіше у психологічному профілі описуються й оцінюються наступні *характеристики злочинця*: стать і вікові рамки; сімейний статус, освітній рівень, рід занять (загальні відомості про роботу), як реагуватиме на ситуацію поліцейського розслідування і допит, рівень сексуальної зрілості, чи зможе зробити знову щось подібне, достовір-

ність того, що шуканий злочинець міг скоювати у минулому аналогічні злочини, чи є на нього поліцейське досьє.

У сукупності чинників, які визначають повноту та прогностичність психологічного портрета, ключову роль відіграє інформаційна база. Вона створюється шляхом визначення ймовірних джерел інформації та їх максимального використання. У зв'язку з цим пропонується така *класифікація основних інформаційних джерел* для складання психологічного портрета.

1. *«Людські»* інформаційні джерела, до яких належать: потерпілий (жертва); очевидці (свідки); особи, які безпосередньо знають злочинця (після встановлення його особи: родичі, знайомі, друзі, колеги по роботі, сусіди та ін.); працівники правоохоронних органів, що безпосередньо контактували зі злочинцем до скоєння злочину та після затримання злочинця.

2. *Експертно-криміналістичні* – результати різних експертиз: патолого-анатомічної, балістичної та ін.; фото- та відеоматеріали, протоколи огляду місця скоєння злочину тощо.

3. *Предметно-речові*: знаряддя скоєння злочину, фрагменти одягу, матеріальні «автографи» злочинця та ін.

4. *Матеріали кримінальної та оперативно-розшукової справ*, які не увійшли до наведених вище джерел.

На підставі особистого досвіду та узагальнення існуючої практики можна стверджувати, що першочергове значення (за ознаками інформативності та достовірності) для складання психологічного портрета мають такі джерела інформації:

1) протоколи огляду місця події (злочину) і трупа за його наявності;

2) фотографії з місця скоєння злочину та фотографії трупа за його наявності;

3) висновки судово-медичних експертиз;

4) документи з інформацією про потерпілу особу та злочинця.

Досвід психологічного портретування засвідчує певні обмеження у доступі до перерахованих джерел, що ускладнює роботу профілера і знижує прогностичність портрета.

Методично грамотне складання психологічного портрета передбачає дотримання сукупності певних принципів (науковості, об'єктивності, комплексності та ін.), використання конкретних прийомів та правил (структуризації особистості, реконструкції механізму злочину, рефлексії, психологічного моделювання та інтерпретації поведінки злочинця та ін.). Така вимога у поєднанні зі статистичним та аналітико-психологічним підходами забезпечує належну прогностичність психологічного портрета.



Основними *прийомами та правилами* складання психологічного портрета є:

- забезпечення повноти та вибірковості психологічного портрета;
- урахування закономірностей та механізмів соціально-психологічного пізнання;
- надання психологічному портрету визначених якостей; прийом передбачає правила вибірковості, достатності, достовірності, цілісності;
- структуризації, який базується на правилах орієнтації на певну структуру особистості, здійсненні значущої типізації, індивідуалізації, врахуванні правової компетенції та кримінального досвіду особистості;
- використання максимальної кількості джерел інформації;
- рефлексії;
- реконструкції криміналістичного механізму злочину;
- психологічного моделювання поведінки злочинця;
- психологічної інтерпретації поведінки злочинця.

Поєднання зазначених принципів, прийомів та правил зі статистичним та аналітико-психологічним підходами забезпечує належну прогностичність психологічного портрета. Вказані методичні орієнтири, узагальнені та систематизовані автором, засвідчили ефективність під час власноручного складання психологічних портретів.

При професійному складанні психологічного портрета необхідно враховувати певні правила. *Правило вибірковості* орієнтує на необхідність вибору певних психологічних характеристик особи, що становить той чи інший професійний інтерес для працівника правоохоронного органу. Необхідно визначити для самого себе, що треба виявити у психології людини, щоб зрозуміти, як з нею працювати і спілкуватися у зв'язку з професійним завданням.

*Правило достатності* виходить з того, що перелік психологічних особливостей взагалі практично безмежний. Існує безліч слів, що позначають різні відтінки одного тільки характеру. Тому відразу треба виходити з певного мінімуму і тих можливостей, які реально має в своєму розпорядженні рядовий працівник правоохоронного органу. Разом з тим цей мінімум виправдає надії, якщо він все ж таки буде достатній для потрібної оцінки психології особистості.

*Правило достовірності*, розвиваючи попереднє, рекомендує не обмежуватися кількісними міркуваннями, а дбати про якісні характеристики інформації, яка може бути одержана лише при достатній психологічній підготовленості самого працівника з юридичної психології. Особливо висока психологічна підготовленість потрібна при складанні психологічного портрета злочинця, за слідами, залишеними ним на місці злочину.

*Правило цілісності* передбачає роз'яснення, як психологія індивіда вкладається у загальну картину злочину, діяння, поведінку даної особи.

*Правило орієнтації на загальну структуру особистості* рекомендує при визначенні структурних компонентів психологічного портрета спиратися на наукові положення психології, відповідно до яких загальна структура включає: 1) *спрямованість* (цілемотиваційна структура, система спонук – цілей, мотивів, потреб, інтересів, поглядів на життя тощо); 2) *характер* (морально-психологічна зовнішність, ставлення до праці, людей, до самого себе); 3) *ділові якості* (інтелект, уважність, пам'ять, цілеспрямованість, наполегливість, завзятість, організованість, активність, самостійність, самовладання та ін.); 4) *підготовленість* (освіта, професія, досвідченість, життєва мудрість); 5) *темперамент* (врівноваженість, швидкість реакції, емоційність, стійкість і ін.). Перелічуючи ці компоненти, слід обирати для даного випадку те, що має значення в конкретних умовах, а потім братися до змістового визначення.

*Правило юридично значущої типізації* рекомендує для вибору із загальної структури портрета і визначення його змісту виходити з певних типів людей, з якими співробітникамі міліції доводилося стикатися і які мають певне кримінально-правове значення. Маючи справу з конкретною особою і володіючи початковими анкетними даними про неї, можна припустити наявність у неї деяких типологічних психологічних особливостей. В усякому разі це може бути початковою версією щодо її психології, з чого й можна почати роботу.

*Правило індивідуалізації* рекомендує, спираючись на початкову версію про типологічні особливості людини, не обмежуватися нею, а постійно конкретизувати, використовуючи поступово, у міру поглиблення знайомства з нею, зібрану психологічну інформацію. Можливо навіть, що зіткнувшись із зовсім нетиповою особою, від початкової версії доведеться відмовитися взагалі.

*Правило правової компетентності і кримінального досвіду особистості* виокремлює найбільш важливу вибірккову частину психологічного портрета. Воно припускає вивчення й оцінку рівня розвитку правової психології, правові відносини, ставлення до правоохоронних органів, конкретних кримінально оцінюваних діянь, ступінь знайомства з кримінальним світом і культурою, ставлення до них, до наявних судимостей і ін.

*Правило ситуативної визначеності психології особистості* підкреслює важливість складання недистанційованого психологічного портрета, а його вірогідних і дійсних проявів у конкретній юридичній ситуації, яка зводить дану особу із працівником правоохоронного органу. Інакше кажучи, має значення прогнозування або розуміння позиції особи, її ставлення до співробітника ОВС і виконуваного ним професійного обов'язку, поведінки та цілей і актуальних мотивів.

Використання і вивчення всіх первинних матеріалів стосовно особи громадянина, суб'єкта правовідносин, усіх деталей про нього дозволяють потім діяти більш обґрунтовано і спрямовано і знижують вірогідність помилок. Аналізуючи наявну інформацію, необхідно враховувати дані, отримані шляхом емпіричних досліджень.

*Спостереження* за продуктами діяльності людини (листами, виробами, досягнутими результатами дозволяють говорити про її цілі, мотиви, інтереси, здібності, досвід, професіоналізм, розум, волю, самовладання, акуратність, сумлінність тощо.

*Метод узагальнення незалежних характеристик* пов'язаний з урахуванням думок оточуючих про дану особу. Нерідко точки зору не збігаються, а інколи здається, що йдеться про різних людей, однак це особливо важливо, оскільки людина є не простою, не одноплановою, і це дозволяє наблизитися до розуміння її справжнього «обличчя».

*Аналіз документів*, що засвідчують особу (характеристики, анкетних документів, матеріалів особистої і кримінальної справи та інших) дає лише певну інформацію про вік, професію, освіту, національність, сімейний стан, наявні судимості тощо. Знайомлячись із документами, слід намагатися зрозуміти людину.

*Біографічний метод* виходить з того, що психологія людини на будь-якому році її життя – продукт її онтологічного (прижиттєвого) розвитку. У якостях людини закладена її біографія як інтегральний результат всієї сукупності умов, способу життя, власної активності. Тому, одержавши інформацію про особу, можна з великою мірою достовірності припустити наявність у неї певних особистісних якостей.

Психологічно інформативними є також обстановка квартири, в якій людина живе, домашні умови, порядок, гардероб, стіл, портфель або сумочка, записник, щоденник, календар із записами, бібліотека, інструменти, предмети захоплення і колекціонування, аудіовідеотехніка, набори записів і касет, журнали й інше. Речі завжди несуть в собі важливу інформацію.

*Прийом рефлексії* передбачає уявлення себе на місці обстежуваної особи та уявлення про те, яким може бути психічний стан при цьому.

### **3. Матеріали для складання психологічного профілю**

Для складання «психологічного профілю» використовують певні матеріали. *Фотографії* місця злочину: кольорові, збільшені фотографії жертви і ран, що є на тілі; фотографії жертви, зроблені з різних позицій і під різними кутами; карти, плани, схеми, а також все знайдене працівниками міліції безпосередньо на місці злочину і навколо ньо-

го. При цьому максимум уваги приділяється кожній видимій на фотографії деталі, кожному зафіксованому на знімках портрету або положенню, в якому було знайдено тіло, визначається логічний зв'язок об'єктів з передбачуваним ходом злочину. Не рекомендується за жодних обставин економити на фотознімках. Важливо, щоб як близькі, так і віддалені місця події були представлені достатньою кількістю кольорових фотографій. Так, при здійсненні вбивства усередині будівлі інтерес викликає не тільки приміщення, де було знайдено тіло, але і фотографічні знімки решти приміщень удома і околиць будинку. Разом з оглядовими знімками бажані також фотографії деталей, зафіксованих з різних напрямів і під різними кутами. Фотодокументування місця злочину і прилеглих територій – необхідна умова для створення психологічного профілю злочинця.

*Матеріали розтину трупа і дослідження результатів розтину.* Розтин проводиться спеціально навченим лікарем, що володіє знаннями патолога і судового медика. Часто необхідно, щоб лікар, якому доведеться проводити розтин, був заздалегідь викликаний на місце злочину, щоб він міг мати уявлення про те, що трапилося, і зробити певні висновки. При розтині повинен бути обов'язково присутнім співробітник кримінально-технічної служби, який фіксує на фотоплівці різні стадії розтину і дослідження трупа. Аналіз розтину орієнтований на отримання відповідей на наступні питання: яким знаряддям, де, в якій послідовності і з якою силою були нанесені пошкодження, які стали причиною смерті. Точна локалізація пошкоджень на тілі жертви дозволяє зробити припущення про те, чи жертву застали зненацька, чи вбивству передувала боротьба. Важливою є також кількість пошкоджень, які з них нанесені посмертно, чи були поранення нанесені крізь одяг чи в ділянку неприкритої шкіри тіла. Загальна картина пошкоджень дозволяє зробити висновок про душевний стан убивці в момент злочину і про те, чи існували між ним і жертвою які-небудь відносини.

*План переміщень жертви до смерті:* місце роботи, місце проживання, де останній раз бачили жертву перед тим, як вона була виявлена на місці злочину.

*Документи з інформацією про особу жертви.* У методі психологічного портрета вивченню жертви надається таке ж важливе значення, як і вивченню злочинця. Для отримання психологічного профілю злочинця необхідно мати психологічний профіль жертви. Цю роботу виконують співробітники, що спеціалізуються на криміналістичній віктимології. Ці співробітники займаються виключно жертвою стільки часу, скільки необхідно для того, щоб одержати точний портрет жертви: стать, вік, фізичні особливості, в тому числі й одяг під час інциденту, сімейний статус, соціальна адаптованість, інтелект, успішність в

школі, взаємини у школі, стиль життя і недавні зміни в ньому, особливості особистості й темпераменту, манера поведінки, місце проживання (колишнє і справжнє), взаємозв'язок місця проживання і місця злочину, сексуальність, адаптованість, рід занять (колишній і на даний час), репутація вдома і на роботі, історія хвороби (фізичні і психічні особливості), особистісні звички (вживання алкоголю, наркотиків), соціальні звички, захоплення, пристрасті, друзі і вороги, дані в ОВС.

*Інформація про повну картину злочину і реконструкція механізму скоєного* (відомості про місце, час і дату події, свідчення свідків, рід зброї, якою був здійснений злочин і т.д.). За допомогою характеристики жертви, аналізу місця злочину, характеру ран і пошкоджень на тілі жертви можна реконструювати імовірно послідовність подій злочину. Це часто допомагає з'ясуванню, чому злочинець вибрав той або інший спосіб дій. Реконструкція механізму скоєного дозволяє діагностувати психологічний стан злочинця у момент скоєння злочину. Особливий інтерес викликає поведінка.

Наявність відомостей, про які йшлося вище, дозволяє відповісти на питання: **ЩО** відбулося на місці злочину і **ЧОМУ** це відбулося? Основна передумова, на якій базується метод психологічного профілю, полягає в тому, що відповідь на перші два питання підводить до відповіді на третє – **ХТО** міг скоїти такий злочин, тобто до складання психологічного профілю, що відображає істотні для характеристики особистості й поведінки вбивці ознаки. Психологічний портрет описує злочинця так, ніби йдеться про добре відому, знайому людину. Проте профіль не називає конкретних імен. Відомості, що містяться в ньому, однаково застосовні до великої кількості людей певної категорії.

Діденко О.І. пропонує типову *структуру психологічного портрета*, яка складається з п'яти основних розділів:

1) *обґрунтовального* – аргументована інформація щодо ознак злочинця за наявності об'єктивних слідів і обставин злочину;

2) *кваліфікаційного* – характеристика мотивів скоєння злочину (злочинів) і типу особистості злочинця;

3) *ідентифікаційного* – характеристика базових соціально-демографічних та психологічних ознак злочинця, суттєвих для його ідентифікації;

4) *розшукового* – інформація, котра може сприяти розшуку та затриманню злочинця;

5) *прогностичного* – ймовірний прогноз подальшої поведінки та намірів злочинця і можливого перебігу подій [10]. Процедурі *складання психологічного портрета* злочинця поділяють на п'ять стадій:

- збирання та попередній аналіз інформації;
- класифікація та типізація злочинця;

- психологічний опис злочинця з виокремленням найбільш суттєвих характеристик;
- формування пропозицій щодо особливостей розшуку та затримання злочинця;
- розробка рекомендацій щодо особливостей допиту та інших слідчих дій.

Психологічний портрет у більшості випадків подають у формі «Висновку спеціаліста-психолога», який включає загальну частину – відомості про підстави складання психологічного портрета, його замовника та особу психолога-профілера, опис складу злочину та перелік джерел, використаних для складання психологічного портрета і спеціальну частину (власне психологічний портрет).

#### ***4. Практика застосування психологічного портрета***

Складанням пошукового портрета встановлюваного злочинця робота наукових консультантів не закінчується. Їхнє важливе завдання – розробка рекомендацій стосовно того, як, використовуючи інформацію, закладену у вказаний портрет, виявити злочинця і як тактично правильно побудувати його допит з урахуванням особистісних особливостей підозрюваного. З цією метою розроблені різні прийоми «заманювання» злочинця в пастку. Ось один з них. Якщо деякі кілери уважно відстежують обнародувану в ЗМІ інформацію про здійснені ними злочини і роботу поліції, можна успішно використовувати місцеву пресу, радіо і телебачення для запуску спеціально підібраної інформації, щоб спонукати злочинця до певних дій у визначеному місці. Організація оперативного контролю за цим місцем дозволяє захопити розшукувану особу, якщо вона «клоне» на інформаційну «приманку».

Поведінковий відділ Московського кримінального розшуку розробив ряд оперативних методів з виявлення сексуальних убивць. Одним з них є метод «фізичного перекриття», заснований на ірраціональному прагненні більшості маніяків діяти в межах певної території. Тваринний інстинкт заставляє їх «полювати на своїй території». Для виявлення маніяка встановлюється негласне спостереження за місцями його можливої появи і встановлюється контакт із потенційною жертвою.

Іншим таким методом є «вчислення за настановними даними». В його рамках проводиться ретельна перевірка всіх раніше помічених у спробах здійснення аналогічних злочинів і підозрілих осіб з числа психічно неповноцінних людей.

## Контрольні питання

- ❧ Які види психологічного портрету Вам відомі?
- ❧ Де вперше був застосований метод психологічного профілю?
- ❧ Прокоментуйте етапи складання психологічного профілю за розробленою ФБР процедурою.
- ❧ Які характеристики злочинця описуються й оцінюються у психологічному профілі?
- ❧ Опишіть класифікацію основних інформаційних джерел для складання психологічного портрета.
- ❧ Роз'ясніть основні прийоми та правила складання психологічного портрета.
- ❧ Які емпіричні методи використовують при складанні психологічного портрета?
- ❧ Які матеріали використовують для складання психологічного портрета?
- ❧ Прокоментуйте структуру психологічного портрета за О.І. Діденко.
- ❧ Назвіть стадії складання психологічного портрета за О.І. Діденко.
- ❧ У чому полягає практика використання психологічного портрета?

## Інформаційні джерела

1. Антонян Ю.М. Психология убийства / Ю.М. Антонян. – М.: Юристь, 1997. – 303 с.
2. Антонян Ю.М. Методика ТАГ в изучении личности преступника / Ю.М. Антонян // Личность преступника: методы изучения и проблемы воздействия: сборник научных трудов. – М.: Изд-во ВНИИ МВД СССР, 1988. – С. 4–18.
3. Антонян Ю.М. Преступное поведение и психические аномалии / Ю.М. Антонян. – М.: Юристь, 1998. – 215 с.
4. Антонян Ю.М. Криминальная патопсихология / Ю.М. Антонян, В.В. Гульдан. – М.: Наука, 1991. – 248 с.
5. Антонян Ю.М. Психология преступника и расследования преступлений / Ю.М. Антонян, М.И. Еникеев, В.Е. Эминов. – М.: Юристь, 1996. – 336 с.
6. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб.: Питер, 1997. – 500 с.
7. Діденко О.І. Теоретичні та методичні засади складання психологічного портрета особи, яка становить оперативно-службовий інтерес: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук / О.І. Діденко. – К.: КНУВС, 2007.
8. Методичні рекомендації, альбом схем, таблиць на допомогу практичним психологам органів і підрозділів внутрішніх справ щодо складання психологічного портрета злочинця / упоряд. Ю. Майдигов, В. Сулицький, О. Комаров, О. Діденко – К.: ЦПП ДРП МВС України, 2005. – 112 с.

## ТЕМА 17. Поліграфні дослідження в системі органів внутрішніх справ

1. Історія зародження поліграфних обстежень.
2. Правові та організаційні підстави застосування поліграфних пристроїв.
3. Поліграф як спосіб зміцнення дисципліни і законності серед працівників правоохоронних органів.
4. Техніко-технологічне забезпечення проведення психодіагностичних поліграфних обстежень.
5. Організація та проведення перевірки на поліграфі: формування опитувальника, основні принципи роботи з приладом.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>правові та організаційні підстави застосування поліграфних пристроїв</i>	
	<i>способи зміцнення дисципліни за допомогою поліграфу</i>	
	<i>модифікації поліграфних пристроїв і особливості їх застосування</i>	
	<i>основні принципи роботи з поліграфом</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>принципи формування опитувальника для проведення поліграфного обстеження</i>	
	<i>складати опитувальник для проведення поліграфного обстеження</i>	
	<i>організувати процес поліграфного обстеження</i>	
	<i>підготувати психодіагностичні тести для проведення поліграфних обстежень</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• поліграф</li> <li>• «детектор брехні»</li> <li>• поліграфне обстеження</li> <li>• опитувальник для поліграфного обстеження</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• техніка поліграфного обстеження</li> <li>• скринінг</li> <li>• скринінгова перевірка</li> <li>• ПІДК</li> </ul>

### ***1. Історія зародження поліграфних обстежень***

Слово «поліграф» дослівно означає «багатопишучий» (грец. *polys* багато + *grapho* писати). Сучасний поліграф – це спеціалізований медико-біологічний прилад, призначений для одночасної реєстрації декількох фізіологічних процесів: дихання, діяльності серцево-судинної системи, шкірно-гальванічної реакції тощо. Він широко застосовується у клінічній практиці, наукових дослідженнях. Адекват-



ною назвою поліграфові може бути не «детектор брехні», а «вимірювальник психологічного стресу».

Італійський фізіолог Массо, вимірюючи тиск і пульс своєї пацієнтки, помітив різке збільшення показників. Він попросив пояснити, про що вона думала в той момент. Пацієнтка розповіла, що коли вона побачила на полиці у кабінеті лікаря череп, вона мимоволі подумала про свою хворобу і її можливий негативний результат. Аналогічні експерименти Массо в 1877 році навели його на думку про те, що якщо страх є істотним компонентом неправди, то такий страх можна виокремити. Ці ідеї спричинили проведення досліджень психофізіологічних реакцій, спрямованих на виявлення приховуваної людиною інформації, із застосуванням примітивних пристроїв.

Відомий італійський криміналіст Ч. Ломброзо першим поставив цей метод на службу поліції, описавши у 1902 році випадок, що дозволив виправдати невинного підозрюваного. Найбільш активне використання методу починається в 20-ті роки XIX ст. у США, коли офіцер каліфорнійської поліції Д. Ларсон сконструював прилад, який дозволяв здійснювати безперервну реєстрацію показників кров'яного тиску, пульсу і дихання.

Однак вирішальний внесок у становлення цього методу вніс криміналіст Л. Кілер, помічник і учень Ларсона. Він уперше сконструював поліграф, спеціально призначений для виявлення приховуваної людиною інформації (1933 рік); розробив методику випробування на поліграфі (1935 рік); заснував спеціалізовану фірму для серійного випуску цих приладів і школу з підготовки операторів поліграфа (1938 рік). На різних етапах удосконалення поліграфа Л. Кілера окремі вчені намагалися реєструвати до 19 показників (дихання, тремор, частота пульсу, артеріальний тиск, електропровідність шкіри та інші). Проте на даному етапі сучасний поліграф реєструє від 5 до 7 показників, причому 5 з них були введені вперше Кілером, а вже подальший розвиток поліграфа здійснювався шляхом підвищення точності показників, що реєструються, та розробки нових методів поліграфічного обстеження.

Наприкінці Другої світової війни в американському військовому таборі в штаті Нью-Джерсі поліграф застосовувався для обстеження німецьких військовополонених, з числа яких потрібно було відібрати кандидатів на керівні поліцейські посади в уряді післявоєнної Німеччини. Бригада, яка складалася з семи досвідчених поліграфологів, використовуючи метод релевантних-іррелевантних запитань, з'ясувала симпатії до нацистської партії, до комуністів, настроєність на саботаж і підривно діяльність, зв'язок з гестапо, SD, SA, а також причетність до вчинення серйозних злочинів. Велика кількість провалів однієї з найсильніших розвідок соцтабору – східнонімецької «Штазі» – була пов'язана з застосуванням поліграфів. Навіть добре підготовлені агенти викривалися за допомогою детекторів брехні.

У післявоєнні роки метод почав активно входити в практику правоохоронних органів і федеральних відомств США. У 50–60-ті роки XIX ст. перевірки на поліграфі активно починають проводитися у сфері приватного підприємництва, і до середини 80-х років у США вже налічувалося більш 5000 операторів поліграфа, що здійснювали близько 2 мільйонів випробувань.

В СРСР ініціатором досліджень був психолог, згодом академік АПН СРСР, О.Р. Лурія (1902–1977). Лурія удосконалив розповсюджений в ті часи в експериментальній психології асоціативний метод і застосував його для виявлення приховуваної інформації за допомогою паралельної реєстрації активних фізіологічних процесів дихання, кров'яного тиску, біострумів (мозку, серця, скелетних м'язів). Цією проблемою продуктивно займався нейрофізіолог П.В. Сімонов, відомий створенням інформативної теорії емоцій. У 1975 році відповідно до наказу начальника КДБ СРСР Ю.В. Андропова було створено спецвідділ з прикладного застосування апаратного методу детекції брехні.

Поліграфні перевірки проводяться більш ніж у 70 країнах світу. Найбільш активно поліграф використовується у США, де кількість кадрових перевірок перевищує 4 млн. на рік. Список користувачів поліграфа в США включає: Міністерство оборони та його агенції розслідувань армії, флоту, морської піхоти й повітряних сил, Агенцію національної безпеки, Центральне розвідувальне управління (ЦРУ), Секретну службу США, Федеральне бюро розслідувань (ФБР), Податкове управління США, Міністерство енергетики, Адміністрацію з контролю над дотриманням законів про наркотики й численні інші розвідувальні й федеральні правоохоронні агенції. Поліграф (детектор брехні) також використовується штатними й місцевими правоохоронними агенціями, федеральними й окружними прокурорами, громадськими захисниками, адвокатами, відділами пробації й нагляду за умовно-достроково звільненими, державними й приватними компаніями. Широко використовується поліграф у Канаді, Мексиці, Ізраїлі, Японії, Південній Кореї, Росії, Україні, Польщі, Чехії, Словаччині, Туреччині, Південній Африці.

В Росії перевірку кандидатів на службу за допомогою «детектора брехні» вперше провів Центр психофізіологічної діагностики МСЦ МВС у 1999 році. В Україні поліграфні дослідження вперше почали застосовуватися психологами органів внутрішніх справ з метою полегшення процесу відсіювання «небажаних елементів».

В Україні послуги з детекції брехні почали надавати з 1998 року. Першими поліграфологами України стали п'ять англomовних офіцерів міліції з Національної академії внутрішніх справ України (місто Київ) і Львівського державного університету внутрішніх справ, які пройшли двомісячне навчання в Академії Судової Психофізіології в місті Ларго штату Флоріда, США.

## **2. Правові та організаційні підстави застосування поліграфних пристроїв**

Застосування поліграфа для проведення поліграфної перевірки при відборі кадрів в Україні може здійснюватися на підставі Кодексу законів про працю України. Так, у ст. 26 передбачається можливість проведення додаткових перевірок при прийнятті на роботу, а в ст. 40 визначається, що трудовий договір може бути розірваним у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 року № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», припинення трудових відносин може відбуватися і з інших причин, що не передбачені трудовим законодавством, але зазначені в трудовому контракті (п. 21 Постанови).

Застосування поліграфа в органах внутрішніх справ України може здійснюватися на підставі Закону України «Про оперативнорозшукову діяльність». Так, ст. 9 Закону не забороняє використання технічних засобів, які не пригнічують волю та не завдають шкоди здоров'ю людей і навколишньому середовищу.

Наказом МВС України від 28.07.2004 № 842 затверджена Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України. Згідно з інструкцією, сучасний поліграф є різновидом психофізіологічної апаратури і являє собою комплексну багатоканальну комп'ютерну апаратну методику реєстрації змін психофізіологічних реакцій людини у відповідь на пред'явлення за спеціальною методикою певних психологічних стимулів. Опитування проводиться у формі скринінгової перевірки кандидатів на службу (навчання), а також службових перевірок персоналу з метою підвищення ефективності діяльності органів і підрозділів, психологічної надійності, зміцнення дисципліни і законності, запобігання негативним явищам серед особового складу органів внутрішніх справ. Таким чином, *основним напрямком використання поліграфа є скринінг* (різновид методу поліграфної перевірки, що застосовується в роботі з працівниками ОВС) кандидатів, які приймаються на службу до правоохоронних органів, у разі висунення працівників ОВС на посаду з більшим обсягом роботи. Він використовується:

- при кадрових та службових перевірках;
- для діагностики рівня стресу, верифікації постстресових розладів;
- для контролю ефективності психокорекційного впливу;
- для перевірки отриманих свідчень щодо їх вірогідності;
- при проведенні кадрових перевірок (скринінгів) осіб, які поступають на службу до органів внутрішніх справ України, працівників

ОВС, висунутих на вищі службові посади (резерв на висування), та при переміщеннях по службі;

- при здійсненні планових перевірок працівників ОВС, які тривалий час контактують із кримінально небезпечним контингентом;
- при проведенні службових розслідувань надзвичайних подій.

Реакції людини, інша інформація, що реєструється і фіксується у процесі тематичного інтерв'ю, аналізується спеціалістом поліграфа, який на підставі отриманих результатів формулює висновки, що мають вірогідний, орієнтувальний характер та слугують психологічним обґрунтуванням для формулювання пропозицій щодо необхідності та конкретних напрямків подальшої роботи з кандидатами на службу (навчання) та працівниками органів та підрозділів внутрішніх справ; оцінки достовірності (недостовірності) результатів психодіагностичних обстежень та розслідування надзвичайних подій серед особового складу.

Скринінгова перевірка з використанням поліграфа застосовується при вирішенні питань відбору, добору та розстановки персоналу, оформленні допуску до державної таємниці, у процесі службових розслідувань та профілактичних заходів. *Планові* скринінгові перевірки проводяться за методичними рекомендаціями, затвердженими МВС України, під час відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України та навчання у навчальних закладах МВС України, поновлення на службу в органи внутрішніх справ України. Планові скринінгові перевірки проводяться також при висуненні працівників ОВС на керівні посади номенклатури МВС України, ГУМВС, УМВС під час профілактичних заходів. *Позапланові* скринінгові перевірки здійснюються за окремою тематикою тестів у процесі проведення службових розслідувань, при отриманні інформації компрометуючого змісту на працівників.

Умовою процедури поліграфного опитування є наявність заяви про добровільну згоду на проведення поліграфного опитування. У разі відмови особи від скринінгової перевірки опитування не проводиться. Аналогічно особа має право в будь-який момент процесу опитування відмовитися від подальшої участі в ньому.

Спілкування спеціаліста з поліграфного дослідження обстежуваною особою ведеться попередньо узгодженою мовою. Опитування не може тривати більше однієї години без перерви і сягати не більше 4 годин протягом одного дня.

За загальними умовами процедура поліграфного опитування, як правило, складається з *трьох етапів*: підготовчого, безпосереднього проведення інтерв'ю та завершального. Основними завданнями *підготовчого етапу* є складання та конструювання тестів; з'ясування психічного та фізичного стану особи; встановлення психологічного контакту з особою; отримання від особи письмової добровільної згоди на

участь у поліграфному опитуванні; перевірка та налагодження датчиків і каналів знімання (фіксації) інформації поліграфа; встановлення «фонового» рівня та типу реагування особи. До основних завдань *етапу безпосереднього проведення поліграфного опитування* відносять забезпечення виконання поліграфного опитування; проведення поліграфного дослідження способом пред'явлення тестів, побудованих відповідно до досліджуваної події та мети завдання; поточний контроль психічного та фізичного стану опитуваного; виявлення можливої протидії та вжиття заходів щодо її нейтралізації; фіксація реагувань особи на запитання тестів; попередній аналіз результатів інтерв'ю та, за необхідності, корегування тестів. *Завершальний етап* поліграфного опитування включає аналіз результатів поліграфного опитування; проведення післятестової бесіди; підготовку висновку спеціалістом-поліграфологом.

Особа, яка пройшла поліграфне опитування, має право ознайомитись із результатами проведеного інтерв'ю. Орієнтувальна інформація, що отримується в результаті скринінгової перевірки, є підставою зробити додаткову перевірку наданих відомостей про кандидата, здійснити службову перевірку щодо працівників органів внутрішніх справ України.

### ***3. Поліграф як спосіб зміцнення дисципліни і законності серед працівників правоохоронних органів***

Заходи щодо зміцнення дисципліни і законності серед працівників ОВС вимагають якісного профвідбору кандидатів на службу. Помилки, допущені при цьому, коштують надто дорого. Виявити кожного, хто намагається потрапити до органів внутрішніх справ службу, маючи свої корисливі цілі, досить важко.

На даний час при профвідборі до ОВС використовуються стандартні методи відбору кандидатів: медичний, психологічний, психофізіологічний та інші. Незважаючи на це, практика показує, що лави правоохоронців в окремих випадках поповнюють хворі, психічно і морально нестійкі особи.

Приклади проведених у зарубіжних країнах психодіагностичних обстежень з допомогою поліграфа свідчать швидше на користь поліграфного пристрою, аніж проти нього. Так, якщо у США у 1991 році поліграфну перевірку особового складу здійснювали 75% поліцейських агенств, то у 1998 – уже 96%. За узагальненими даними, кандидати на службу в основному приховували негативну інформацію анамнезу, зловживання алкоголем і наркотиками, кримінальне минуле. Обстеження на поліграфному засобі проводиться за кордоном як при прийомі на роботу, так і під час періодичних кадрових перевірок, пов'язаних

із переміщенням по службі, службовими розслідуваннями, при підозрі на зв'язок із кримінальними структурами. При цьому достовірність оцінки надійності персоналу, за свідченням науковців, коливається від 86 до 100%.

До основних напрямків впровадження поліграфа в систему кадрового забезпечення МВС України належить проведення поліграфічних експертиз при вирішенні кадрових питань, пов'язаних з комплектуванням персоналу особового складу підрозділів органів внутрішніх справ, передовсім при доборі й розміщенні кадрів, насамперед, для роботи в екстремальних умовах. Використовуючи основні блоки тестів поліграфа, можна виявити:

- справжні мотиви призначення (переводу) на службу в орган (підрозділ) ОВС;
- професійну придатність до проходження служби в ОВС при профвідборі на навчання у ВНЗ МВС України та на курсах початкової професійної підготовки;
- наявність алкогольної або наркотичної залежності;
- приховувані анкетні дані й особливості прояву девіантної (відхиленої від норми) поведінки;
- кримінальне минуле (зв'язок із кримінальним світом);
- конфліктні зони особистості, схильність до суїцидальної або депресивної поведінки.

Поліграф застосовують також при вирішенні питань внутрішньої безпеки і проведенні службових розслідувань.

У випадку необхідності поглибленого вивчення особистості кандидата при профвідборі, перевірі даних психологічного обстеження поліграф має слугувати допоміжним засобом без наголошення на особливому призначенні пристрою. Це дозволить зняти напруженість, не ставити результат відбору в пряму залежність від застосування апарату. Детектор може слугувати хорошим містком між даними тестів на когнітивному та емотивному рівнях і поглибленим вивченням анамнезу й особи кандидата на службу в ОВС на конативному рівні.

Застосуванню поліграфа має передувати психологічне і психофізіологічне обстеження. Це дасть можливість краще розуміти реакцію обстежуваного, проводити оперативну корекцію запитань відповідно до його особистісних якостей, більш ефективно застосовувати засоби зовнішнього просторового контакту, соціальної взаємодії. Така черговість проведення обстеження дозволить також виявити причини спрацювання «шкали брехні» у вербальних методиках і намітити подальшу стратегію вивчення кандидата. Необхідність у застосуванні поліграфа при психодіагностичному обстеженні виникає ще й тому, що наявні психологічні методики (наприклад, тести суб'єктивного контролю і

спрямованості особистості й опитувальник «Мотивація») працюють врізної. Саме тут поліграф може бути хорошим доповненням. Непогану попередню інформацію перед застосуванням поліграфа дають тести «Прогноз» (НПС), «Акцентуації» (Леонгард-Шмішек), поведінкові тести. Водночас слід зазначити, що такий підхід потребує надзвичайно скрупульозного аналізу і не допускає формалізму.

Поліграф доцільно використовувати при роботі з перемінним складом ВНЗ МВС України з метою:

- тестування на придатність до проходження служби в ОВС при профвідборі на курси початкової професійної підготовки;
- тестування курсантів при проведенні службових розслідувань (втрати службових посвідчень тощо);
- тестування курсантів «групи ризику» і групи посиленої психологічної уваги;
- тестування курсантів напередодні випуску на предмет придатності до несення служби в ОВС та інші.

#### ***4. Техніко-технологічне забезпечення проведення психодіагностичних поліграфічних обстежень***

За період із 2004 до 2010 р. кількість поліграфологів в Україні зросла від майже 20 до більше 200. Сьогодні український ринок поліграфів і детекції брехні – один із найбільших у світі: впродовж 2005–2009 років Україна посідала перше місце в Європі за чисельністю придбаних найкращих у світі поліграфів виробництва Lafayette Instrument Company. Достатньо відомими є детектори брехні, вироблені Lafayette Instrument Company, Stoelting, Associated Research, B&W Associates, Thompson – Metrigraph Instrument Company.



Останнім часом особливою популярністю користується інструментальний психодіагностичний комплекс «Конкорд», який широко використовується при проведенні процедур реабілітації. Поєднання традиційних методів лікування з біоуправлінням входить у практику

стаціонарної, амбулаторної медицини і реабілітації. Це частково обумовлено тим, що процедури біологічного зворотного зв'язку сприятливо впливають не тільки на керовану функцію, але і на ряд інших функціональних систем. За допомогою ППДК «Конкорд» можна:

- виявити психологічні особливості людини (типи акцентуації, риси особистості й ін.);
- розкрити особливості нервової системи (природні дані, генетично закладені в індивіді);
- визначити інтелектуальні особливості особи (логічне або образне мислення, властиве певній людині, рівень IQ тощо);
- вивчити потреби і мотиви;
- перевірити професійні якості і навички.

ППДК «Конкорд» знайшов широке застосування у практиці психологів і психотерапевтів, при використанні тестів Люшера, Леонгарда, Кеттелла та ін. У подібних випадках можливість «подгонів» відповідей на питання виключена, оскільки замість людини «відповідатиме» його організм – у такому «діалозі» виключені брехливі відповіді, і психолог має можливість вчасно розпізнати ту або іншу проблему і надати допомогу.

Крім класичного поліграфа, відомі такі самостійні модулі, як детектор брехні *за почерком* «Конкорд МП», детектор брехні *за голою* «Конкорд МР». *Багатофункціональний* психофізіологічний комплекс «Конкорд М» – апаратно-програмний засіб нового покоління, призначений для вирішення безлічі завдань кадрового відбору, розслідувань, вирішення актуальних проблем сьогоденного дня: боротьби з тероризмом і корупцією. Завдяки унікальним вітчизняним розробкам, теоретичним дослідженням, новим методичним підходам, найсучаснішому технічному забезпеченню, комплекс «Конкорд - М» здатний виконати функції: повнопрофільного професійного поліграфа; оперативного поліграфа, використовуваного в нестационарних і польових умовах; поліграфа безконтактної негласної реєстрації емоційного стану об'єкту вивчення; детектора брехні за почерком, мімікою, усною мовою.

Психофізіологічний комплекс неконтактної реєстрації (далі – ПКНР) «Град 001» призначений для *негласного контролю емоційного стану людини* в процесі вільної бесіди. Він здійснює неконтактну реєстрацію фізіологічних показників, зовнішніх ознак поведінки й особливостей мовлення. Комплекс застосовується в практиці оперативних заходів, здійснюваних у державних структурах і відомствах для вирішення завдань забезпечення безпеки, цілей слідства, перевірки щирості свідчень, якщо використання легальних методів контролю емоційного стану об'єкта дослідження не може бути здійснено через оперативні обмеження, що вимагають дотримання умов конспірації. Програмне забезпечення ПКНР підтримує аудіо- і відеодокументування



вільної бесіди з об'єктом дослідження, здійснювані синхронно з реєстрацією показників його емоційного стану.

Стан об'єкта відображається на екрані монітора у вигляді безперервної тривимірної картини в реальному часі. Одночасно з картиною стану об'єкта вивчення на екран монітора виводиться його відеозображення, що одержується за допомогою прихованої відеокамери.

Детектор брехні «*Стенограф*» – програмний модуль, що дозволяє проводити обстеження за фактом аналізу мовлення опитуваної особи і невербальної (рухової) інформації.

Поліграф писемної мови «*Каліграф*» – «альтернативний детектор брехні» – призначений для виявлення свідомо приховуваної людиною інформації у викладеному автором рукописному тексті.

### ***5. Організація та проведення перевірки на поліграфі: формування опитувальника, основні принципи роботи з приладом***

Характер окремих змін реагування обстежуваного в залежності від змісту конкретних питань створює базу, яка становить підґрунтя для висновків щодо правдивості або лояльності показань. Оскільки причини фізіологічних реакцій не завжди добре помітні, їхня інтерпретація є складною практичною задачею. Вибір потрібного методу цілком залежить від ситуації, у якій проводиться перевірка. Однак розроблено принципи вибору питань, що задаються під час перевірки з допомогою поліграфа. Цільові критичні питання прямо стосуються предмета перевірки. Наприклад, стосовно одного з аспектів крадіжки, що відбулась в установі: «Ви взяли з каси \$500?» Нейтральні питання, на відміну від цільових, значущих, не повинні створювати підвищеної емоційної реакції і потрібні, щоб створити фон для порівняння реакції випробуваного на критичні і нейтральні питання. Наприклад, питання «Ваше прізвище Петров?» або «Сьогодні – четвер?» нейтральні. Тож якщо розходження буде значним, то роблять висновок, що поведінка цієї людини підозріла, її потрібно взяти на контроль. Контрольні питання, як і нейтральні, не пов'язані з предметом розслідування, але на відміну від останніх вони несуть значне емоційне навантаження. Наприклад: «Ви коли-небудь порушували закон?» Таке питання є контрольним, тому що кожна людина протягом свого життя коли-небудь порушувала закони або робила порушення. І якщо, наприклад, метою перевірки є прийом на роботу, людині, можливо, не захочеться в цьому зізнатися. Тому це питання викликає розгублення, однак менше, ніж після критичного питання. Тому якщо людина невинна, то сила реакції на контрольне питання буде перевищувати силу реа-

кції на значуще питання. Якщо людина винна, тоді відповідь на значуще питання буде з емоційним спалахом, що перевищує контрольне або нейтральне питання.

Для того, щоб відрізнити реакції на нейтральні й цільові питання, використовується техніка постановки питань – нейтрально-цільовий метод, розроблений класиком поліграфії Макстаном у 1917 році. Сутність нейтрально-цільового методу полягає у формулюванні групи питань: – нейтральних, які не стосуються справи; – значущих, спрямованих на розслідування, визначення ставлення обстежуваної особи до тієї чи іншої справи. У різних варіантах вони можуть формулюватися у різній послідовності, наприклад, одне значуще, потім нейтральне; або зонами: 5 нейтральних, 5 критичних, потім знову 5 нейтральних і 5 критичних. Вважається, що люди, які говорять правду, будуть реагувати однаково у всіх випадках, позаяк вони спокійно сприймають як нейтральні, так і критичні питання, оскільки критичні питання їх не стосуються.

Однак існує низка проблем, пов'язаних із побічними реакціями. Іноді емоційно витончені і легко збудливі люди губляться й від нейтральних питань. Наприклад, навіть питання «Яке Ваше прізвище?» може викликати складнощі. Виникає проблема тлумачення реакції на значущі і нейтральні питання. Незважаючи на ці істотні недоліки, даний метод, будучи відносно простим, має комбінацію різних варіацій. Такий метод може бути єдино доступним при прийомі на роботу.

Друга методика постановки питань – із включенням п'яти контрольних питань – є найбільш розповсюдженою щодо контролю при проведенні розслідування з конкретних справ, коли щось конкретне уже відбулося. Методика містить значущі питання, які викликають відповідну реакцію у винних осіб. Цей тест включає і контрольні питання, сформульовані таким чином, щоб змусити невинного помітно змінити свої фізіологічні показники. Ідея полягає у тому, щоб у такий спосіб виміряти загальну активність індивіда, порівняти її з реакцією на значущі питання. Якщо чіткого розходження не виявлено, то вважається, що тест не дав однозначного результату і немає необхідності його повторювати. Контрольне питання може звучати так: «Чи допускали Ви у віці до 25 років крадіжки на вашому робочому місці?» або так: «Ви зраджуєте свою дружину?», тобто воно повинно стосуватися певних порушень або провини у житті людини. Якщо особа не винна, її це змусить завагатися; якщо має провину, то це питання буде для неї важливим. Подібні контрольні питання, як правило, охоплюють значні періоди життя, що з більшою імовірністю здатне породити непевність і викликати сумнів у правдивості відповідей. Інструктуючи особу, оператор спеціально підкреслює необхідність коротких, але категоричних відповідей, тобто «Так» або «Ні», і попереджає, що прилад зареєструє

будь-яку непевність, неточність, нещирість. Іншими словами, створюється ситуація, котра змушує обстежуваного повірити, що від нього вимагають лише правди. Насправді екзаменатор хоче викликати в об'єкта почуття власної щирості. Тому контрольні питання задаються навмисно таким чином, щоб на них було практично неможливо відповісти в категоричній формі, хоча оператор просить відповідати «Так» або «Ні», і вони тому викликають збентеження.

Наступна техніка постановки питань – *тест прихованих питань* (ТПП). Цей різновид техніки постановки питань базується на інших передумовах, ніж тест нейтрально-цільових питань і тест контрольних питань. Даний тест, зокрема, має на меті з'ясувати інформацію про злочин, доступну лише особам, які його скоїли. В цьому випадку необхідно чітко знати певні конкретні деталі, які могла бачити тільки ця людина. Деталь або подробиця відіграє ключову роль – це і є приховане питання. Проведення ТПП можливе тільки в тому випадку, коли екзаменатор має більшу інформацію – знає деталі, які невинний не знає, але винному вони дуже добре відомі. При цьому такі подробиці не можуть бути вкладені в нейтральну форму.

Такі послідовності питань в основному вичерпують методику іспитів на поліграфі. Існують також варіанти даних методик. Можна, наприклад, не задавати питання людині, а говорити окремі слова, відповідати на які необхідно лише одним словом, яке першим прийшло в голову. Коли промовляється значуще слово, з'являється розгубленість, обстежуваний говорить із затримкою подиху, може кашлянути, може посміхнутися мимоволі, тобто відбувається певна помітна реакція.

Центральною частиною випробувань є постановка питань, проте головне значення має сама процедура перевірки. Вона теж має свої секрети, її теж треба добре освоїти, тому що вірогідність результатів перевірки за допомогою поліграфа значною мірою залежить не тільки від питань, але й від створених оператором конкретних умов. Найбільша кількість часу іде на складання питань і підготовку процедури перевірки. Потрібно створити у випробуваній особи відчуття неможливості обдурити машину, що оператор обов'язково «викриє» приховану інформацію. Тому час перевірки поряд з постановкою питань розпадається на кілька послідовних етапів.

*Перший етап* – це попереднє інтерв'ю. Воно вважається обов'язковим компонентом процедури перевірки на поліграфі. Під час інтерв'ю обстежувану особу знайомлять з деталями майбутньої роботи з ним у кабінеті, одночасно створюється визначена психологічна атмосфера. Важливо переконати респондента в тому, що спроба сховати правду не вислизне від фахівця. Попереднє інтерв'ю нагадує інструкцію психолога при експериментах, спрямованих на виявлення загальних показників. Така інструкція має на меті заспокоїти невинного і, що

особливо важливо, викликати почуття страху і напруженості в особи, що збирається приховати правду. Розмовляючи з обстежуваним, оператор намагається з'ясувати обставини і фактори, які будуть перевірятися за показниками фізіологічних функцій. Тобто задачею попереднього інтерв'ю або співбесіди на момент поліграфної перевірки є створення необхідної психологічної атмосфери і виявлення загального фізіологічного і психологічного стану особи. На попередньому інтерв'ю обговорюються теми, що стосуються майбутнього тесту, наприклад, подробиці біографії, якщо йдеться про перевірку особи при прийомі на роботу. Формулюються і підбираються питання, які будуть використані протягом дослідження. Майже у всіх перевірках із застосуванням поліграфа підготовлені питання обговорюються заздалегідь. Це дозволяє переконатися, що обидві сторони однаково тлумачать питання, що підсилить в обстежуваного почуття відповідальності, страху за дачу помилкових показань. Успіх багато в чому залежить від внутрішньої готовності особи до співробітництва з оператором. Якщо подібної готовності немає, то одержати інформацію, необхідну для формування цільових, критичних питань, практично неможливо.

*Друга стадія* зазвичай проводиться безпосередньо після попереднього інтерв'ю або відразу після реєстрації реакцій на першу серію питань. Краще починати з неї, зі стимулюючого тесту. Він зводиться до ідентифікації визначеної картки з цифрою або словом, які перевіряючий вибирає з загальної колоди. Стимулюючий тест у всіх випадках проводиться під видом ТПП, і перевіряючий наочно демонструє здатність поліграфа вказувати обрану картку. Стимулюючий тест має на меті переконати об'єкт перевірки у точності показань приладу; більше диференціювати його реакції на різні питання під час обстеження. Така класична схема роботи з поліграфом.

Після стимулюючого тесту основна процедура – питання в будь-якій послідовності та вигляді. Завершальна частина роботи з обстежуваним полягає в тому, що йому показують запис і разом з ним розбирають його результати. На цій стадії обстежуваний може давати такі показання, які раніш не вдавалося одержати, або мимоволі з'являється відповідна реакція. Бесіда за результатами запису має винятково важливе значення для всієї процедури перевірки на поліграфі, оскільки обстежуваний своїми жестами, мімікою, інтонацією засвідчує своє відношення до справи.

Кожне дослідження на поліграфі займає не менше двох годин. Це дуже трудомістка технологія. Рішення про направлення на поліграфне дослідження приймає сам психолог. За підсумками перевірки кандидатів шляхом поліграфних досліджень виявляється не менше 60 відсотків випадків «негативної інформації». В Україні поліграф для відбору в ОВС не використовується, хоча використання поліграфа, без сумніву, могло б поліпшити стан справ у кадровій роботі.

## Контрольні питання

- ✍ Що розуміють під виразом «поліграфне обстеження»? Як іще називають цей дослідницький пристрій і чому?
- ✍ Розкрийте правові підстави та організаційні умови застосування поліграфних пристроїв.
- ✍ Які вимоги до організації поліграфного обстеження?
- ✍ Що таке скринінг? З якою метою проводяться скринінгові обстеження?
- ✍ Які проблеми можна вирішити з допомогою поліграфа у доборі й розміщенні кадрів?
- ✍ У чому полягає техніко-технологічне забезпечення проведення психодіагностичних поліграфних обстежень?
- ✍ Які види поліграфних пристроїв Вам відомі? Яке їх призначення?
- ✍ Назвіть етапи поліграфного дослідження.
- ✍ Які види питань застосовують в опитувальниках поліграфних обстежень?
- ✍ Яким документом регламентовано застосування поліграфа психологами органів і підрозділів МВС України? Перелічіть основні вимоги до організації проведення поліграфних досліджень в ОВС.

## Інформаційні джерела

1. Варламов В.А. Детектор лжи / В.А. Варламов. – Краснодар: Соверская Кубань, 1998. – 358 с.
2. Делікатний С.К. Використання поліграфа в діяльності ОВС: навч.-метод. посібник / С.К. Делікатний, Ж.Ю. Половнікова. – К.: РВВ МВС України, 2001. – 109 с.
3. Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України, затверджена наказом МВС від 28.07.2004 р. № 842 та зареєстрована у Мін'юсті України 27.10.2004 за № 1373/9972.
4. Зубрилова И.С. Применение полиграфа при раскрытии преступлений органами внутренних дел: курс лекций / И.С. Зубрилова, А.И. Скрыпников. – М.: ВНИИ МВД России, 1999. – 166 с.
5. Прукс П. Уголовный процесс: история «детекции лжи». Инструментальная диагностика эмоциональной напряженности и возможности ее применения в уголовном процессе / П. Прукс. – Тарту, 1992. – 267 с.
6. Скрыпников А.И. Методика и тактика применения полиграфа при раскрытии преступлений: методическое пособие / А.И. Скрыпников, И.С. Зубрилова, С.Н. Зерин. – М.: ВНИИ МВД России, 1999. – 324 с.
7. Экман П. Психология лжи / П. Экман. – СПб.: Питер, 1999. – 289 с.

## ЗАВДАННЯ ТА ВПРАВИ ДО РОЗДІЛУ 3

### Завдання 1

Метод Цицерона названий так на честь одного з найблискупіших ораторів в світовій історії, державного діяча Римської Республіки. Його ім'я Марк Тулій Цицерон (106–43 рр. до н.е.). Прославився він і тим, що ніколи не використовував в своїх виступах запису, відтворюючи по пам'яті безліч фактів, цитат, історичних дат і імен. Проте інші джерела стверджують, що ще до Цицерона цей метод з успіхом застосовував старогрецький поет Симонід, і, отже, своїми витоками він йде ще за часів Стародавньої Греції. У будь-якому випадку цей метод є, мабуть, найстародавнішим зі всієї існуючої на сьогодні техніки запам'ятовування.

Це дивовижно простий і в той же час надзвичайно ефективний метод, званий також методом місць або системою Римської кімнати. В чому полягає суть методу Цицерона?

### Завдання 2

1. Термін «серійний убивця» з'явився в середині 1970-х років. Його автором вважається агент ФБР\FBI Роберт Ресслер\Robert Ressler або кримінолог (а тоді слідчий поліції) Роберт Кеппел\Robert D. Kerpel. І Ресслер, і Кеппел розслідували справи відомих маніяків-вбивць і опублікували серію наукових статей і книг на цю тему. Опишіть типовий психологічний портрет серійного вбивці за результатами багаторічних досліджень американських кримінологів.

2. Енциклопедія Убивств\Encyclopaedia Of Murder відзначає, що сучасні американські криміналісти і психологи оперують принципом «тріади» (сформульований в 1963 році), згідно з яким переважна більшість маніяків в дитинстві відрізнялися трьома особливостями. Назвіть ці особливості.

### Вправа 1

Прочитайте список з 20 слів: *Миска, Стілець, Барабан, Парусник, Мило, Банан, Килим, Буква, Автомобіль, Річка, Пробка, Знаряддя, Голуб, Шпилька, Сумка, Перо, Картина, Ваза, Мотузок, Медаль.*

Вивчіть його протягом півтора хвилин. Спробуйте промовити слова по порядку. У разі помилок перерахуйте всі слова, які вдалося запам'ятати точно. Якщо ви запам'ятали від 18 до 20 слів, дуже добре; від 15 до 17 – добре; від 10 до 14 – посередньо; якщо менше 10 – це вказує на те, що ви не умієте користуватися вашою пам'яттю. Найбільш ефективний метод запам'ятовування – використання образотворчих асоціацій.

### Вправа 2

Розпишіть Ваш вчорашній день по хвилинах з тим щоб мати повну картину Вашої зайнятості минулого дня. Якщо у вас з'явиться

«провал» в пам'яті, займіться чим-небудь іншим, а через чверть або півгодини спробуйте пригадати ще раз.

### *Вправа 3*

1. Для розвитку пам'яті надзвичайно важливо уміти зосередитися. Увага і спостереження за фактами залежать від правильного зосередження уваги на цих фактах. *Зосередження* – це здатність зберегти увагу на певному об'єкті, не дозволяючи витіснити його іншими думками. Втім, це абсолютно цінна здатність при розумовій діяльності.

Існує *оперативне* зосередження, до якого працівник міліції вдається для ретельного розгляду документа, особи, події, спектаклю, картини, і зосередження *тривале*, яке потрібне для вивчення, запам'ятовування, редагування, підрахунку, обдумування, рефлексії.

Оперативне зосередження повинне досягатися мимовільно, миттєво і за будь-яких умов. Воно вимагає також здібності швидко перемикатися на інший предмет. Наприклад, якщо кервникові представляють 4 або 5 чоловік по черзі, він зосереджується на їхніх прізвищах і особистостях протягом дуже короткого проміжку часу, Необхідність одночасно уважно стежити за тим, що вони вам скажуть і аналізувати їхні слова потребує вдосконалення здатності керівника до зосередження. Нижче наведені вправи на зосередження. Виконайте їх і проаналізуйте Ваші відчуття та результати від виконання вправ, можливості їх використання для вдосконалення психічних процесів у працівників ОВС.

3.1. Візьміть предмет (годинник, ключ, книгу); огляньте його уважно протягом 30 секунд, потім закрийте очі і спробуйте якомога точніше його відтворити. Якщо деякі деталі не уявляєте чітко, подивіться на предмет знову, потім закрийте очі, і так до повного відтворення предмету.

3.2. Виберіть 3 предмети для роздуму: наприклад, Ваш план роботи, науковий або літературний сюжет і особистий спогад (відпустка, подорож і ін.). Присвятіть 3 хвилини на роздуми про кожний з трьох сюжетів. Під час перших 3-х хвилин думайте тільки про предмет №1; потім переходите до 32; нарешті, до третього сюжету. Під час кожної фази потрібно уникати розсіювання думок і особливо спогадів про інші сюжети. Цю вправу називають «мозкові ящики».

3.3. Уявіть обличчя людини, яку Ви бачите часто; зі здивуванням Ви відзначите, що маєте про нього лише загальне уявлення, а деталі зникають. Доповніть ваші спостереження, коли побачите людину знов, і почніть вправу знову; продовжуйте до того моменту, поки Ви не представлятимете його абсолютно чітко.

3.4 Вправа призначена розвинути здібність до уваги і зосередження на звуках. Включіть радіо, потім поступово зменште гучність; встановіть найнижню межу гучності, коли ще можна розуміти, що говорять. Слабка інтенсивність звуку примусить вас зосередитися. Не продовжуйте цю вправу більше 3-х хвилин.

#### *Вправа 4*

Виконайте вправи, спрямовані на практичний розвиток навичок професійної спостережливості та пам'яті у групі працівників (курсантів).

4.1 Вправа спрямована на розвиток спостережливості та мимовільного запам'ятовування зображень на фотознімках з великим числом об'єктів (9, 12-поверхового будинку та ін.). Групі на 15–30 секунд надається фотознімок, слайд п'ятиповерхового багатопід'їздного будинку, декілька вікон якого відчинені, освітлюються, біля під'їзду стоять люди. *Завдання:* уважно роздивитися фотознімок і відповісти на запитання: Скільки поверхів має будинок? скільки під'їздів? Скільки квартир з відчиненими вікнами, які з них освітлені? На яких поверхах відчинені вікна, балконні двері? Хто знаходиться перед будинком? Скільки чоловік, чим вони зайняті? Опишіть їхню зовнішність. *Методичні рекомендації:* вправу повторити 8–10 разів.

4.2. Вправа спрямована на розвиток спостережливості при огляді місця крадіжки з магазину. Групі на 10 секунд демонструється фотознімок місця проникнення в магазин (розбите шкло вітрини, невеликий металевий лом під вікном, не горить один із пристроїв охоронно-пожежної сигналізації, темні вікна будинку напроти із силуетами людей в двох вікнах, фігура людини, яка віддаляється у темряву). *Завдання* – уважно роздивитися фотознімок і відповісти на запитання: який спосіб проникнення в магазин? з використанням яких засобів? скільки було пристроїв пожежної сигналізації? які лампочки не світилися? скільки людей було у вікнах будинку напроти? *Методичні рекомендації:* підготувати 10 аналогічних фотознімків з різними об'єктами, засобами і місцями проникнення на об'єкт. Складність завдання поступово збільшувати, час експозиції скорочувати.

4.3. Вправа спрямована на розвиток спостережливості та пам'яті в ситуації впізнання автомашин, які знаходяться в розшуку. Групі надаються (оголошуються) прикмети 3-х автомашин, які знаходяться в розшуку. *Завдання* – запам'ятати прикмети автомашин і під час демонстрації 10 комплектів прикмет автомашин з фотокартками упізнати їх. *Методичні рекомендації:* поступово збільшувати число машин, які розшукуються до 5–7. Ускладнювати умови впізнання автомашин на фотознімках (скорочувати час демонстрації, часткову невідповідність прикметам, на фоні дощу, снігу, в вечірній час та ін.).

4.4. Вправа спрямована на тренування спостережливості та уваги в ситуації порушення громадського порядку при скупченні людей. Групі на 10 секунд демонструється фотознімок порушення громадського порядку у черзі покупців (лайка, суперечка, відштовхування, спроба скоїти дрібну крадіжку).

*Завдання* – уважно розглянути фотознімок і відповісти на запитання: хто із громадян найбільш активно порушує порядок? Опишіть їхні прикмети та дії, реакцію оточуючих, деталі розвитку події.

*Методичні рекомендації:* вправа повторюється 5–10 разів на аналогічних фотознімках до досягнення позитивних результатів.



## ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИХ ЗАВДАНЬ ТА РЕФЕРАТІВ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Особливості прояву професійної деформації працівників ОВС: методи психокорекції.
2. Робота психолога щодо реабілітації працівників ОВС, які пережили екстремальну ситуацію.
3. Психологічна підготовка працівників ОВС до дій в екстремальних умовах.
4. Прийоми раннього виявлення станів психічної дезадаптації у працівників ОВС.
5. Методи діагностики професійної мотивації працівників ОВС.
6. Методи психологічного консультування працівників ОВС.
7. Методи психологічної профілактики суїцидальних проявів серед працівників ОВС.
8. Особливості психологічного супроводження працівників ОВС, віднесених до групи ризику.
9. Етична культура працівника ОВС і особливості її прояву в складних умовах службової діяльності.
10. Методи формування компетентного оперативно-службового спілкування працівників ОВС.
11. Роль психолога у вирішенні службових конфліктів серед працівників ОВС.
12. Методика роботи психолога у кабінеті психологічного розвантаження.
13. Психографічний аналіз управлінської діяльності.
14. Моніторинг професійно-особистісного розвитку працівників ОВС, які призначаються на вищі посади.
15. Особливості психологічної діагностики управлінської компетентності майбутніх керівників ОВС.
16. Психологічне консультування як сфера професійної діяльності психолога ОВС.
17. Професійно важливі якості психолога навчального закладу МВСУ.
18. Методика підготовки і проведення професійно-психологічного тренінгу в системі професійної підготовки працівників ОВС.
19. Методи складання психологічного портрету злочинця.
20. Профілактика «професійного згорання» психолога.
21. Методи візуальної психодіагностики.
22. Методи аудіо діагностики.
23. Методи діагностики почерку.
24. Поліграф: характеристика, застосування та вимоги до складання питальника.
25. Професіограма практичного психолога органів і підрозділів внутрішніх справ.

## Розділ 4

### ПРИКЛАДНА ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

#### ТЕМА 18. Психологічна готовність правоохоронців до дій в екстремальних ситуаціях

1. Проблема екстремальності в сучасній психологічній науці.
2. Психологічний вплив екстремальних ситуацій на особистість працівника правоохоронних органів.
3. Психологічна готовність працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах.
4. Напрямки психологічної підготовки правоохоронців до роботи в екстремальних ситуаціях.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>загальну структуру екстремальності як явища і його визначення</i>	
	<i>типи екстремальних ситуацій</i>	
	<i>види стрес-факторів у службовій діяльності</i>	
	<i>психологічний вплив екстремальних ситуацій на особистість</i>	
	<i>особливості емоційних станів, спричинених екстремальними ситуаціями</i>	
<b>ВМТИ</b>	<i>пояснити природу екстремальності</i>	
	<i>розрізняти причини виникнення стрес-факторів</i>	
	<i>визначити оптимальні способи і прийоми запобігання негативному впливу екстремальних умов на психіку і дії працівників</i>	
	<i>застосовувати прийоми підготовки до дій в екстремальних ситуаціях</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• екстремальність</li><li>• емоційні реакції</li><li>• психогенні чинники</li><li>• стрес-фактори</li><li>• стан напруги</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• дезадаптація</li><li>• адаптивна поведінка</li><li>• психологічна готовність</li><li>• психологічна підготовка</li></ul>

Трапляються надзвичайні обставини, викликані явищами і факторами природного, техногенного чи соціального характеру, що нерідко порушують нормальне життя населення, загострюють суспільну небезпеку і порядок на конкретній території. Це дії стихійних сил при-

роди (землетруси, урагани, лісові пожежі, селі, епідемії й епізоотії й ін.), аварійні зміни техносфери (аварії на хімічних, екологічно небезпечних виробництвах, атомних електростанціях, катастрофи транспорту, руйнування будинків тощо) і соціальні катаклізми (масові безлади, терористичні акти, захоплення заручників і літаків, дії незаконних збройних формувань, груповий опір силам правопорядку й ін.).

Подібні ситуації, умови, обставини здійснюються на усіх, у тому числі й на працівників правоохоронних органів, сильний психологічний вплив і називаються екстремальними (особливими, винятковими, надзвичайними). Вони створюють великі складнощі в рішенні професійних задач, позначаються на успішності дій, вимагають від персоналу психологічної стійкості, особливої підготовленості, особливого уміння діяти за таких умов.

## ***1. Проблема екстремальності в сучасній психологічній науці***

У професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ нерідко виникає ситуація, в якій здійснення професійних обов'язків відбувається в екстремальних умовах.

Вітчизняні вчені-психологи (О.В. Тімченко, С.М. Миронець) зауважують, що у психологічній літературі дотепер зустрічається різноманітне тлумачення поняття «екстремальні умови». В.Д. Небиліцин їх визначає як граничні, крайні значення тих елементів ситуації, що у середніх своїх значеннях є оптимальним робочим фоном або, принаймні, не відчуються як джерела дискомфорту [13]; його учень Б.Ф. Ломов – як умови, що потребують мобілізації звичайних «буферних», а іноді й «аварійних» резервів організму [13]; К.Д. Шафранська – як умови, несприятливі для діяльності [10]; Л.О. Китаєв-Смик – як межу психологічних і фізіологічних адаптаційних перетворень [6]. Звичайно, перелічені вище численні варіанти розуміння і визначення екстремальності в чомусь збігаються, перекривають одне одного. Проте, як уже відзначалося, кожний із них відображає лише один бік екстремальності.

А.Б. Леонова, В.І. Медведєв [10] вважають, що характеристика умов, які дозволяють віднести їх до екстремальних, залежить від їхнього впливу на стан людини. Тому, на їхню думку, до екстремальних варто віднести такі чинники, вплив яких призводить до виникнення станів «динамічної неузгодженості».

Л.Г. Дика і Л.П. Гримак [3, 4] пов'язують екстремальні умови з виникненням у здоровій людини «важких станів», пов'язаних із значними змінами у психофізіологічному стані людини і рівні активізації функціональних структур мозку.

Екстремальним називають стан, який характеризується надзвичайним напруженням фізичних і психічних сил та виснаженням адаптаційних механізмів. До екстремальних станів належать стрес, термінальні стани патологічних процесів: колапс, шок, кома [12].

Вважають, що мірою екстремальності є ступінь незакінченості адаптаційного процесу з розвитком явищ часткової або повної дезадаптації, коли екстремальний стан переходить у критичний [12].

Цю ситуацію можна охарактеризувати, використовуючи наступну тріаду ознак: фізична характеристика факторів; стан працівника; показник службової діяльності.

Під екстремальною ситуацією (стосовно професійної діяльності органів внутрішніх справ України) умовно розуміють будь-яке поєднання компонентів зовнішнього середовища, що характеризуються наявністю: безпосередньої загрози фізичному чи психічному здоров'ю працівника; опосередкованих соціальних загроз (соціально-правові санкції, соціальні втрати, можливі наслідки фахових неуспіхів і т.п.); опосередкованої або неопосередкованої загрози особистої смерті.

Екстремальні ситуації, що виникають у діяльності ОВС України, мають свій конкретний зміст, виявляються у відповідних формах і можуть бути подані для вивчення і психологічної класифікації, яка охоплює наступні типи ситуацій:

1. Ситуації, при яких діяльність здійснюється в умовах жорсткого дефіциту часу з максимальним психічним навантаженням, у готовності до негайних дій у винятково швидкому темпі. Такій ситуації властиві несподіваність, новизна окремих її елементів, швидкість виникнення, нестача і суперечливість інформації, інтенсивне функціонування мислення, психічних процесів. Основний фактор даної ситуації – раптовість, при якій найбільш значимою є наявність у особового складу відповідного досвіду і навичок. Науковці часто називають її **швидкоплинна**.

2. Для ефективної діяльності у **тривалій** ситуації необхідні стійкі мотиви діяльності, психічна витривалість, висока мобілізованість, відповідальність, самостійність та інші якості працівників правоохоронних органів.

3. Часто трапляються випадки, коли перед працівниками постає проблема вибору єдиного правильного рішення з декількох можливих і однаково значущих, відчутна відсутність або суперечливість інформації. Такі ситуації мають характер невизначеності. У вирішенні різних задач у рамках цієї ситуації вагомого значення набувають адекватна мотивація, емоційна усталеність, висока професійна підготовка й інтелектуальна працездатність.

Серед інших найбільш типових є обставини, коли працівник, знаходячись у стані «поглинання» конкретними переважаючими обставинами, слабо реагує на інші впливи, сигнали і команди, що може призвести до негативних наслідків. Тоді необхідно використовувати

дуже сильні подразники або попереджувальні сигнали, що можуть вивести спеціаліста з цього стану.

На думку сучасних вітчизняних учених-дослідників психології екстремальності на чолі з професором О.В. Тімченком [16], в залежності від особливостей конкретних службових задач і умов, у яких вони вирішуються, на працівників ОВС можуть впливати в основному дві умовні групи стрес-факторів службової діяльності [15]:

– ті, що мають безпосередній емоційний вплив (групи А): А1 – небезпека, А2 – невизначеність, А3 – раптовість, А4 – негативні емоційні реакції;

– котрі мають опосередкований емоційний вплив, який залежить від професійних можливостей працівника (умовно – групи Б): Б1 – дефіцит часу, Б2 – збільшення темпу дій, Б3 – поєднання декількох видів діяльності, Б4 – надмір інформації, Б5 – крайня інтелектуальна складність, Б6 – ступінь злагодженості.

Сукупність перелічених факторів створює психологічне навантаження, що впливає на працівника в службовій обстановці. Сила навантаження у конкретній ситуації діяльності залежить від сумарного впливу факторів, але з обов'язковим домінуванням окремих із них. Розмір і структура психологічного навантаження в різних ситуаціях визначаються особливостями конкретної службової діяльності.

А1 – небезпека: небезпека сприймається як об'єктивно існуючий збіг обставин або предметів, що загрожують життю і здоров'ю людей. При цьому вона може бути реальною або уявною. Неадекватне сприйняття небезпеки призводить до помилок, до зриву діяльності. Щоб уникнути подібних ситуацій, небезпека не повинна застати працівника зненацька або викликати в нього непереборне почуття страху. Це можливо при розвиненій стійкості в оцінці реальної небезпеки й обачності при зовнішньо невразливій ситуації.

А2 – *невизначеність*: це дефіцит або суперечливість особистісно значущої інформації. Службова обстановка в умовах надзвичайної ситуації найчастіше буває дуже невизначеною: інформації мало, вказівок немає. До того ж, може йти потужний потік дезінформації. В таких умовах персонал МНС повинен оцінювати обстановку і приймати рішення за порівняно неповною і недостатньою інформацією.

А3 – *раптовість* (несподіванка): як правило, її ефективний вплив на психіку працівника досягається за трьома основними параметрами – часом, місцем і рішенням. Досвід доводить, що дуже часто в умовах надзвичайної ситуації персоналу МНС треба застосовувати цілком нові (особливо для молодих працівників) елементи, прийоми, дії, що ставлять окремих рятувальників у дуже складні умови, викликані фактором новизни.

А4 – *негативні емоційні реакції*: цей фактор включає знервованість, острах сутички, непевність у своїх діях. Він може викликати

загострення вже наявних конфліктів і стимулювати розвиток нових міжособистісних конфліктних ситуацій, що знижує ефективність службової діяльності.

До другої групи факторів належать:

**B1 – дефіцит часу на оцінку обстановки**, вироблення і прийняття рішень в умовах впливу психогенних факторів сформованої обстановки. В умовах виконання задачі цей дискомфорт набуває гнітючого значення. Часу завжди бракує й особливо при нестачі професійних навичок.

**B2 – збільшення темпу дій.** Все це потребує швидкості як моторних дій, так і прийняття рішень. При цьому ефективність майбутнього рішення може бути забезпечена на основі випереджального виявлення, передбачення подій, що назрівають.

**B3 – суміщення декількох видів діяльності:**

– **аферентні операції** – сприйняття інформації за допомогою засобів зв'язку або встановлених сигналів, одержання наказів і команд від вищих начальників, одержання інформації від взаємодіючих працівників, підрозділів і т.п.;

– **логічні операції** – пов'язані з переробкою інформації, оцінкою обстановки й ухваленням рішення в ході виконання службових задач;

– **еферентні операції** – пов'язані з реалізацією прийнятих рішень: проведення аварійно-рятувальних робіт, подача сигналів голо-сом, віддавання команд за допомогою засобів зв'язку та т.ін. Всі види діяльності «спресовуються», збільшується її психогенність, зростає психічна напруженість.

Серед причин, які можуть зумовлювати виникнення стрес-факторів, розрізняють зовнішні і внутрішні. До **зовнішніх** відносять: психологічний вплив наслідків надзвичайної ситуації; рішучість і темп проведення службових дій; нестандартність засобів і прийомів дій при виконанні покладених задач; загибель або поранення колег по роботі чи цивільного населення; укомплектованість складу підрозділу, його злагодженість, ступінь управління і стиль діяльності офіційних і неофіційних лідерів; природно-географічні і кліматичні особливості місцевості.

**Внутрішніми** передумовами стрес-факторів можуть бути як **характер обставин виникнення** (наприклад, раптовість, несподіванка, погроза, очікування можливих негативних наслідків службової обстановки, усвідомлення реальної можливості негативного впливу конкретних елементів службової діяльності на життя і здоров'я, новизна, незвичайність, невизначеність (включає повну відсутність, нестачу або суперечливість інформації про обстановку), дефіцит часу, так і **особливості індивідуально-особистісної сфери**.

До особливостей індивідуально-особистісної сфери належать:

1) відсутність, недостатня сформованість або наявність суперечливих мотивів діяльності в процесі виконання службових задач;

- 2) наявність негативних для службової діяльності емоційних особливостей особистості (надмірна вразливість, емоційна нестійкість, підвищена емоційна збудливість, невірноваженість);
- 3) тривожність, агресивність, надмірна схильність до ризику;
- 4) слабка спроможність до адаптації в службовій обстановці, що обумовлена нестачею досвіду (знань, умінь і навичок, фахової та психологічної підготовленості);
- 5) невідповідність рівня домагань і самооцінки особистості;
- 6) недостатній розвиток і функціонування психічних пізнавальних процесів;
- 7) низькі можливості адаптації, що обумовлені станом здоров'я, витривалості, рівнем фізичного розвитку;
- 8) несприятливий функціональний стан організму, викликаний психічною травмою, захворюванням або тривалою незадоволеністю фізіологічних потреб.

Кожний із чинників окремо може викликати розвиток різноманітних станів напруги. Однак у процесі екстремальної службової діяльності на психіку впливатимуть, як правило, не один, а одночасно декілька стрес-факторів. Основні стрес-фактори екстремальної ситуації подано у вигляді таблиці 14.

Таблиця 14

#### Основні стрес-фактори екстремальної ситуації

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ	ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ
Людські втрати, нестатки, розруха (загибель людей, страждання і горе людей, їхня нужда, матеріальний збиток, заклики про допомогу і т.п.).	Новизна ситуації, незвичайність, що вимагає діяти не шаблонно, а гнучко, винахідливо, із розумом, напружуючи свої можливості.
Загальна дезорганізація життя на території, у місті, на дорозі й т.ін., незвична поведінка громадян (паніка, натовпи біженців, істерія, агресивність і т.п.).	Раптовість ситуації.
Різка активізація кримінального елемента в зоні надзвичайної ситуації – мародерство, крадіжки, грабежі, розбої, бандитизм і т.п.	Стрімкість, дефіцит часу.
Велика значущість подій, що відбуваються, розуміння особистої причетності до них.	Великі навантаження (розумові, емоційні, вольові, фізичні).
Усвідомлення відповідальності за свої рішення, вчинки, дії і досягнення необхідного професіонального результату.	Тривалі навантаження, що потребують від професіонала високого самовладання, стриманості, уміння мобілізувати себе на продовження діяльності в екстремальних умовах.
Небезпека для здоров'я і життя громадян, які знаходяться в зоні екстремальних подій, що відбуваються, а також своїх колег і себе особисто.	Непевність ситуації (неясність, нестача інформації і т.п.)

Колективізм, солідарність, що виражаються в розумінні необхідності діяти спільно, узгоджено зі своїми товаришами по службі і взаємодіючими підрозділами.	Ризик (ризик зриву вирішення службової задачі; ризик порушення термінів; ризик одержання стягнення; ризик звільнення з посади; ризик одержання фізичного ушкодження; ризик для свого життя; ризик для громадян; ризик для свого авторитету і морального престижу тощо).
Особистий приклад і приклад старших, начальників, командирів.	

В екстремальних умовах правопорушники і злочинці опиняються в критичних, безвихідних ситуаціях і готові пообіцяти, запропонувати, надати працівникам правоохоронних органів усе, щоб врятуватися (деколи й обіцянки, підкуп). Це відразу психологічно ставить працівника перед моральним вибором професійного зрадництва чи вірності обов'язку, присязі, честі.

Сильний вплив морально-психологічних чинників вимагає від працівників високої морально-психологічної підготовленості, мобілізованості, стійкості, самовладання.

У побутовому спілкуванні **екстремальними** найчастіше називають ситуації, що загрожують здоров'ю і самому життю людини. Більш точно **екстремальні ситуації** можна визначати як несприятливий, складний стан умов людської життєдіяльності, що набув для окремої особи або групи осіб особливої значимості; це об'єктивно складні умови діяльності, що сприймаються й оцінюються як напружені чи небезпечні. Це – зовнішня, об'єктивна сторона проблеми. Суб'єктивно екстремальні ситуації набувають форми *екстремальності* – особливого стану людської психіки (екстремум-стану), спричиненого незвичними чи екстраординарними умовами, що породжують підвищену тривожність та особливу емоційну напруженість. Ситуація стає для особи надзвичайно значимою, причому безвідносно до того, містить вона реальну небезпеку чи така небезпека лише уявна: екстремальність є суб'єктивним переживанням реальної дійсності. Тому не виключено, що одна й та ж ситуація різними людьми буде усвідомлюватись або як екстремальна, або як ординарна; об'єктивно екстремальна ситуація сприйматиметься конкретно особою як штатна і, навпаки, об'єктивно безпечна – як екстремальна.

Екстремальні ситуації у найбільш загальному вигляді поділяються на чотири групи: 1) спричинені надзвичайними умовами (стихийне лихо, природна чи техногенна катастрофа, війна, масові терористичні акції тощо); 2) життєві, повсякденні (пожежа, напад злочинця, гострий брак часу, необхідність одночасного вирішення декількох однаково важливих завдань), тобто такі, що виникають у



житті кожної людини; 3) пов'язані з захопленням потенційно небезпечними видами хобі (альпінізм, підводне плавання, швидкісна їзда та ін.); 4) службові, професійні – зумовлені виконанням фахових обов'язків. З небезпекою для життя і здоров'я пов'язане виконання багатьох видів робіт, що містять елементи виробничого і професійного ризику (шахтарі, льотчики, моряки та ін.), а також службова діяльність військовиків, працівників правоохоронних органів та службовців МНС України.

У діяльності працівників правоохоронних органів можлива кожна з зазначених ситуацій, але ми приділятимемо увагу тільки екстремальним ситуаціям службового характеру. Це може бути: процес безпосереднього попередження чи припинення правопорушень, втручання у вирішення сімейно-побутових та інших конфліктів між громадянами, психологічне протиборство при проведенні оперативно-розшукових і слідчих заходів, протиправне використання громадянами джерел підвищеної небезпеки, припинення групових порушень громадського порядку і масових заворушень, дії в умовах введення надзвичайного стану тощо. Окрім того, екстремальність може виникати внаслідок інтенсивного та тривалого навантаження при повсякденному виконанні службових обов'язків.

Отже, екстремальна ситуація в діяльності працівників ОВС України являє собою певне поєднання, різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів. Тому для ефективної, спрямованої регуляції поведінки працівника недостатньо визначити таку ситуацію. При наявності безмежної кількості варіантів поєднань чинників, що викликають напружені стани, в одній і тій же ситуації працівник, маючи індивідуально-психологічні особливості, буде поводитися по-різному. Тож варто розрізняти зовнішні та внутрішні причини виникнення і розвитку негативних психічних станів. Інакше кажучи, потрібно визначити механізми впливу на особистість всієї сукупності екстремальних умов і обставин.

## ***2. Психологічний вплив екстремальних ситуацій на особистість працівника правоохоронних органів***

У професійній діяльності працівників правоохоронних органів можуть виникати різні види екстремальних ситуацій. Прикладом таких різновидів можуть бути обставини, спричинені різними, аж до полярних, рівнями вольової регуляції поведінки.

Високий рівень вольової регуляції (адаптивна поведінка, мобілізація) виявляється у підсиленні регулюючих функцій психіки, своєча-

сному прогнозуванні і врахуванні змін обставин, швидкому, чіткому й грамотному застосуванні засобів і прийомів дій, за необхідності – їх видозміні. Підвищується ступінь вольового управління діяльністю та її загальна ефективність.

Низький рівень вольової регуляції (неадаптивна поведінка, дезорганізація) – нездатність концентрувати увагу на головному, порушення впорядкованості психічних процесів, непослідовність і неточність виконання дій, ігнорування минулого професійного досвіду, стереотипне повторення певних дій за відсутності такої необхідності, покvapлива і сумбурна поведінка або ж загальмованість, заціпеніння.

Аналіз службових ситуацій із трагічними для працівників правоохоронних органів наслідками свідчить, що таке заціпеніння (ступор) при реальній небезпеці для життя звичайно призводить до загибелі людини. Але його настання не буває випадковим, воно спричиняється відсутністю готовності діяти доцільно, страхом небезпеки через відсутність досвіду («необстріляність»), боягузством та легкодухістю як стійкими рисами характеру, загалом низьким рівнем професійної та психологічної підготовки чи професійною непридатністю.

За умови недостатнього рівня вольової регуляції поведінки при виконанні професійних дій високого ступеня відповідальності, що потребують пошуку нестандартних варіантів виходу з напруженої ситуації, спостерігаються такі явища: зниження координованості й точності рухів, уповільнення реакції, розгубленість, порушення логіки міркувань, зниження критичності мислення, розлади сприймання і уваги, аж до втрати орієнтації в часі та просторі («тунельне бачення»). За даними проведеного опитування, в екстремальних ситуаціях приблизно 40% працівників правоохоронних органів виходили з власних моральних принципів, 32% керувалися вимогами закону, 8% визначали свою поведінку як таку, що детермінувалася самозбереженням. На недостатню психологічну підготовленість до дій у складних умовах вказали 20% опитуваних, поведінка яких зовні виглядала впорядкованою.

***Вплив екстремальних ситуацій на психіку і дії працівників правоохоронних органів.*** Потрапивши в екстремальні умови, кожен працівник переживає великі, а подекуди й граничні навантаження, спостерігаючи за всім, що відбувається, і виконуючи необхідні професійні дії. Він напружено міркує, оцінює, робить для себе висновки, приймає рішення, шукає способи поведінки, мобілізує власні сили і можливості, переборює внутрішні труднощі й коливання, підкоряє свою поведінку службовому обов'язку, вирішенню професійних задач і т.п. Те, що відбувається в його психіці, неминуче відбивається на якості професійних дій працівника, причому неоднозначно.

Експериментально встановлено, що екстремально-психологічні чинники позитивно впливають ***на психіку правоохоронця-професіо-***

**нала, якщо він морально і психологічно підготовлений.** Для його психічної діяльності в екстремальних умовах характерними є:

- загострене почуття обов'язку, відповідальності й рішучості, поєднане з бажанням безумовно і якісно вирішувати службові задачі;
- повна самообілізованість, прояв сил і можливостей в процесі вирішення задач;
- підвищена енергійність і активність, велика наполегливість і завзятість у досягненні мети;
- діяльнісний максималізм, який виявляється у прагненні домогтися результату, причому найвищого і безумовного;
- підвищена пильність, уважність, спостережливість, швидка і чітка робота думок;
- зібраність і постійна готовність до будь-яких несподіванок, до швидких реакцій на зміну обстановки і виникнення небезпеки;
- стійкість до тимчасових невдач тощо.

Тому їхні дії відрізняються високою якістю, підвищеною чіткістю, влучністю у використанні вогнепальної зброї, результативністю. Багато хто з працівників ОВС в екстремальних умовах відчувають професійний азарт і задоволення.

Позитивні зміни мають не тільки індивідуальний, але і *груповий* характер. Так, у бойових групах, загонах, підрозділах, частинах, що відзначаються високою підготовленістю, спостерігаються зміцнення морально-психологічного клімату, здорова суспільна думка й оптимістичний настрій; взаємини підкоряються бойовим і службовим інтересам, поліпшується взаємодія, взаєморозуміння, взаємодопомога, прояви товарищескості, солідарності, взаємної підтримки, додержання професійних і бойових традицій тощо.

Однак **на працівників, недостатньо підготовлених** у професійному, моральному і психологічному аспектах, екстремальні ситуації і властиві їм чинники **здійснюють негативний вплив**. У їх психічній діяльності переважають:

- перехід інтенсивності психічної напруги за межі корисності;
- занепокоєння, розгубленість, нерішучість, уповільненість реакцій;
- острах невдачі, відповідальності, підпорядкування своєї поведінки мотиву уникнення невдачі за будь-яку ціну (замість прагнення до максимально можливого успіху);
- погіршення кмітливості, спостережливості, оцінки обстановки, прояву погіршення пам'яті й ілюзій сприйняття («У страху очі великі», «Лякана ворона куца боїться»);
- зниження активності, наполегливості, завзятості, спритності й винахідливості в досягненні мети, підвищення схильності до пошуку

виправдовувань («Хто хоче – той шукає способи, хто не хоче – шукає причини»);

- постійне почуття слабкості, втоми, безсилля, невміння мобілізуватися;

- загострення почуття самозбереження, що охоплює часом свідомість і стає єдиною спонукою поведінки;

- зростання дратівливості, втрата контролю над собою й ін.

Ці негативні прояви у психічній діяльності відбиваються на діях і вчинках. При переході за межу корисності напруги і появи перенапруги (дистресу) в першу чергу втрачаються творча здатність, адекватне розуміння того, що відбувається; дії стають стереотипними та недоцільними. При подальшому зростанні інтенсивності психічної напруги під впливом негативних психологічних явищ починають з'являтися помилки навіть у відпрацьованих уміннях і навичках, їх кількість поступово збільшується, результативність діяльності швидко зменшується. При виникненні граничної напруги з'являються фатальні помилки (наприклад, водій автомашини замість педалі гальма натискає на педаль газу, а потім, якщо залишається живим, ніяк не може пояснити, чому він це зробив); всілякі інструкції і рекомендації «вилітають з голови»; виникають прояви відвертого боягузтва, відмови від виконання ризикованих доручень, обману, нечесності тощо.

Якщо перенапруга продовжує збільшуватися і далі переходить критичну межу, настає *поза межова напруга* і відбувається злам психічної діяльності – втрата здатності розуміти навколишнє і контролювати власну поведінку. Злам може втілюватись у гальмуванні поведінки (ступор, психологічний шок, заціпеніння, повна пасивність і байдужість, втрата свідомості й ін.) чи істеричній поведінці (панічна, безглузда, хаотична поведінка).

Негативні явища виникають і в недостатньо підготовлених групах: безглузді й песимістичні настрої, чутки, невдоволення, негативні думки, послаблення дисципліни, порушення статутних і службових норм поведінки, схильність до непомірного вживання алкоголю, конфлікти у взаєминах, паніка.

Практичний досвід дозволяє стверджувати, що за умови якісної морально-психологічної та професійно-психологічної підготовки, серйозної особистої роботи працівника над собою всі можливі негативні впливи екстремальних умов на нього і його дії можуть бути успішно нейтралізовані.

Вплив екстремальних ситуацій спричиняє виникнення специфічних емоційних станів, найбільш типовими серед яких є: стрес, афект, фрустрація.

**Стрес** – нервово-психічне перенапруження, викликане несподіваним чи надсильним подразником, адекватна реакція на який раніше не була сформована, але повинна бути знайдена в ситуації, що склалася; емоційний стан, що спонукає до вирішення екстремальної ситуації за рахунок загальної мобілізації всіх ресурсів організму до пристосування в реальних умовах.

Слід зазначити, що мобілізація психічного й фізичного потенціалу при стресі можлива та бажана, але це не означає, що вона відбувається обов'язково. Психічна регуляція поведінки в екстремальних ситуаціях характеризується змінами у вищій нервовій діяльності у бік збудження або загальмованості залежно від індивідуально-типологічних (зокрема, психофізіологічних) особливостей суб'єкта. Надто сильні подразники (стресори) викликають нейро-вегетативні зміни, такі як посилене пульсування, підвищення рівня адреналіну та цукру в крові, що призводить до зниження активності психічних функцій і здатності до прийняття рішення. У відповідь на надто складну обстановку організм реагує пасивно-оборонним чином, при цьому виникають помилки у відображенні дійсності; здатність до правильних дій у таких випадках повертається до людини поступово, тоді й настає стадія мобілізації.

**Афект** – бурхливий та швидкоплинний стан, що повністю оволодіває особою й характеризується значними змінами в свідомості, порушенням вольового контролю за поведінкою. По суті, це емоційний вибух, що породжується надсильним подразником і спричиняє порушення здатності до адекватного встановлення взаємозв'язків між явищами, домінування в свідомості якогось одного, часто перекрученого уявлення. Деформуються установки та життєві позиції особи й різко змінюється її поведінка. Таке «звуження свідомості» при афекті з погляду нейрофізіології пояснюється як порушення нормальної взаємодії процесів збудження і гальмування: потерпають, насамперед, гальмівні процеси, збудження починає неупорядковано поширюватися на підкоркові зони мозку, втрачається контроль свідомості за емоціями.

Стан афекту супроводжується порушеннями пам'яті – частковою чи повною амнезією (забуванням). Залежно від інтенсивності подразника та індивідуально-психологічної стійкості особи він може виявлятися у малоконтрольованих актах поведінки (агресія, панічна втеча) або ж у пасивно-оборонних реакціях (непритомність, оціпеніння). Наприклад, афект може виникнути у працівника карного розшуку при переслідуванні злочинця, який на його очах вчинив тяжкий злочин; психофізіологічна перенапруга слідчого здатна породити афективний стан у формі агресії щодо звинувачуваного, який дає неправдиві свідчення; стан оціпеніння ймовірний для не-

досвідченого працівника, що опинився віч-на-віч перед групою озброєних злочинців.

Афект у своєму перебігу має декілька етапів: на першому різко дезорганізується вся психічна діяльність, порушується орієнтування та оцінка дійсності; на другому надмірне збудження супроводжується малоконтрольованими (при фізіологічному афекті) або неконтрольованими (при патологічному афекті) діями; третій етап характеризується спадом нервової напруги, виникненням депресивного стану.

**Фрустрація** – емоційний стан, що виникає внаслідок реальної чи уявної перепони, яка перешкоджає досягненню особистісно значимої мети. Ступінь її вираженості залежить від сили протидії зовнішніх (об'єктивних) чи внутрішніх (суб'єктивних) обставин. Фрустрація виявляється в емоційно-вольовій сфері у відчутті тривожності, пригніченості, відчаю; в когнітивній – у розладах уваги, зниженні пам'яті та здатності до логічного мислення. До фруструючих особистість ситуацій належать, наприклад, активна чи пасивна протидія зацікавлених осіб при розслідуванні злочину, перешкоди у просуванні по службі.

Фрустрацію важко переборювати, бо зазвичай людина не може самостійно усунути перешкоди, що їй заважають. Тому вона або ж розпочинає свідомий пошук компенсуючих варіантів поведінки (за наявності протидії звинувачуваного слідчий активізує діяльність із збирання доказів), або ж неусвідомлено здійснює неадекватні (відмовляється від опрацювання інших версій, переносить своє роздратування на колег чи близьких людей). Суб'єктивно сильно тривале переживання фрустрації може призвести до характерологічних змін (особа стає дратівливою, замкненою) і навіть хворобливих проявів (депресії, неврозів).

У певному сенсі перелічені психоемоційні стани є не стільки самостійними, скільки окремими проявами загального екстремум-стану, що охоплює всю особистість і є індивідуалізованим за змістом та динамікою. Про це свідчить, зокрема, те, що одні й ті ж подразники у різних осіб викликають різні стани (стрес, фрустрацію тощо), а різні подразники у однієї особи часто-густо призводять до виникнення тожого стану напруженості. Зазначені стани можуть існувати як ізолювано, так і одночасно, у різних поєднаннях. Так, процес безпосереднього припинення злочину може призвести до стресу та фрустрації, психологічне протистояння при проведенні слідчих дій – до фрустрації та особистісного конфлікту, затримання особливо небезпечного злочинця – до стресу, конфлікту та фрустрації, запровадження надзвичайного стану – до стресу та кризи.

Розвиток екстремальних ситуацій та їх наслідки значною мірою ускладнюються наступними чинниками: несподіваність виникнення небезпеки, невизначеність ситуації та можливих наслідків, відсутність

дієвої підтримки (допомоги) з боку оточуючих громадян та гарантій соціального (у тому числі правового) захисту та ін. Особливо несприятливими є так звані «нештатні», тобто не передбачені нормативно екстремальні ситуації. Саме тут надзвичайно важливо зберегти спокій і холоднокровність, швидко оцінити обстановку, не піддатися прагненню діяти за вже існуючими стереотипами. Прийняття рішення діяти неординарно може виявитися єдиним правильним виходом із ситуації, що склалась, і ним потрібно правильно скористатись. Стереотип діяти так, а не інакше, звичка застосовувати лише певні прийоми нападу та захисту завжди має психологічну межу неповторюваності (це стосується використання зброї, прийомів самооборони, допоміжних засобів та ін.), але екстремальна ситуація ніколи не повторюється в одному й тому ж вигляді, що потрібно враховувати, бути до цього готовим.

На виникнення та перебіг того чи іншого стану психіки людини в екстремальній ситуації впливають наступні чинники:

1) *інтенсивність і особливості дії подразника*. Відносно невелике психічне напруження до певної межі є позитивним, але коли воно перевищує поріг можливостей особи, настає різке погіршення психічного стану та ефективності діяльності в цілому. Так, поступове наростання загрозованої ситуації в умовах повноти інформації про неї і достатнього часу дозволяє працівнику мобілізуватися та успішно виконати завдання (наприклад, затримати злочинця). Навпаки, відсутність необхідної інформації, неочікуване застосування злочинцем зброї чи інших засобів підвищеної небезпечності, про які завчасно не було відомо, може призвести до його дезорганізації;

2) *психологічна надійність* – інтегральна індивідуальна характеристика, що передбачає наявність сукупності певних психофізіологічних, індивідуально-типологічних та характерологічних властивостей особистості. Зокрема, йдеться про стійкість до перенапруження, небезпеки та невдач у поєднанні зі здатністю до виправданого ризику, швидке подолання переживання та розчарування, оптимальний рівень тривожності, стриманість в емоціях, врівноваженість, розсудливість. Розвиненість певних психофізіологічних якостей (швидкість перебігу психічних процесів, сила нервової системи, оптимальна збалансованість процесів збудження і гальмування, висока працездатність) та особливостей психічних пізнавальних процесів (спостережливість, розвинена увага та ін.) дозволяють здійснювати прискорену переробку інформації та приймати правильне рішення. У сукупності зазначені особливості, властивості та якості визначають поріг корисності напруження, характерний для конкретної особистості;

3) *психологічна підготовленість* – спеціальна тренуваність до дій в екстремальних умовах, під впливом якої поріг корисності напру-

ження підвищується. Вона залежить від знання працівником типових форм прояву екстремальних ситуацій та особливостей перебігу емоційних станів, що при цьому виникають; володіння методами і засобами їх подолання та ступеня сформованості професійної пильності – особливої властивості, що виявляється у виправданій настороженості та підвищеній увазі до ризикованих і небезпечних ситуацій. Ця властивість допомагає вчасно виявити ознаки загрози, правильно оцінити ситуацію, що склалася (факти, обставини, дії). Протилежністю професійної пильності є недбалість, що спричиняється нерозумінням небезпеки, невмінням вчасно її розпізнати та правильно зрозуміти, зниженою концентрацією уваги («не встиг отямитися...», «не помітив», «не звернув уваги» й т. ін.). Недбалість може мати й іншу причину – безтурботність, невиправдана самовпевненість;

4) *функціонально-психологічний стан організму* – поріг корисної напруженості зменшується під впливом перенесених соматичних захворювань та психічних травм, у тому числі внаслідок невдач по службі, втоми, участі в конфліктних ситуаціях із вираженим психофізіологічним реагуванням тощо.

Усе перелічене дає підстави стверджувати, що характер психологічних реакцій на вплив психогенних чинників залежить не тільки від особливостей самих чинників, але й від ряду психологічних особливостей працівника ОВС, що визначають його психологічний стан. Зовнішні причини, пройшовши через внутрішні «умови» людини (цілі, мотиви, установки, переконання та інші психологічні особливості), завжди відбиваються на його діяльності. На недостатньо підготовленого працівника, який володіє малою психологічною стійкістю, психогенні чинники екстремальних ситуацій діють негативно, на добре підготовлених, психологічно стійких – позитивно.

### ***3. Психологічна готовність працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах***

Серед чинників, від яких залежить рівень і успіх діяльності працівника ОВС в екстремальних ситуаціях, особливе значення має психологічна готовність до цих ситуацій та психологічна стійкість.

**Психологічна готовність** – це сукупність якостей особи працівника ОВС, на базі якої виникає стан мобілізованості психіки, настрою на доцільні, активні та рішучі дії у складних умовах службової діяльності.

Стан готовності має складну динамічну структуру і включає в себе такі компоненти:



- мотиваційний (відповідальність за виконання обов'язків, завдань, почуття обов'язку);
- орієнтаційний (знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особи);
- операційний (володіння прийомами та способами професійної діяльності); вольовий (самоконтроль, мобілізованість, саморегуляція дій); оцінний (самооцінка підготовленості, критичність виконання).

**Психологічна стійкість** – це активний стан працівника міліції, який відображає зміст та умови поставленого завдання, нормалізуючи функціонування психіки й указуючи на доцільність дій у складних умовах діяльності ОВС. Найважливішою її складовою є емоційна вольова стійкість, тобто здатність співробітника за допомогою волі пригнічувати вплив емоції на діяльність.

Психологічна стійкість у різних осіб неоднакова, що виявляється у:

- чутливості до психологічних чинників;
- реакції на одні й ті ж чинники;
- ступені деструктивного впливу інтенсивного психологічного напруження на всю психологічну діяльність працівника ОВС та на реальні результати розв'язуваних ним оперативно-службових задач;
- особистій здатності до придушення несприятливих психологічних реакцій.

### **Психогенні впливи та види психічного напруження, що виникають у екстремальних умовах діяльності працівників правоохоронних органів**

Виконуючи свої обов'язки, працівник ОВС стикається з різними психогенними чинниками, тобто з подіями, обставинами та умовами, що справляють сильний психологічний вплив, можуть багаторазово збільшувати внутрішні труднощі та позначаються на якості дій. Слід відзначити, що психогенні чинники можуть справляти і позитивний, і негативний вплив на психіку працівника ОВС та, як наслідок, на результати виконання ним оперативно-службових завдань. До основних психогенних чинників належать:

- велика значущість розв'язуваних задач;
- висока відповідальність;
- значні об'єктивні труднощі на шляху вирішення професійних задач;
- висока ціна помилок та їх наслідків;
- чинники ризику (зброя в руках злочинця, агресивні дії правопорушника і т.ін.);
- раптовість, новизна, незвичайність обстановки попередження та розкриття злочинів;

- дефіцит часу, велика інтенсивність діяльності і навантажень, тривалість їх, часта відсутність необхідного відпочинку;
- перешкоди (шум, гамір, спека, холод, темрява тощо);
- неприємні об'єкти, події, що травмують людську психіку (труп, кров, страждання потерпілих тощо);
- напруженість взаємовідносин із правопорушниками, їхня активна протидія при припиненні, розкритті злочинів;
- конфліктність спілкування в багатьох службових ситуаціях, образливі, а іноді й провокуючі висловлення та дії деяких правопорушників;
- тривале очікування можливих різких ускладнень обстановки, що потребують постійної пильності та внутрішньої готовності.

До найбільш характерних психологічних реакцій, що *позитивно* позначаються на діяльності працівника ОВС в екстремальних умовах, належать:

- активізація почуття обов'язку і відповідальності – реакція працівника ОВС зі сформованою правосвідомістю, що усвідомлює свій службовий, громадянський обов'язок, відповідальність;
- мобілізованість – активізація ділових мотивів, прояв усіх можливостей особистості для усунення значних труднощів, концентрація всіх сил для успішного вирішення задачі;
- захопленість, азарт – переживання емоційного піднесення, гострого інтересу до ситуації, жагучого бажання вийти з неї із честю та випробувати себе;
- підвищення пильності та готовності до реагування на зміну оперативної обстановки;
- прискорення всіх реакцій, загострення уваги, чітка та швидка робота думки.

Але в них можуть виникати й *негативні* психологічні реакції, що знижують ефективність виконання оперативно-службових завдань. Серед них такі:

- безтурботність – недооцінка труднощів та ймовірності невдачі, необережність, недостатня пильність і готовність до зустрічі з труднощами;
- ейфорія – стан неприборканої радості, захвату, що супроводжується різким зниженням пильності, уваги до навколишнього та готовності до зустрічі з несподіванками;
- занепокоєння, непевність, тривожність;
- страх невдачі, страх перед відповідальністю, домінування мотиву невдачі над мотивом досягнення максимально можливого успіху;

- загострене почуття самозбереження, страх за своє життя та життя інших людей;
- розгубленість, нерішучість, загальмованість, сповільненість реакцій на події, що відбуваються;
- нерозуміння того, що відбувається, зниження творчих можливостей, спритності, кмітливості;
- зниження активності, наполегливості, завзятості в досягненні мети;
- почуття слабості, втоми, виснаження сил;
- психологічне перенапруження, котре дезорганізує діяльність.

Часто у правоохоронній практиці виникають ситуації, які за своєю природою є психологічно важкими, напруженими, небезпечними чи критичними, оскільки вони є наслідком великих і тривалих повсякденних навантажень, улагодження конфліктів між громадянами, між правопорушником і працівником ОВС, протиборства при здійсненні оперативно-розшукових та слідчих дій, ускладнення оперативної обстановки, проведення небезпечних операцій, дії стихійних природних сил (землетрус, повінь, пожежа тощо), наслідків великих транспортних та промислових аварій.

Складнощі вирішення подібних оперативно-службових задач висувають гранично високі вимоги до психологічної стійкості працівника ОВС – його спроможності не піддаватися несприятливим психологічним обставинам, не знижувати при цьому якості професійних дій.

Екстремальні ситуації характерні наявністю в них чинників (об'єктів, умов, змін), що справляють сильний психологічний вплив на людей. Критичні ситуації в сучасній психології зводяться до чотирьох основних типів: стрес, фрустрація, конфлікт та криза. Чинники, що породжують психічну напруженість, залежно від виду напруженості стресорами, фрустраторами й т.ін., можуть в одних випадках справляти позитивний, мобілізуючий вплив на особистість, а в інших негативний, такий, що дезорганізує.

У випадку мобілізації внутрішніх резервів працівника ОВС відбувається покращання його діяльності, при впливі, що дезорганізує, нейтралізується його психологічна підготовленість, ускладнюється прояв сформованих якостей, навиків, умінь. Дезорганізація відбувається за збудливим (надмірна активізація, мобілізація, що порушують збалансованість та узгодженість різних психічних процесів) або гальмуючим типом (надмірне стримування, ослаблення, утруднення протікання всіх чи частини процесів). Розходження впливу психогенних чинників на психіку працівника ОВС та на результати його службової діяльності пояснюються рядом причин.

По-перше, мають значення змістові особливості реакцій. Діяльність працівника ОВС ґрунтується на його психічних властивостях та процесах, що належать до різних рівнів системної за своєю структурою психіки. Вирішальне значення мають спонукальні (цілемотиваційні) реакції. Вони виражають ступінь впливу психогенних чинників на підпорядкування працівником ОВС усіх своїх дій обов'язку, почуттю відповідальності, зрілим моральним переконанням, нормам поведінки.

Спонукальні реакції – реакції вищого рівня психіки працівника ОВС, тому вони вирішальним чином впливають на його дії. Психофізіологічні реакції нижчого рівня психічної діяльності. Вони не визначають, до чого прагне працівник ОВС, але модулюють силу, врівноваженість, координацію, швидкість дій та процесів. В екстремальних ситуаціях вплив професійних знань, навиків та вмінь зростає.

По-друге, позначається емоційне забарвлення психологічних реакцій: приємні вони чи неприємні (позитивні чи негативні). Позитивні емоції зазвичай сприятливо впливають на психіку та підвищують якість вирішення службових задач. Але буває, що й вони знижують успіх (наприклад, безтурботність чи ейфорія – стан невтримного захвату, що не відповідає об'єктивним умовам). У деяких випадках і негативні емоції можуть підвищувати якість дій. Це відбувається, насамперед, тоді, коли невдача настає після серії успіхів. Шкодять негативні емоції, котрі виникають при невдачах в початку служби недосвідченого працівника міліції і стають несприятливими передумовами виконання визначених професійних дій в подальшому. Так, сильний переляк чи сильне потрясіння, пережиті при першій участі у вирішенні якоїсь складної службової задачі, можуть на тривалий час сформувати психологічний бар'єр до успішного їх виконання в подальшому. Сильні негативні емоції, що виникли при першій сутичці молодого працівника ОВС з труднощами служби, можуть стати навіть причиною його звільнення з ОВС.

По-третє, вплив різних психологічних реакцій, що виникають у психологічно складних умовах, на дії працівника ОВС визначаються силою цих реакцій. Ще на початку століття Р. Перке и Дж. Джонсон експериментально довели, що при досягненні певного рівня активності нервової системи результати діяльності людини починають погіршуватися. Поки психічне напруження не перевищує межі корисності (МК), професійні дії працівника ОВС стають під його впливом більш енергійними, активними, швидкими, увага поліпшується, думка працює швидко й чітко, мотивація підсилюється, виявляються рішучість і сміливість, завдання виконуються з емоційним піднесенням, з інтересом. Коли напруження зростає та переходить межу корисності (МК), настає дистрес, що викликає

погіршення діяльності. Він виявляється по-різному та деструктивно відбивається на діяльності. Настає перенапруження (**параекстремальний дистрес**), що позначається на погіршенні діяльності працівника міліції. Він втрачає творчу спроможність, у його діях з'являється шаблон, він погано враховує особливості обстановки. Згодом у роботі з'являються неточності, невеликі помилки, їх число зростає, із часом вони переростають у грубі помилки, яких у працівника ОВС раніше не спостерігалось. Тим не менше, він діє активно, наполегливо та прагне перебороти труднощі. Коли перенапруження переходить мотиваційну межу (ММ), виникає граничне напруження (**екстремальний дистрес**) та починається погіршення поведінки: працівник ОВС послабляє активність, утрачає наполегливість, виявляє боязкість, яку не може подолати, робить погано мотивовані вчинки та навіть може відмовитися від виконання завдання. При переході й цього рубежу настає позамежне напруження (**гіперстрес**), що приводить до зриву психічної діяльності, афектів та психопатології (психічних захворювань).

Таким чином, екстремальність – об'єктивно-суб'єктивна ознака чинників та ситуацій, оскільки вона залежить від об'єктивно властивих їм особливостей та від психологічної стійкості працівника ОВС. *Для екстремальних ситуацій, що справляють несприятливий психологічний вплив та погіршують ефективність вирішення службових задач, характерне виникнення гострого внутрішнього конфлікту між вимогами, що висуває до нього службова діяльність, і його можливостями в даний момент.* Цей конфлікт виникає або в результаті зростання вимог, висунутих до працівника міліції, або через зниження з якихось причин його можливостей. Саме тому одні й ті ж ситуації для різних працівників міліції можуть мати різну психологічну складність, ступінь екстремальності.

Більше того, одні й ті ж ситуації для одного й того ж працівника міліції можуть змінювати ступінь екстремальності при змінах його психологічної стійкості.

Таким чином, ефективність професійної діяльності при виконанні складних завдань залежить від багатьох чинників, основними серед яких є готовність до дій в екстремальних умовах (психологічна стійкість, надійність, витривалість). Стан готовності передбачає наявність мотиваційних, орієнтаційних, операціональних, вольових та оцінювальних компонентів. Він формується завчасно і підтримується при виконанні завдання в екстремальних умовах. Працівник правоохоронних органів повинен знати і володіти комплексом прийомів, що регулюють емоційний стан при ускладненні ситуації (самоконтроль за зовнішніми проявами емоцій, самонаказ, самосхвалення, аутогенне тренування та ін.)

#### **4. Напрямки психологічної підготовки правоохоронців до роботи в екстремальних ситуаціях**

Формування психологічної готовності повинно забезпечуватися за допомогою цілеспрямованого та систематизованого комплексу заходів, що здійснюється в межах психолого-педагогічного процесу в органах та підрозділах. Основними завданнями психологічної підготовки слід вважати:

- 1) виховання почуття обов'язку, відповідальності;
- 2) забезпечення особового складу системою знань і уявлень про особливості та умови діяльності, їх вимоги до особистості;
- 3) формування у працівників умінь і навичок виконання службових обов'язків у напружених та складних умовах;
- 4) розвиток емоційно-вольової стійкості, здатності до ефективної саморегуляції при ускладненні ситуації;
- 5) формування вмінь реально оцінювати рівень своєї підготовленості до виконання професійних завдань, прогнозувати результати діяльності, коригувати свої вчинки.

Психологічна підготовка здійснюється в три етапи: 1) завчасно формування готовності до дій в екстремальних умовах; 2) безпосереднього формування готовності до дій в екстремальних умовах; 3) підтримання готовності в процесі виконання складного завдання.

*Завчасне формування готовності до дій у екстремальних ситуаціях* передбачає формування «психологічної надійності», тобто таких якостей, як упевненість в собі та своїй підготовленості, у своїх колегах, цілеспрямованість, самостійність при прийнятті рішення, самовладання, вміння керувати своїми емоціями та ін. У процесі такої підготовки засвоюються знання про можливі варіанти розвитку напружених ситуацій, їх сутність та адекватні варіанти реагування, набуваються відповідні вміння та навички. Потрібно також знати причини виникнення й особливості перебігу різновидів екстремальних ситуацій, у тому числі таких масових явищ, як мітинги, демонстрації, панічний та агресивний натовп тощо. Стан готовності визначається правовою освіченістю, правильним розумінням своїх завдань і обов'язків, знанням порядку несення служби та правил застосування зброї і спеціальних засобів. Необхідно навчитися прогнозувати і враховувати ймовірність несприятливого впливу на психіку таких чинників: наявність великої кількості збуджених людей, емоційний стан яких мимоволі передається працівникам; агресивні чи принижуючі гідність висловлювання та дії окремих громадян, певної групи; провокуючі на несанкціоноване застосування сили дії; раптовість, неочікуваність ускладнення ситуації; ризик,

зумовлюючий небезпеку для здоров'я і життя; підвищена відповідальність за наслідки своїх дій; внутрішній конфлікт між бажанням уникнути небезпеки та необхідністю виконувати професійні обов'язки; страх помилки та покарання за неї.

Етап *безпосереднього формування* готовності до виконання складних завдань полягає в моделюванні умов майбутньої діяльності і створенні так званого «передстартового стану», обговоренні оптимальних дій та їх послідовності. Практика свідчить, що чим точніше й повніше уявлення про наступний розвиток ситуації, тим більш адекватні методи і засоби реагування особа обирає в необхідний момент (наприклад, перед затриманням озброєного злочинця вивчається план місцевості, розташування приміщень у будинку чи квартирі, шляхи проникнення в приміщення чи його блокування, узгоджуються дії учасників групи).

Про різноманітність психічних станів і реакцій працівників перед складними, ризикованими подіями свідчать результати проведених нами досліджень: у половини з них зберігаються нормальні психофізіологічні та психологічні показники, близько 30% відчувають напруженість і невпевненість, у решти спостерігаються ознаки сильного хвилювання і тривоги, аж до проявів неупорядкованої активності чи надмірної скованості. В останньому випадку актуальною стає пересторога щодо їх можливості взагалі виконувати поставлені завдання.

Як раніше вже зазначалося, психологічну напруженість особи значно посилює невизначеність та можлива багатоваріантність розвитку ситуації – отже, на цьому етапі набуває особливого значущості своєчасна і якісна (несуперечлива) інформація про перебіг подій, яка в подальшому надасть змогу прийняти правильне рішення.

Поряд із відпрацюванням конкретних індивідуальних і спільних дій, потрібно приділяти увагу тренуванню навичок сприймання обстановки та змін у ній, прогнозуванню дій супротивника, розподілу та концентрації уваги, оперативному запам'ятовуванню, формуванню емоційної стійкості, впевненості в собі, наполегливості в досягненні мети.

Найбільш суттєвими показниками готовності на даному етапі є цілеспрямована мобілізованість особистості, актуалізація досвіду поведінки в аналогічних обставинах, концентрація на завданні та шляхах його реалізації, установка на максимально раціональне спрямування своїх сил на подолання труднощів і досягнення позитивного результату.

Стан готовності залежить від багатьох об'єктивних та суб'єктивних причин, зокрема, мотивів поведінки та ставлення до вимог наступного завдання і своїх можливостей. Позитивне ставлення

спонукає зацікавленість, пізнавальну активність, емоційно-вольовий підйом; при нейтральному (пасивному) чи негативному ставленні підготовчі дії потребують більшого напруження, оскільки виникає додаткова необхідність у подоланні бар'єрів негативних емоцій. За відсутності мотивів до роботи працівник починає керуватися вузькоособистісними прагненнями і міркуваннями, ігноруючи інтереси колективу, а в кінцевому рахунку і свої власні. Має значення також наявність досвіду, індивідуальні особливості особистості та результативність психологічної підготовки на попередньому етапі.

Готовність до дій у напружених ситуаціях на етапі безпосередньої підготовки до виконання складного завдання досягається за рахунок цілеспрямованого та послідовного впливу на працівників за такими напрямками: 1) проведення виховних заходів; 2) обговорення змісту завдання, ознайомлення з обставинами та особливостями майбутніх дій; 3) організація вправ і тренувань; 4) активізація самонастроєності на успішні дії.

При проведенні виховних заходів необхідно акцентувати увагу на залежність загального успіху від згуртованості колективу, точності й своєчасності виконання своїх обов'язків кожним учасником; наголошувати на почутті відповідальності, формувати установку на безумовне виконання поставленого завдання, впевненість в успіху; популяризувати приклади професійної майстерності, взаємовиручки, винахідливості. Особливого піклування потребують працівники, у яких раніше були службові негаразди чи емоційні зриви. Негативні емоції можуть зберігатися протягом тривалого часу і впливати на діяльність у новій обстановці, тому їм слід допомогти проаналізувати причини помилок, порекомендувати, як найбільш оптимально поводитися в подальшому. Не можна обійти увагою й занадто впевнених у собі осіб, які недооцінюють складність наступного завдання. Виховна робота з ними має бути спрямована на створення адекватної самооцінки, актуалізацію почуття відповідальності.

При ознайомленні з обставинами майбутніх дій проводиться роз'яснення сутності завдання, словесне чи наочне ознайомлення з його об'єктивними чинниками, що допомагає визначити найближчі та подальші цілі діяльності, реально оцінити можливі труднощі, обговорити оптимальні варіанти поведінки, спланувати власні дії та дії групи в цілому.

Викремлення етапу *підтримання готовності у процесі виконання складного завдання* зумовлене високою ймовірними змінами ситуації, виникненням нових труднощів і перепон, до яких потрібно додатково пристосуватися. До того ж, специфіка діяльності працівників правоохоронних органів передбачає інколи тривале очікування небезпеки, яке породжує нудьгу, сонливість, пригнічення або ж надмірне



збудження, афективні спалахи. При настанні екстремальної ситуації такі негативні стани призводять до порушення перебігу пізнавальних та емоційно-вольових процесів та настання небажаних результатів.

Готовність у процесі виконання складного завдання може підтримуватися за допомогою: 1) управлінського впливу керівника на підлеглих; 2) застосування методів саморегуляції.

Ефективність управлінського впливу визначається, передусім, якістю і своєчасністю надходження оперативної інформації. Результати спеціальних досліджень свідчать, що регулярне надходження інформації дозволяє фахівцю протягом тривалого часу перебувати у стані «активного оператора», коли суттєво нівелюється негативний вплив ситуації і зберігається висока працездатність. Окрім того, суттєве значення має активізація мотивації праці, в тому числі й через вплив на групові настрої, установки, цілі та контроль за діяльністю і самопочуттям кожного працівника (вибірковий, фронтальний та ін.). У окремих випадках, коли дозволяють умови, а виконання завдання передбачає тривале очікування з пониженням м'язового тону, корисно проводити спеціальні вправи, застосовувати ритмічну музику тощо.

Слід пам'ятати, що в екстремальних ситуаціях між сприйняттям обстановки і дією – інколи навіть не хвилини, а секунди. Тому доцільним є попереднє опрацювання та застосування формул внутрішнього контролю і самообілізації: «Зброя до бою! Увага! Зібратися! Я готовий!» та ін. Такі команди підбираються індивідуально, але з дотриманням загальних вимог – вони мають бути короткими, категоричними, сформульованими в теперішньому часі та легкими для запам'ятовування.

Отже, стан безпосередньої готовності формується й закріплюється за допомогою тренувань і спеціальних вправ: вирішуються ситуаційні завдання, моделюються ситуації, наближені до реальних. Незважаючи на деяку умовність, така робота допомагає створити мисленеві моделі подальшої діяльності. Звичайно, у таких «програваннях» містяться суперечності: окрім їх безумовно корисного результату у вигляді нейтралізації чинника несподіваності як основного стресора напруженої ситуації, прогнозування поведінки в майбутній екстремальній ситуації може викликати почуття тривожного очікування, страху та ін. Тому паралельно з тренуваннями необхідна самообілізація та настроєність на виконання завдання, застосування спеціальних прийомів регуляції емоційних станів.

Таким чином, можна сформулювати наступні висновки:

1. Екстремальні (надзвичайні) ситуації можуть виникати як у зв'язку з повсякденними обставинами, так і зі службовими (професійними). Вони сприймаються й оцінюються як такі, що загрожують життю та здоров'ю, тому викликають мобілізацію всіх можливостей

особистості або ж породжують підвищену тривожність та особливу емоційну напруженість, що утруднює діяльність чи взагалі робить її неможливою.

2. Ефективність професійної діяльності при виконанні складних завдань залежить від багатьох чинників, основними серед яких є готовність до дій в екстремальних умовах (психологічна стійкість, надійність, витривалість).

3. Стан готовності передбачає наявність мотиваційних, орієнтаційних, операціональних, вольових та оцінювальних компонентів. Він формується завчасно і підтримується при виконанні завдання в екстремальних умовах.

4. Працівник правоохоронних органів повинен знати і володіти комплексом прийомів, що регулюють емоційний стан при ускладненні ситуації (самоконтроль за зовнішніми проявами емоцій, самонаказ, самосхвалення, аутогенне тренування та ін.).

Без постійної роботи над собою, виявлення і відновлення втраченого відбувається зниження рівня підготовленості. Зброя, яку не виймають із піхви, ржавіє.

### **Контрольні питання**

✍ Які ситуації повсякденної поведінки та службової діяльності можна віднести до екстремальних? Наведіть визначення екстремальної ситуації.

✍ Назвіть основні різновиди екстремальних ситуацій в діяльності правоохоронців.

✍ Наведіть найбільш характерні особливості стресу, афекту, фрустрації як несприятливих психоемоційних станів.

✍ Перерахуйте чинники виникнення негативних психічних станів в екстремальних ситуаціях.

✍ Пригадайте визначення поняття психологічної готовності.

✍ Перелічіть основні різновиди небезпеки та наведіть їх характеристику.

✍ Які групи чинників визначають обмеженість використання працівників-правоохоронців в екстремальних та небезпечних службових ситуаціях?

✍ Назвіть основні складові психологічної готовності правоохоронця до дій в екстремальних ситуаціях.

✍ Розкрийте основні завдання організації професійної психологічної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних ситуаціях.

### **Інформаційні джерела**

1. Андросюк В.Г. Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників ОВС в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв та ін. // Психологічне за-

безпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Ч. 2. – К., 2003. – 143 с.

2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики / Л.П. Гримак. – М.: Политиздат, 1989. – 319 с.

3. Дикая Л.Г. Становление системы психических регуляций в экстремальных условиях деятельности / Л.Г. Дикая // Принципы системности в психологических исследованиях. – М., 1990.

4. Психологічна характеристика екстремальних ситуацій у правоохоронній діяльності / Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, М.В. Костицький, О.Є. Мойсєєв, С.А. Тарарухін, Г.О. Юхновець // Юридична психологія / за заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсєєва. – К., 2006. – 392 с. – С. 149–172.

5. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1983. – С. 44–49.

6. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

7. Кремень В.Г. Психологія професійної діяльності офіцера: підручник / В.Г. Кремень, М.В. Костицький, С.Д. Максименко, О.Д. Сафін. – Хмельницький: Вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.

8. Криворучко П.П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні: дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / П.П. Криворучко. – К.: КВГІ НАОУ, 1998. – 263 с.

9. Медведев В.И. Устойчивость физиологических и психофизиологических функций человека при действии экстремальных факторов / В.И. Медведев. – Л.: Медицина, 1982. – 102 с.

10. Миронець С.М. Організаційно-методичні заходи підвищення стресостійкості рятувальників в екстремальних умовах праці / С.М. Миронець // Матеріали VII Всеукраїнської конференції рятувальників МНС України. – К.: УкрНДІПБ МНС України, 2005. – С. 28–29.

11. Психологічне забезпечення бойових підрозділів в екстремальних умовах: метод. посібник / В.Є. Шевченко, Б.В. Кравченко, С.А. Галкін та ін. – К.: в/ч А0515. – 175 с.

12. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / под ред. Б.Ф. Ломова, Ю.М. Забродина. – М.: Наука, 1985. – С. 9.

13. Тимченко А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / А.В. Тимченко. – Харьков, 1997. – 184 с.

14. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06 / О.В. Тімченко. – Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2003. – 427 с.

15. Миронець С.М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія / С.М. Миронець, О.В. Тімченко. – К.: Август Трейд, 2008. – 249 с.

## ТЕМА 19. Психологічні основи забезпечення громадського порядку під час масових заходів

1. Партнерська взаємодія міліції і населення як основний принцип правоохоронної діяльності в сучасних умовах.
2. Етнопсихологічна специфіка діяльності правоохоронних органів.
3. Психологічні особливості великих соціальних груп та масових форм поведінки.
4. Соціально-психологічні механізми подолання масових безпорядків.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>сучасні вимоги до практики відносин між міліцією (поліцією) і населенням</i>	
	<i>психологічні особливості великих соціальних груп, натовпу</i>	
	<i>культурно-ментальні особливості учасників подій</i>	
	<i>дієві способи оперативного реагування на правопорушення під час масових заходів</i>	
	<i>механізми психологічного контакту з різними учасниками масових подій</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>аналізувати психологічний стан великої групи</i>	
	<i>застосовувати психологічні знання і вміння у практиці забезпечення правопорядку</i>	
	<i>встановлювати необхідні для службових цілей контакти з громадянами</i>	
	<i>визначати оптимальні способи попередження масових безпорядків</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• партнерська взаємодія</li> <li>• громадський порядок</li> <li>• невербальне спілкування</li> <li>• культурно-ментальні особливості</li> <li>• групова навіюваність</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• масові форми поведінки</li> <li>• поліцейська діяльність</li> <li>• масові безпорядки</li> <li>• регулюючий вплив</li> </ul>

## ***1. Партнерська взаємодія міліції і населення як основний принцип правоохоронної діяльності в сучасних умовах***

Сьогодні серед науковців та експертів більшості цивілізованих країн світу, особливо країн ОБСЄ, домінує думка про те, що традиційний стиль поліцейської діяльності, при якому головна увага приділяється виключно правоохоронній діяльності, дієвості оперативного реагування як засобів вирішення проблем злочинності, уже не може вирішити проблеми злочинності і забезпечення безпеки в сучасних соціумах. Особливо вразливими й охопленими проявами злочинності стали менш привілейовані сегменти суспільства (люди з низьким рівнем доходів, групи меншин).

Представники практичних правоохоронних структур, керівники і науковці все більше акцентують увагу на необхідності переходу від концепції поліцейської діяльності, заснованої виключно на правоохоронному підході, до концепції запобігання злочинам.

Окрім того, визнаним є факт, що поліція не володіє достатніми людськими і матеріальними ресурсами для того, щоб своїми силами вирішити проблеми, які є першопричинами занепаду суспільства і зростання злочинності, і, таким чином, потребує підтримки інших суспільних структур, зокрема громадянського суспільства. Як відзначено у керівних настановах «Руководства по демократическим основам полицейской деятельности, составленного старшим советником Генерального секретаря ОБСЕ по вопросам полицейской деятельности (Вена, 2006)», с. 13, пар. 2, **головними завданнями демократичних поліцейських сил** «є підтримка суспільного спокою і правопорядку, захист основних прав і свобод особистості: права на життя; запобігання і розслідування злочинів, зниження рівня страху перед злочинністю і надання сприяння і послуг населенню» (див. ОБСЄ (2006), С. 3). З одного боку, підтримка суспільства потрібна з метою отримання інформації, необхідної для запобігання і розкриття злочинів. З іншого, завдяки суспільному контролю населення отримує можливість вносити безпосередній внесок у справу поліпшення соціальних умов. Поліція в такому випадку може бути каталізатором, переконуючи громадськість узяти на себе частину відповідальності за загальну якість життя в своєму соціумі. Такий підхід, заснований на партнерстві поліції і суспільства, може бути успішним лише при встановленні відносин повної довіри з обох сторін.

Саме зміцнення заходів довіри дало новий імпульс роботі поліції з населенням за місцем проживання в рамках поліцейської реформи в країнах, що знаходяться на шляху до демократії, в країнах з багатоетнічним складом населення. Ці країни неодноразово зверталися до ОБСЄ і до інших міжнародних організацій з проханнями про сприяння

в проведенні реформи поліції, дискредитованої через недемократичний і репресивний стиль роботи у минулому, від якого особливо постраждали соціально знедолені групи населення.

Завдяки такому підходу можна через принципи партнерської довіри і взаємодії правоохоронних структур і громадськості здійснити цілий ряд заходів щодо попередження злочинності, подолання загроз з її боку шляхом глибшого залучення в поліцейську діяльність інших відомств і суспільства з метою забезпечення більш ефективної і дієвої боротьби із злочинністю і зміцнення відносин між поліцією і місцевим населенням. Робота з громадянами за місцем проживання передбачає зміну окремих аспектів співпраці, забезпечує ефективнішу і дієвішу сутність у справі долучення суспільства до забезпечення безпеки і громадського порядку, а також вирішення проблеми злочинності в місцях проживання громадян.

Для досягнення подібних партнерських відносин поліція повинна глибше інтегруватися в соціум і підтвердити свою легітимність усіма засобами здійснення правоохоронної діяльності на основі узгоджених дій і поліпшення якості послуг, що надаються населенню. З огляду на це, поліція повинна:

- бути впізнаваною і доступною для населення;
- знати населення на підвідомчій території і бути відомою йому;
- відгукуватися на потреби населення;
- прислухатися до проблем громадян;
- привертати і мобілізувати населення;
- звітувати про свої дії і досягнуті результати.

Для того, щоб спонукати громадськість активно підтримувати правоохоронні органи, останні повинні намагатися досягти відносин довіри і партнерства з громадянами. При цьому правоохоронцям необхідні знання специфічних особливостей соціальної структури регіонального (місцевого) населення своїх районів. Іншими словами, вони повинні скласти «соціальну карту» закріплених за ними територій, зокрема, список уразливих осіб і сімей, осіб групи ризику, порушників спокою і злочинців, потенційні місця здійснення злочинів (наприклад, бари) і «гарячі» точки, місцевих лідерів бізнесу і підприємництва чи сфери соціального обслуговування в районі.

*Оцінка ефективності діяльності співробітника поліції (міліції) повинна в першу чергу враховувати його здатність успішно працювати з проблемами місцевого населення і вміння залучати місцевих жителів до процесу реалізації цих зусиль. Поряд з використанням таких чисто кількісних критеріїв оцінки, як статистика злочинів, рівень їх розкриття, число штрафів за порушення правил дорожнього руху або кількість проведених затримань, слід застосовувати метод, заснований швидше на поєднанні кількісних і якісних критеріїв, що оцінюють (у довгостроковій перспективі) такі результати праці, як наприклад, ступінь*

ефективності заходів, проведених в процесі вирішення проблем, рівень задоволеності населення поліцейським обслуговуванням або ступінь співпраці громадян із поліцією, а також відчуття безпеки у мешканців даного населеного пункту чи району.

Відповідно до вимог ОБСЄ, робота міліції з населенням за місцем проживання вимагає розширення діапазону професійних умінь і знань, включаючи навички комунікації, уміння вислуховувати різні думки, створювати відносини довіри, виконувати посередницькі функції в конфліктних ситуаціях, розробляти творчі підходи до вирішення проблем населення, включаючи організацію груп активістів, брати участь у процесі вирішення проблем, збирати інформацію на основі сучасних технологій, а також перетворювати повноваження у належні практичні дії і передавати інформацію про потреби населення керівництву поліції та іншим зацікавленим сторонам.

Навчання навикам, необхідним для здійснення роботи з населенням за місцем проживання, слід проводити в рамках програм первинної підготовки слухачів, на курсах підвищення кваліфікації без відриву від служби. Разом з тим, як зазначено в настановах, громадськість повинна бути інформована про результати оціночного аналізу, включаючи як позитивні, так і негативні аспекти реалізації даного напрямку роботи, оскільки таке вирішення проблем все більшою мірою надихатиме місцеве населення на участь у роботі правоохоронних органів і сприятиме зміцненню партнерства між поліцією і громадянами.

Отже, основними стратегіями подолання потенційних перешкод на шляху процесу реалізації напрямків взаємодії правоохоронних органів з населенням мають стати серйозні організаційні зміни в діяльності міліцейських (поліцейських) структур, зокрема налагодження відносин партнерства та надання місцевому населенню реальних можливостей щодо вирішення проблем упередження злочинності чи її знешкодження.

## **2. Етнопсихологічна специфіка діяльності правоохоронних органів**

Вивчаючи специфіку ділової взаємодії з представниками інших етносів, учені звертають увагу на її залежність як від загальних соціотальних особливостей спільноти, так і від стереотипних ситуацій спілкування. Так, зокрема, науковці сучасної київської школи досліджень проблем психологічного забезпечення правоохоронної діяльності (Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, Г.О. Юхновець та ін.) вказують на важливе значення етнічних стереотипів як відносно стійких уявлень про моральні, розумові, фізичні якості та способи поведінки, спілкування. **Етнічні стереотипи** прита-

манні представникам кожної конкретної етнічної спільноти. За спрямуванням вони поділяються на:

– автостереотипи – думки, судження, оцінки представників певної етнічної спільноти, що характерні саме для них і відрізняють їх від представників інших етнічних спільнот;

– гетеростереотипи – сукупність оцінних суджень (як позитивних, так і негативних) про інші народи.

Етнічний стереотип завжди дає суб'єктивне сприйняття представників іншої групи, яке виникає внаслідок обмеженості міжетнічного спілкування, внаслідок чого риси окремих представників поширюються на всю групу. Так виникають етнічні симпатії чи антипатії.

Ефективність, результативність міжетнічної взаємодії нерідко знижується у зв'язку із суттєвими відмінностями в розумінні представниками різних народів елементів невербальної комунікації. Часом люди, що розмовляють однією мовою, але належать до різних культур, по-своєму тлумачать вияви почуттів, намірів і мотивів партнерів по спілкуванню. Знання особливостей у культурі співрозмовника дасть змогу запобігти можливим незручним ситуаціям.

Невербальне спілкування на рівні візуального контакту також має певні етнічні відмінності. Наприклад, найпильніше дивляться один на одного під час розмови араби та латиноамериканці. Зовсім інакше поводяться індійці та народи Північної Європи. Населення Південної Європи має високу частоту погляду, що може здатися образливим для інших народів. Надто пильний погляд представники окремих народів можуть трактувати як неповагу, погрозу, образу, а намагання уникнути прямого погляду розцінюють як неухважність, неввічливість.

На здійснення переговорів, встановлення взаємодії може мати вагомий вплив **відстань** між співрозмовниками. Представники різних народів мають різне уявлення про її оптимальність. На спробу порушити цю територію представники різних народів відреагують абсолютно по-різному. Загалом існує ряд класичних зон у відстані при спілкуванні. Їх умовно розділяють на інтимну, особисту, соціальну, суспільну.

– **інтимна зона** (10–46 см) – на таку відстань людина дозволяє проникати тільки близьким людям;

– **особиста зона** (46–120 см) – приблизно такий простір розділяє людей на вечірках, офіційних прийомах;

– **соціальна зона** (120–360 см) – така відстань розділяє сторонніх людей;

– **суспільна зона** (понад 360 см) – на такій відстані індивід звертається до великої групи людей.

У багатьох європейських націй відстань при спілкуванні становить 23–25 см, в американців – 46 см. Вторгнення в інтимну зону людини викликає в її організмі різноманітні фізіологічні реакції: приско-



рення пульсу, викид адреналіну в крові й т. д. Наприклад, два американці протягом офіційної розмови підтримують дистанцію 90 см. Росіяни під час розмови підходять один до одного ближче, ніж американці. Китайці почувають себе впевнено на відстані 25 см. У спілкуванні, наприклад, з американцем вони навіть не підозрюють, що втручаються в його інтимну зону, і він може це витлумачити як надмірну фамільярність. Для китайців збільшення відстані означає надто підкреслену офіційність. Японець, чия інтимна зона становить 25 см, постійно робитиме крок уперед при спілкуванні з американцем, а той відступатиме на крок назад, щоб розширити свій зональний простір. Саме тому на бізнес-переговорах американці з недовірою ставляться до надмірної, на їх погляд, фамільярності представників азійських народів, а ті вважають американців холодними, надто офіційними.

Незнання культурно зумовлених відмінностей, наприклад, інтимної зони у відстані при спілкуванні представників різних націй може спричинити непорозуміння, хибні уявлення про поведінку і культуру інших. Водночас існує твердження, що вплив етнічної належності на величину особистого простору не можна вважати остаточно встановленим. Проблема етнопсихологічних особливостей правоохоронної діяльності далеко не вичерпується знанням і розумінням культурно зумовлених відмінностей представників різних націй. На більш буденному рівні міліції набагато важливіше знати і розуміти багатогранний спектр етнопсихологічних характеристик власного народу, оскільки саме ці характеристики часто стають провідними відкритими чи завуальованими і мало усвідомлюваними, однак не менш дієвими і фасцинуючими передумовами змісту і суті дій та поведінки людей під час масових заходів.

Вчені прийшли до думки про те, що в усіх без винятку людських стосунках, починаючи від найбільш інтимно-любовного ставлення між чоловіком і дружиною чи між мамою і дитиною і аж до раціонально-ділових стосунків між начальником та його підлеглими, діє один і той самий внутрішній духовний зв'язок, без якого немислиме взагалі будь-яке спілкування між людьми. Саме тому закон любові до ближнього може і повинен бути канонічно-універсальним законом всього нашого життя», – робить висновок автор «Духовних основ суспільства» [1, с. 58].

Наше розуміння цих проблем перегукується з вимогами ОБСЄ, в яких вказується на те, що при підготовці працівника міліції до служби в умовах партнерства з населенням слід виходити за рамки традиційного навчання професійним навикам і основним вимогам поліцейської діяльності, прививаючи демократичні принципи пошани до культури, традицій і релігії різних народів і етносів, дотриманні прав людини й інших елементів етики діяльності.

У Настанові з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України наведено

перелік основних завдань професійної підготовки персоналу ОВС, серед яких: 1) оволодіння знаннями і спеціальними навичками для виконання службових обов'язків з охорони громадського порядку, боротьби зі злочинністю та інших оперативно-службових завдань; 2) підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ шляхом удосконалення спеціальних навичок; 3) зміцнення зв'язків з населенням, забезпечення працівниками міліції прав і свобод людини в процесі виконання ними службових обов'язків, підвищення рівня загальної культури рядового і начальницького складу; 4) розвиток у працівників органів внутрішніх справ особистих високоморальних якостей, патріотизму, відповідальності, здібностей до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку [3]. Іншими словами, постає питання підготовки і готовності працівників правоохоронних органів до виконання службових обов'язків в різних етнопсихологічних середовищах.

Так, зокрема, у рамках підготовки правоохоронців до Євро-2012 та з метою покращення готовності міліції, особливо дільничних інспекторів, до виконання службових обов'язків у гірських районах, у Прикарпатському юридичному інституті Львівського державного університету внутрішніх справ працюють факультативи з туризму та альпінізму, польської, угорської та румунської мов, психології, безпеки життєдіяльності, фізичної культури. Поміж тим курсанти постійно залучаються практичними підрозділами для проведення пошукових робіт у гірській місцевості, що сприяє ознайомленню з місцевістю, географічними та кліматичними особливостями краю. З метою покращення підготовки правоохоронців заплановано проведення ряду заходів, а саме: забезпечення навчальних курсів та факультативів спеціальним обладнанням та спецтехнікою, вивчення географічних та кліматичних особливостей певних районів Карпатського регіону, проведення практичних занять безпосередньо в гірських умовах, поглиблене вивчення фізіологічних, психологічних та антропологічних особливостей місцевого населення, геополітичних, історичних, соціокультурних складових становлення та розвитку регіону.

При виробленні цільових програм професійно-психологічної підготовки та спеціального навчального курсу особового складу ОВС та внутрішніх військ МВС України, який буде використаний для забезпечення громадського порядку та безпеки під час проведення в Україні фінальних матчів чемпіонату з футболу (ЄВРО-2012), також необхідно зважати на те, що на Україну прибудуть в різних статусних групах представники з різних країн світу, тобто особи і групи з різними культурно-ментальними особливостями.

Зважаючи на цю особливість, для ефективного забезпечення громадського порядку і безпеки під час масових заходів чемпіонату, задіяному для цього особовому складу МВС України функціонально

необхідними будуть вміння, навички і виучка оперативно, без зусиль встановлювати взаємовідносини, а у окремих випадках вступати у комунікативний контакт з представниками різних народів (країн), яким притаманна інша ментальність (свій світогляд, національні звички, їх способи реагувати на звернення, їх звичаєве право, їх стереотипи поведінки, в тому числі і перебуваючи на території іншої країни).

Ментально-культурна багатотипність учасників масових заходів чемпіонату, очевидно, буде потребувати відповідної етнопсихологічної підготовки працівників правоохоронних органів України в аспекті розуміння ними найбільш типових ментально-культурних своєрідностей та відмінностей тих народів, представники яких будуть учасниками подій на Україні в рамках ЄВРО-2012. Готовність до роботи в цих умовах потребує знання мовних звертань та візуальних специфічних символів різних категорій чи груп іноземців, тобто розуміти їхні найтиповіші форми мовної та візуальної комунікації для адекватного реагування на них.

Перед системою професійної підготовки завжди стоїть завдання: готові працівники ОВС виконувати поставлені перед ними завдання в певному макросередовищі, наприклад в гірських населених пунктах України?

Нині науковці недостатньо приділяють уваги впливу оточуючого середовища на повсякденну і професійну діяльність міліції. В той же час, як зазначають дослідники цих особливостей, зокрема професор С.Д. Сворах, гірські населені пункти характеризуються значним віддаленням окремих ділянок та осель, рідкорозселеністю, ризиками, що зумовлюються такими стихійними явищами, як повені, снігові замети, зсуви, вітровії, бездоріжжя тощо. Вчені-психологи також акцентують увагу на тому, що особливість роботи правоохоронців безпосередньо пов'язана з типовими етнопсихологічними особливостями населення того чи іншого краю, регіону і, зокрема, з характером жителів Карпатських гір.

Наприклад, чи допустимо бути хорошим дільничним у гірському середовищі, не знаючи етнологічних тверджень, наприклад, що гуцули, як і всі інші горці, мають загадкову душу. Гостинність, миролюбність і патріотизм у них у крові. Специфічними ментальними ознаками жителів гірського краю, з-поміж інших, є те, що вони, наприклад, вважають, що святі Юрій, Петро, Дмитро і Миколай тримають ключі від погоди у горах цілий рік, передаючи їх один одному на кожну визначену для нього пору.

Проведені нами прикладні психологічні дослідження емпірично підкріплюють твердження вчених різних суспільних напрямів про те, що культурно-ментальні особливості населення не можуть не впливати на професійну діяльність працівників ОВС та зумовлюють специфіку

адаптації до зазначених умов. Адже діяльність у невеликому, часто замкнутому колективі, відокремленість від щоденного спілкування з колегами з інших населених пунктів, часто недостатня професійна, політична, соціально-економічна поінформованість, проживання в складних умовах неминуче призводить до поступового зниження професіоналізму та професійної активності.

Специфіка діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України полягає в постійно присутньому підвищеному факторі ризику. Ускладнене виконання завдань в умовах недостатньої інформації, дефіциту часу, високої відповідальності за результати праці ставить перед органами та підрозділами внутрішніх справ завдання, які можуть бути вирішені тільки за належної організації психологічного, матеріального, соціального забезпечення. Професійна адаптація являє собою єдність адаптації індивіда до фізичних умов фахового середовища (перший аспект, психофізіологічний), адаптації до професійних завдань, виконуваних операцій, професійної інформації (другий аспект, професійний) та адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (третій, соціально-психологічний аспект).

У розвинутих країнах світу сьогодні накопичений великий, різноманітний і різноаспектний досвід відбору та підготовки кадрів для поліцейських служб. Організація діяльності щодо забезпечення правопорядку, громадської безпеки, боротьби зі злочинністю у всіх її проявах в кожній країні має свою специфіку і особливості. Відповідно до структури, завдань, правового регулювання органів внутрішніх справ в різних країнах будуються і національні системи підготовки кадрів з урахуванням впливу оточуючого середовища. Підготовка правоохоронців спрямована на те, щоб застерегти їх від психології професійної обмеженості, сформувані переконання в тому, що якою б розгалуженою і матеріально забезпеченою та наділеною необхідною правовою підтримкою не була правоохоронна система, без співпраці з громадськістю, передусім з населенням, вона не зможе повною мірою розв'язувати покладені на неї завдання. Поліція бере активну участь в усіх заходах, що проводяться серед населення, в організації спортивних змагань, свят, працює в школах і дошкільних закладах, виконує патронажну роботу, звітує перед населенням і таким чином реалізує ідею зближення з ним.

Під час службової підготовки в поліції США, Франції, Італії вивчається спеціальний курс «Робота з населенням». Європейський підхід полягає в тому, що пріоритет надається оцінці вже наявних у кандидата навичок та вмінь, його поведінці у різних ситуаціях. Перелік вмінь та якостей, що підлягають оцінюванню у межах даного підходу, досить широкий. Це особливості мотивації та самоконтролю; обачність; знання власних переваг та вад; здатність розуміти почуття інших

та вміння впливати на них. Наприклад, при доборі кандидатів на навчання та посади в МВС Румунії практикується запис співбесід на відеоплівку з наступним оцінюванням поведінки індивіда незалежними експертами, що значно підвищує об'єктивність добору.

Практикування описаного підходу, орієнтованого у першу чергу на оцінку здібностей індивіда, в поліції європейських країн суттєво підвищило вваженість керівництва при оцінці ділових і особистих якостей персоналу, скоротило розрив між особистими інтересами працівників та інтересами служби. Процедура добору запобігає випадкам суб'єктивного призначення на посаду на підставі якостей, що безпосередньо не стосуються успішного виконання майбутніх обов'язків; цей підхід успішно поєднується з традиційними формами вивчення кандидата – попередніми перевірками, тестами, інтерв'ю, оцінками його освітнього рівня тощо; діагностичні можливості такого підходу дозволяють більш точно орієнтувати індивідуально-виховну роботу на корекцію окремих якостей.

Важливе значення для покращення підготовки правоохоронців до роботи в гірських умовах матиме вивчення досвіду в цій сфері у державах Європи та США, запозичення кращих його сторін у країнах – сусідах України, таких як Румунія, Польща, Словаччина.

Кваліфіковані викладачі інституту, керівники стажування проводять консультації з керівниками підрозділів на місцях, надають методичну та практичну допомогу. Такий комплекс дисциплін, як спеціальних, так і факультативних, у поєднанні з обов'язковою практикою у підрозділах гірських районів створює сприятливі умови підготовки до практичної роботи майбутніх випускників.

Таким чином, на фоні домінуючих у сучасному світі принципів партнерської взаємодії правоохоронних органів з населенням залишається актуальною проблема етнопсихологічного аспекту готовності міліції до ефективного виконання службових завдань в різних регіональних середовищах.

### ***3. Психологічні особливості великих соціальних груп та масових форм поведінки***

Особливим різновидом великих соціальних груп є короткочасні об'єднання багатьох осіб, часто з різними інтересами, які збираються разом і демонструють спільні дії. У таких тимчасових об'єднаннях часто опиняються представники інших великих організованих груп: класів, націй, професій, вікових категорій тощо. Вони можуть бути кимось організованими, але здебільшого виникають стихійно. Такі групи не завжди чітко усвідомлюють свою мету і нерідко діють дуже

активно. У них легко поширюються різні масові явища: чутки, паніка та ін. Традиційно великими стихійними групами вважають **масу, публіку, аудиторію, натовп**.

**Маса.** Це велика кількість людей, яка за своєю структурою не є соціальною організацією. Попри те, у діях маси простежуються певною мірою чіткі й продумані завдання, тактика.

Маса – більш-менш стабільне чисельне утворення, яке не має чіткої структури, але за певних умов може характеризуватися відносною однорідністю поведінки індивідів.

У такому різномірному утворенні вживаються і зіштовхуються часто навіть полярні інтереси, що робить його нестійким.

Маса може виявитися і достатньо організованою, коли певні прошарки населення свідомо збираються на якусь акцію: маніфестацію, демонстрацію, мітинг.

**Публіка.** Це також одна з форм стихійного угруповання. Як правило, цим поняттям означають велику групу людей на трибуні стадіону, у глядацькій залі та ін.

Публіка (лат. *publicus* – всенародний, громадський) – короткотривале зібрання людей для спільного проведення часу у зв'язку з якимось видовищем.

Публіку завжди об'єднує певна мета, що робить її більш керованою. Водночас на типологію її поведінки поширюються закони маси. У замкнутому просторі, наприклад у лекційній залі, публіку трактують як аудиторію. Характерною особливістю аудиторії є взаємодія з комунікатором у процесі сприймання мовного повідомлення.

**Аудиторія** (лат. *auditor* – слухач і *auditorium* – приміщення, де виголошують промови, читають лекції) – група людей, яка сприймає повідомлення.

Межі аудиторії не жорстко окреслені, а навпаки досить рухомі. Тому як груповий організм, вона розрізнена, анонімна, а отже легко піддається навіюванню. Різні аудиторії неоднаково піддаються такому способу впливу, як зараження, що залежить від загального рівня самосвідомості особистостей, які її складають. Відносини аудиторії із джерелом інформації (не лише засобами масової комунікації, а й чутками) можуть розвиватися, припинятися і поновлюватися. Збереження стабільності аудиторії, розширення її складу сприяє успішному формуванню громадської думки.

Особливості поведінки багато в чому залежить від того, що особистість діє немовби в символічному оточенні і намагається бути саме такою, як від неї чекають, якою її хочуть бачити.

Але існують обставини, коли особа з тих чи інших причин перестає зважати на соціальне оточення, на прийняті в суспільстві норми і правила поведінки. Змінюються не тільки особливості перебігу

психічної діяльності, а й дії, вчинки, поведінка в цілому. Один із таких прикладів – масова (в англomовній літературі – позаколективна) поведінка, спричинена перебуванням у великих, як правило, неорганізованих групах людей.

Психологічне вивчення феномену масової поведінки має досить давню історію. На початку 20 ст. Г. Тард, Г. Лебон, С. Сігеле, У. Мак-Дугал, С. Московічі здійснили перші спроби надати характеристику одного з найбільш небезпечних різновидів масових форм вияву активності громадян – агресивного натовпу; В.М. Бехтеревим у Росії створені засади соціально-психологічних досліджень масової поведінки.

Важливу роль для розв'язання проблем у галузі масових явищ у вітчизняній науці відіграли дослідження, що здійснювалися в межах юридичної психології, зокрема, Г.П. Предвечного, С.К. Рощина – визначення психологічних феноменів і різновидів натовпу; Л.І. Казміренко, А.В. Сєрьогіна – аналіз причин та динаміки його формування і розвитку; Б.Ф. Поршнєва, Б.Д. Паригіна, Г.М. Андрєєвої, Т.М. Малкової – характеристика механізмів впливу на учасників неорганізованого масового скупчення.

Але сучасний рівень теоретичної розробленості проблеми не можна вважати достатнім. Це, передусім, пов'язано з тим, що причини виникнення та форма прояву масових явищ (див. схему 3) швидко видозмінюються залежно від соціальної ситуації. У суспільствах перехідного періоду, коли загострюється конфлікт між потребами людей і реальними можливостями їх задоволення, рівень соціальної напруженості досить значний. Тому навіть організований масовий виступ або повсякденна ситуація, що зачіпає інтереси багатьох громадян, можуть призвести до соціального вибуху. Він завжди виникає зненацька і має надзвичайно динамічний перебіг, отже спланувати та кваліфіковано провести його дослідження практично неможливо.

Звичайно, поведінку натовпу можна вивчати ретроспективно, систематизуючи та узагальнюючи враження його безпосередніх учасників. Але при цьому слід зважати, що вони, як правило, фрагментарні та значною мірою емоційно забарвлені: перебуваючи в натовпі, людина не може залишатися відстороненою, вона заражається загальним настроєм (навіть якщо повністю виключити ймовірність свідомої тенденційності зацікавлених осіб).

З поширенням масових явищ та угруповань розгортається пошук засобів управління ними. Таке завдання ставили перед собою і перші дослідники натовпу, вважаючи можливим перетворення його на організовану спільноту шляхом впровадження порядку. Заперечення чи відмова від порядку в його психологічному сенсі, на їх погляд, є передумовою виникнення натовпу. Не піддаються його впливу лідери, вожді, еліта (індивідуальності). Тому вони зда-

тні хоча б частково обмежити натиск цієї сили, привнести у поведінку натовпу організованість і порядок.

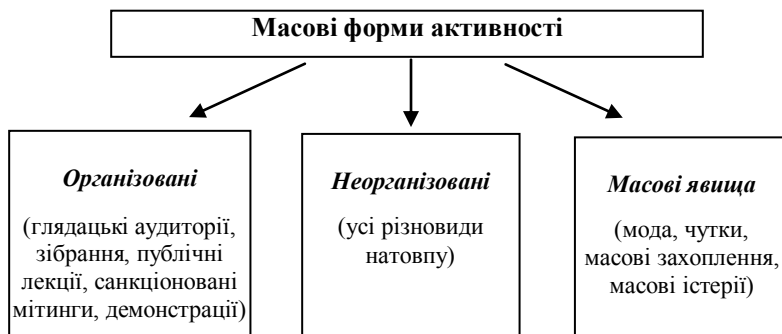


Схема 3. Види масових форм активності

До неорганізованих масових форм вияву активності, як правило, належать різноманітні масові збіговиська, заколоти. Їх основним суб'єктом є натовп (ті чи інші його різновиди, див. схему 4).

**Натовп** – велика група людей, ані зовні, ані внутрішньо не організованих, об'єднаних тільки загальним прагненням до негайної дії. Учасники натовпу стають спільнотою лише тоді, коли охоплені однаковою негативною емоцією щодо певних осіб, ситуацій, подій.

Отже, натовп – це неорганізоване (або колись організоване), відносно нетривале в часі об'єднання великої кількості людей, які мають можливості для безпосередніх контактів між собою, стан яких характеризується високим рівнем емоційного збудження, поведінка яких зумовлена більш-менш однаковими спонуканнями, установками і взаємною стимуляцією.

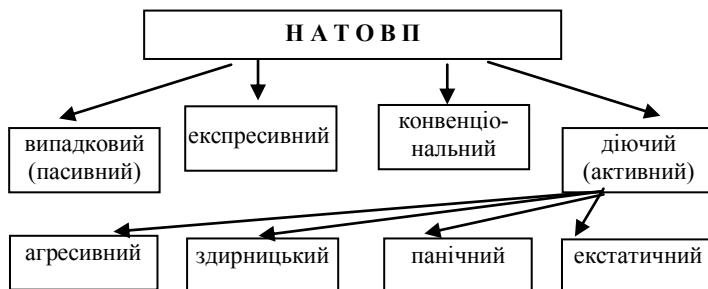


Схема 4. Різновиди натовпів



Досить цікаві спостереження й оцінки з цього приводу зробив Г. Лебон, який вважав, що несвідома діяльність натовпу замінила собою свідому діяльність індивіда. Як велике тимчасове об'єднання людей, він є прикладом стихійної масової спільноти, однотайні дії учасників якої зумовлені певним зовнішнім стимулом та спільним емоційним станом.

Натовп – відносно короткочасне, контактне, чисельне скупчення людей, які перебувають у стані підвищеного емоційного збудження і об'єднані безпосередньою просторовою близькістю та загальним об'єктом уваги.

Не маючи спільної для всіх усвідомлюваної мети, натовп здійснює сильний психологічний тиск на індивідів. Перші дослідники цього феномену (Г. Лебон, Г. Тард, З. Фрейд та ін.) вважали його ірраціональною, сліпою і руйнівною силою, якою владарюють неусвідомлені імпульси, зараження, наслідування та навіювання. Психологічні ознаки цього утворення вони вбачали у «колективній душі», «соціальному розумі», «колективній волі». Особливість натовпу, на думку дослідників, полягає в тому, що, вбираючи в себе різнорідні та випадкові елементи, він завжди діє як психічна цілісність. Тому не кожне скупчення людей є натовпом. Для цього потрібна єдина спрямованість їхніх думок і емоцій, сформована під впливом конкретного збуджувального мотиву. Ці висновки спиралися на дослідження поведінки натовпу часів Великої французької революції та Паризької комуни, але чимало їх не втратили своєї актуальності дотепер. Нині феномени масовості виявляють себе у різних сферах соціального буття (розвиток засобів масової інформації, урбанізація, інтенсифікація міграції населення і контактів між людьми різних країн, зростання чисельності різних формальних і неформальних об'єднань).

З цим пов'язане твердження вченого про маси як соціальний феномен, про здатність індивідів розчинятися у масі під впливом навіювання. Відповідно, моделлю поведінки вождя мас є гіпноз (гіпнотичне навіювання). На цих засадах ґрунтуються міркування дослідника щодо природи натовпу:

- натовп – не скупчення людей на одному просторі, а специфічна їх сукупність, що має психічну подібність;
- індивід діє свідомо, а маса, натовп – несвідомо, оскільки свідомість є індивідуальна, а несвідоме – колективне;
- натовп – консервативний феномен. Результатом його революційних домагань є реставрація того, що він спочатку намагався зруйнувати. Адже для тих, хто перебуває у гіпнотичному стані, минуле значущіше, ніж сучасність;

- масам необхідна підтримка вождя, який їх полонить своїм гіпнотичним авторитетом, а не аргументи розуму чи сили;

- пропаганда (або комунікація) має ірраціональну основу.

Натовп – це зібрання різноманітних елементів, незнайомих один з одним, але як тільки іскра пристрасті, виходячи від одного з них, електризує масу, у той же час народжується певна організація стихійного походження.

У звичайних умовах люди діють за своїми переконаннями. Наявність критичного розуму, непоперканість використання гіпнотичного пропагандистського навіювання можуть зупинити або не допустити ці дії. Тому адресована масам пропаганда повинна базуватися на принципах навіювання (використовувати енергійну, образну мову, алегорії, прості та владні формулювання).

Для ефективного управління масами, натовпами політика повинна спиратися на вищу ідею, яку вселяють у свідомість людей. Результатом такого навіювання є перетворення ідей на колективні образи, які й спрямовуватимуть колективні дії.

Ці ідеї базувалися на уявленнях про приховані від свідомості якості людей; такі якості починають домінувати, коли люди збираються разом. Йдеться про те, що кожен окремий індивід є розумною і свідомою істотою, проте, перебуваючи у масі, стає здатним на будь-які невластиві людині вчинки. Саме тому, вважає Г. Лебон, натовп можна розглядати як соціальну тварину, що зірвалася з ланцюга, як сліпу силу, здатну зруйнувати творіння століть.

Прихильники теорії «психології мас» вважають, що в натовпі зникають усі розбіжності між індивідами, і вони мають змогу виявляти свої прагнення та пристрасті.

Г. Лебон виокремлював такі найголовніші характеристики натовпу:

а) зрівняння всіх (зведення людей до одного рівня психічних проявів та поведінки). Наслідком цього є однорідність натовпу, що пояснюється ідеєю колективного несвідомого: у натовпі люди керуються лише несвідомими уявленнями, однаковими для всіх, а уявлення на рівні свідомості, що визначають індивідуальні розбіжності між людьми, пригнічуються та зникають;

б) за інтелектом натовп значно нижчий, ніж індивіди, що його утворюють. Він схильний до швидких переключень уваги, легко та некритично сприймає будь-які чутки, піддається впливу газет, закликів лідерів;

в) у натовпі людина здатна на акти насильства, жорстокості, вандалізму, до яких за інших умов не вдалася б;

г) висока емоційність та імпульсивність натовпу. Вони зумовлені дією таких механізмів:

- анонімність натовпу. Участь у скупченні багатьох людей створює в індивіда почуття сили, могутності, непереможності. Водночас анонімність (знеособленість) натовпу породжує анонімність індивіда, наслідком чого є почуття особистісної безвідповідальності, оскільки кожен вважає, що будь-які дії будуть віднесені до натовпу, а не до кожного окремо;

- зараження. Зумовлює розповсюдження єдиного психічного стану серед індивідів, що опинилися в натовпі;

- навіювання. Спрямовує поведінку натовпу, проявляється у некритичному сприйнятті індивідом стимулів та закликів до дій, здатності до вчинків, які суперечать його свідомості, характеру, звичкам. Люди у натовпі однаково здатні проявляти як агресію, так і захоплення. Психологія натовпу ґрунтується на протиставленні окремого індивіда та індивіда як елемента натовпу. Ця ідея Г. Лебона (мислення окремого індивіда є цілком свідомим, а мислення натовпу – цілком несвідомим, тому все колективне є несвідомим, все несвідоме – колективним) була підтримана багатьма вченими. Але окремі науковці вважають протиставлення індивіда та натовпу за критерієм несвідомого не виправданим. У наш час поняття «натовп» трактується досить широко. Влада схильна вважати ним будь-які масові вияви протесту. Часто поведінка натовпу характеризується поняттями «колективні безчинства», «бунти», «повстання», «рухи за реформи», «революційні виступи». Таке змішування політико-оцінних моментів і специфічних властивостей натовпу ускладнює психологічне його пізнання.

У деяких дослідженнях головними ознаками натовпу вважають просторову близькість індивідів і її вплив на їхню поведінку. Іноді натовпом вважають не тільки стихійні неорганізовані утворення, а й достатньо структуровані, внутрішньо відлагоджені. А французький соціолог Г. Тард доводив, що натовпом можуть бути як природні, анархічні, аморфні, так і штучні, організовані, дисципліновані (політичні партії, профспілки, церква, армія та ін.) об'єднання. Цілком правомірно такий підхід викликає серйозні сумніви. Звичайно, і мітинг, і аудиторія можуть за певних умов перетворитися на натовп, але тоді вони набуватимуть зовсім інших якостей. Наприклад, якщо під час вистави спалахне пожежа, то навіть найінтелігентнішу публіку охопить паніка, і публіка перетвориться на натовп людей.

Натовп має такі соціально-психологічні ознаки та особливості:

- висока контактність. Індивіди перебувають на близькій відстані, внаслідок чого входить у персональні просторові зони один одного;

- підвищена групова навіюваність, знижена ефективність дії механізмів контрनावіюваності (опору впливові навіювання);

- емоційна збудливість, підвищене хвилювання людей та емоційне сприймання дійсності;

- пригнічене відчуття відповідальності за власні вчинки і дії;

- виникнення відчуття сили та усвідомлення анонімності.

Основним механізмом розвитку натовпу є масове спілкування, яке психологічно впливає на поведінку і вчинки людей. Цю властивість свідомо використовують організатори політичних акцій, масових гулянь, видовищ. За надзвичайних ситуацій (стихійні лиха, епідемії та ін.) масове спілкування розгортається стихійно, мимовільно. Типовими психологічними способами впливу у натовпі є навіювання, зараження, наслідування.

За ступенем активності натовп поділяють на пасивний, активний, агресивний.

*Пасивний натовп.* Характерна його ознака – відсутність (прихованість) емоційного збудження. За таких умов люди слабо пов'язані між собою інформацією, а отже не можуть спільно діяти. Вони спокійно очікують на щось або хаотично і відносно незалежно один від одного пересуваються (натовп людей на вокзалі тощо).

*Активний натовп.* Таким є натовп, що перебуває у стані емоційного збудження, яке породжує психологічну готовність людей діяти спільно. У них формуються подібні соціальні установки на певні форми поведінки. В активному натовпі міцнішають зв'язки між людьми, обмін інформацією стає більш інтенсивним тощо. У стані внутрішньої активності натовп психологічно готовий до спільної дії, але ще не діє; реально діючий виявляє активність внутрішньо і зовнішньо.

*Агресивний натовп.* Його характеризує високий рівень емоційного збудження, внутрішньої і зовнішньої активності. З часом у цьому натовпі з'являється новий стан, пов'язаний з накопиченням психічного напруження людей, відчуттями відчаю, гніву тощо. Головною особливістю агресивного натовпу є деструктивна, руйнівна поведінка щодо предметів і людей (наприклад, спортивні вболівальники-фанати).

За характером поведінки виокремлюють випадковий, діючий, конвенціональний, експресивний різновиди натовпу.

Виникнення *випадкового натовпу* пов'язано з інтересом до певної події (наприклад, дорожня аварія).

*Діючий натовп* може бути агресивним, панічним, корисливим, несамовитим. Його дії часто спричинені ненавистю до когось, необхідністю рятуватися від небезпеки, прагненням оволодіти якимись цінностями або станом екстазу (під час релігійних ритуалів, концертів, карнавалів).

Основою формування *конвенціонального натовпу* є визнання реальних чи уявних правил і норм. Дії такого натовпу легше прогнозувати, коригувати.

У *експресивному натовпі* людей об'єднують спільні почуття (радість, протест, горе та ін.).

Усі види натовпу характеризуються високою динамічністю, мінливістю. Вони можуть легко переходити від одного стану до іншого, внаслідок чого ними легко і водночас важко керувати.

Одна і та сама особа у натовпі і поза натовпом поводить по-різному. Психологічні особливості поведінки індивіда в натовпі характеризують:

- посилення залежності поведінки від натовпу, зниження самоконтролю. Індивід неусвідомлено підкоряється зовнішньому впливу великої групи людей, тобто зростає екстернальність (зовнішній вияв) і знижується інтернальність (внутрішня регуляція) його поведінки;

- деіндивідуалізація поведінки. Вона виявляється в уподібненні психологічних проявів, унаслідок чого поведінка різних людей втрачає самобутність;

- зниження інтелектуальних якостей. У натовпі люди не спроможні тривалий час утримувати увагу на одному і тому самому об'єкті. У них посилюється некритичність мислення. Все це зумовлює відповідні особливості переробки інформації: в натовпі людина легко сприймає, швидко переробки і транслює будь-яку інформацію, мимовільно перекручуючи її;

- підвищена навіюваність. У натовпі індивід може легко повірити у незвичну інформацію, піддаватися абсурдним закликам та ін.;

- підвищена фізична, психофізична і психічна активність. Індивід у натовпі мобілізує всі свої ресурси, внаслідок чого виявляє незнані до того можливості (підняти важкий предмет, високо стрибнути та ін.);

- прояви незвичної поведінки. Свідченням цього є нетипові, непередбачувані форми поведінки.

Різноманітні поведінкові прояви індивідів у натовпі і натовпу загалом часто бувають надзвичайно небезпечними як для оточення, так і для тих, хто є його частиною.

Отже, з психологічного погляду натовп є неорганізованим (або таким, що втратило організованість) скупченням позбавлених спільної усвідомленої мети людей, які перебувають у стані емоційного збудження. Нерідко під час дій натовпу з'являються сили, котрі намагаються організувати його і використати як інструмент для досягнення певної мети. Дії цих сил за своїм змістом не мають майже нічого спільного з явищем натовпу як такого.

#### **4. Соціально-психологічні механізми подолання масових безпорядків**

##### **Механізми впливу на учасників масових заходів**

1. *Механізм прилучення.* Дія цього механізму характеризується тим, що:

- будь-який привід або подія привертають увагу людей, зацікавлюють їх, залучають до натовпу;
- скупчення великої кількості людей – це самостійний могутній стимул для залучення до натовпу дедалі нових та нових осіб.

Підтверджують зазначене результати одного експериментального дослідження, проведеного американськими психологами, яке мало на меті з'ясувати, як від кількості перехожих, що зупинилися на вулиці, залежить процес формування випадкового натовпу. Було виявлено чітку залежність між розміром «групи, що провокує» (людей, які зупинилися на вулиці і дивилися у певному напрямку) і кількістю перехожих, що поступово приєднувалися до неї. Групи з 5, 10 та 15 осіб виявили приблизно однаковий вплив: зупинилися 39,98% перехожих, що проходили повз. Групи з 2–3 членів зупинили 4,05% перехожих.

##### **2. Механізм емоційного зараження.**

Термін «емоційне зараження» визначає такий стан натовпу, коли всі присутні в ньому особи поділяють якийсь загальний настрій. Цей соціально-психологічний механізм взаємодії характеризує схильність індивідів у натовпі до несвідомого мимовільного відтворення певних психічних станів.

Механізм емоційного зараження в натовпі виконує такі функції:

- експресивну: вільне вираження емоцій знімає нервово-психічне напруження, обмеження повсякденного життя;
- інтегративну: це самостійний чинник підсилення групової згуртованості. Основою для такої єдності є загальні емоційні реакції людей на ситуації, що сприймаються всіма однаково.

##### **3. Механізм наслідування.**

Наслідування «зрівнює» всіх індивідів у розумінні притаманної їм усім особливості в натовпі:

- пригнічення значною мірою раціональних засобів регуляції поведінки та віддання переваги готовим зразкам і моделям;
- надає його учасникам зразки поведінки, які полегшують вибір і допомагають їм позбутися відповідальності за власні вчинки;
- є засобом взаєморозуміння й солідарності;
- забезпечує подібні реакції всіх присутніх на ті чи інші стимули, події.

#### 4. *Механізм навіювання.*

Навіювання являє собою спрямований, однобічний, неаргументований вплив одного індивіда на іншого або на групу людей. Найчастіше навіювання має вербальний характер. Його істотною особливістю як історично більш молодій і більш складній формі соціально-психологічного впливу, ніж зараження і наслідування, є виражений безпосередній зв'язок із поглядами, думками та судженнями людей.

#### 5. *Механізм групової псевдотворчості.*

Специфіка дії цього механізму пов'язана з тим, що натовп є «творчо»-активним суб'єктом. Він здатен створювати такі образи, які фокусують на собі всі імпульси, почуття, увагу та увагу людей для спонукання їх до активних дій.

#### 6. *Механізм групової могутності.*

У натовпі, в оточенні багатьох подібних до себе у кожного з присутніх виникає почуття своєї сили, могутності, уседозволеності, непереможності і, що не менш важливо, відчуття власної анонімності, свого роду «безадресності» вчинків і дій. Пригнічується почуття індивідуальної відповідальності за свою поведінку, і людина інколи цілком несподівано для себе здатна на такі акти насильства, жорстокості, вандалізму, які в повсякденному житті видаються для неї чимось цілком неможливим.

#### 7. *Механізм ідентифікації.*

У натовпі в кожного індивіда активізується та яскраво виявляється почуття залежності, яке виявляється у:

- заздалегідь прийнятих сталих установках, переконаннях, схильностях, що відповідають гаслам, закликам, чуткам у натовпі;
- недостатній пластичності процесів мислення;
- підвищеній емоційній збудливості, імпульсивності, високому рівні особистої тривожності, емоційної напруженості;
- відсутності соціального досвіду, слабкій вираженості вольових якостей.

***Заходи соціально-психологічного впливу на поведінку великих груп людей*** (див. схему 5)

Розглянемо соціально небезпечні форми масової поведінки. Це вияви неорганізованої масової активності різного ступеня суспільної небезпечності, що порушують громадський порядок, створюють загрозу для громадської безпеки, можуть бути пов'язані з явною непокорю або протидією законним вимогам представників влади (набуваючи в ряді випадків характеру правопорушень, в тому числі адміністративних проступків), відповідальність за які передбачена статтями 71, 187, 188, 189, КК України.



*Схема 5. Заходи регулюючого впливу на поведінку учасників натовпу*

Поведінка людей у натовпі істотно відрізняється від поведінки в умовах їхнього повсякденного життя і залежить від психологічних умов. Ефективність впливу на поведінку учасників натовпу також визначається психологічними умовами (табл. 15).

*Таблиця 15*

**Психологічні умови ефективної реалізації заходів впливу на поведінку учасників натовпу**

Заходи впливу	Форми реалізації	Психологічні умови ефективності
Усунення причини формування натовпу	- усунення об'єкта загальної уваги, нейтралізація або послаблення дії джерела загального збудження - локалізування джерела неба-	- вчасне (попереднє) отримання працівниками ОВС вірогідної інформації про: справжні причини та приводи скупчення; кількість учасників; їхні цілі, наміри та



	<p>зпеки, попередження та припинення його шкідливого впливу на людей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розв'язання конфлікту (причини скупчення) або вживання первинних заходів щодо його розв'язання</li> </ul>	<p>стан; соціальні та соціально-психологічні характеристики складу; особливості території, де знаходиться натовп</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення працівниками ОВС постійного спостереження за поведінкою учасників натовпу</li> </ul>
Обмеження кількості присутніх у натовпі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-часне перекриття підходів для доступу людей і для проїзду транспорту в район зосередження натовпу</li> <li>- переведення учасників у місце з обмеженим доступом</li> <li>- допуск організаторів та активних учасників до місця скупчення з наступним перекриттям підходів для зацікавлених перехожих</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відповідність реалізації заходу першому або початку другого етапу формування й розвитку натовпу (якомога більш ранній час застосування заходу)</li> <li>- наявність у працівників ОВС сформованої системи уявлень про соціально-психологічні закономірності та соціально небезпечні ефекти формування й розвитку масових скупчень</li> </ul>
Безпосереднє звертання до учасників натовпу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- використання прохання-заклику залишити місце події з вказівкою можливих шляхів відходу</li> <li>- об'єктивне та вірогідне інформування присутніх про причини скупчення, про заходи, яких було вжито, тощо</li> <li>- роз'яснення учасникам можливих небезпечних наслідків, попередження кожного про відповідальність</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- здійснення на початкових етапах формування натовпу</li> <li>- забезпечення працівниками ОВС постійного спостереження й контролю за ситуацією</li> <li>- ретельний і відповідальний вибір особи, що звертається до присутніх у натовпі</li> <li>- побудова змісту звертання переважно на основі засобів впливу сугестивного типу</li> </ul>
Використання засобів переорієнтації та розподілу уваги учасників натовпу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- використання підсилювачів для трансляції хорОВОї, ритмічної поп-музики</li> <li>- організація виступів самодіяльних колективів</li> <li>- розповсюдження в натовпі «загрозливих» чуток</li> <li>- створення інтенсивного «шумового ефекту» за допомогою підручних засобів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення постійного спостереження за ситуацією</li> <li>- реалізація переважно на другому етапі формування й розвитку натовпу</li> <li>- інтенсивність, спрямованість використання впливу</li> <li>- змістова емоційність та відносна вірогідність чуток</li> <li>- авторитетність джерела інформації</li> </ul>
Відкрите спостереження та фіксування дій присутніх у натовпі	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відкрите використання фото-, кіно-, відеоапаратури як для оглядової, так і для епізодної зйомки</li> <li>- особисте звернення до активних учасників</li> <li>- документування особових даних присутніх, змісту виступів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реалізація на початкових етапах формування й розвитку натовпу</li> <li>- залучення осіб, що працюють на даній ділянці (представників місцевих органів влади, співробітників міліції), добре відомих та авторитетних для більшості присутніх</li> </ul>
Нейтралізація активності учасників, які складають «ядро» натовпу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- затримання, вилучення, ізоляція активних учасників</li> <li>- робота з упізнання кожного з них</li> <li>- особисте звернення до активних учасників</li> <li>- переговорна діяльність</li> <li>- контрпропаганда серед учасників скупчення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення постійного спостереження за ситуацією, адекватна оцінка специфіки ситуації</li> <li>- реалізація тільки на початкових етапах формування натовпу</li> <li>- при вилученні наявність підтримки з боку присутніх</li> <li>- спеціальна підготовка осіб, які здійснюють означені заходи</li> </ul>

Використання працівниками ОВС «ефекту присутності» на місці події	- присутність на місці події працівників ОВС у повному спорядженні - організованість, чіткість, упевненість, оперативність та узгодженість їхніх дій	- наявність у кожного працівника ОВС попередньо сформованої психологічної готовності до дій у подібних умовах - чітке знання ними своїх функціональних обов'язків, розуміння значення наказів і завдань, упевненість у їх доцільності
Розсіповання натовпу	- розсікання скупчення на окремі частини, здійснення керівництва над ними - застосування спецзасобів	- реалізація на другому та третьому етапах розвитку натовпу - оперативність, організованість, рішучість дій працівників ОВС

***При цьому відмінності у психічних проявах кожного присутнього в натовпі пов'язані:***

- зі значним інтелектуальним зниженням: люди в натовпі схильні до швидкого перенесення уваги, до некритичного сприйняття інформації; легко піддаються зовнішньому впливу;***
- із підвищеною емоційністю та імпульсивністю: людей у натовпі зненацька захоплюють мінливі емоції, прості за структурою, граничні за своєю інтенсивністю; емоції поступово починають домінувати, і часто людина взагалі втрачає спроможність логічно міркувати;***
- із підпорядкуванням законів психічної єдності натовпу: почуття і думки учасників зібрання спрямовані на одне і те ж; психічні прояви зводяться до одного рівня (згодом саме ця теза найбільш жорстко критикувалася).***

Надана характеристика чинників, що впливають на виникнення та розвиток натовпу (соціальні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні), механізмів взаємодії індивідів, динаміки розвитку натовпу та специфіки кожного його етапу, дозволяє стверджувати, що вони є спільними, тобто закономірними для всіх різновидів масових скупчень громадян. Саме вони зумовлюють переростання, трансформацію наявної спільноти в натовп. Знаючи ці закономірності, можна не тільки стримувати, блокувати агресивність присутніх, а й своєчасно вживати заходів для попередження її виникнення.

При випадковому скупченні, коли люди збираються навколо якоїсь неординарної події (пожежа, дорожньо-транспортна пригода, бійка тощо), ступінь їх єдності мінімальний, контакти між учасниками неупорядковані. Потенційна небезпека для громадського порядку тут полягає в наявності самого факту концентрації великої кількості людей на обмеженій території, бо він визначає можливість розвитку процесів, що невідворотно супроводжують життєдіяльність великих груп.

Чим більше учасників, тим вищий рівень збудженості й напруженості кожного з них; це також сприятливий ґрунт для розповсюдження чуток та виникнення різних версій інтерпретації того, що

відбувається. Окрім того, значна кількість людей завжди приналежить до себе емоційно неврівноважених і осіб із межовими станами психіки, психічно хворих, підлітків і молодь, що перебувають у стані алкогольного сп'яніння та наркотичного збудження, тобто всіх тих, хто найбільш сприйнятливий до негативного впливу.

За наявності випадкового скупчення громадян психологічно адекватними заходами реагування слід вважати: 1) усунення чи локалізацію джерела, об'єкта інтересу; 2) зосередження основних зусиль на попередженні подальшого збільшення кількості людей (інформування про ситуацію та можливі варіанти її розвитку, прохання звільнити територію та створити належні умови для роботи фахівців); 3) спостереження за громадянами з метою попередження та припинення правопорушень.

Поведінка *публіки* (глядачів у залі, учасників дискотеки, болільників) радикального втручання, як правило, не потребує. Незважаючи на екстравагантний вигляд, підвищений рівень експресивності та емоційності, свистіння, вигуки, скандування тощо, присутні потенційно не мають намірів порушення громадського порядку, отже, достатньо загального контролю за ситуацією та припинення хуліганських вчинків. Але слід пам'ятати, що світлові та звукові ефекти, специфічний ритм і мелодичний малюнок музики створюють своєрідний фон «наркотизації», коли навіюваність значно підвищується, а раціональний контроль за поведінкою гальмується. Окрім того, не виключено, що частина присутніх перебуває в стані сп'яніння чи під впливом наркотичних речовин.

Тому інколи достатньо незначного імпульсу, щоб публіка перетворилася на агресивний натовп. Ним може стати презирливе слово чи жест, випадковий поштовх, а також недостатньо виважена поведінка охоронців громадського порядку, їх необгрунтовані претензії до зовнішності та заборон. Отже, в кожному випадку необхідним є попереднє узгодження дій із адміністрацією місць масового відпочинку на випадок виникнення групових ексцесів. Позитивний ефект дає звертання до присутніх керівника чи соліста музичної групи, ведучого програми та інших авторитетних людей, або ж навіть призупинення масового видовища, концерту при надмірній активності окремих осіб.

Особливий різновид публіки – футбольні «фанати». Це не болільники в традиційному значенні цього слова, а групи молодих людей та підлітків, що збираються не стільки заради самого видовища, скільки для настрахання «противника» й зведення з ним рахунків. Їх ставлення до представників іншої команди та правоохоронних органів, незалежно від розвитку подій, агресивне від початку, що потребує просторового роз'єднання та забезпечення контролю за поведінкою не тільки на стадіоні, а й за маршрутами проходження, своєчасного вилучення негативно налаштованих лідерів та осіб, які вчиняють хуліганські дії та перебувають у стані сп'яніння.

*Паніка* виникає внаслідок сильного емоційного збудження при події чи ситуації, небезпечній для життя, причому ступінь ймовірності настання небезпечних наслідків не має суттєвого значення: небезпека може бути як реальною, так і уявною, основне – як вона сприймається та оцінюється людьми. Відомий випадок виникнення паніки на півдні США під впливом радіопостановки «Висадка марсіан» (інсценування роману Г. Уелса «Війна світів»). Було встановлено, що з 6 мільйонів слухачів приблизно третина сприйняла її як інформаційну, тобто як повідомлення про подію, що реально відбувається, з них половина насправді злякалася і вдалася до спроб врятування свого життя.

Аналізуючи таку поведінку людей, дослідники дійшли висновку про три етапи розвитку паніки. На першому (попередньому) спостерігається, залежно від індивідуально-психологічних особливостей, відмова від уявлення про небезпеку, її підкреслене ігнорування або ж швидке наростання почуття страху. На другому (критичному) значно підвищується рухова активність, звужується обсяг свідомої оцінки навколишнього та здатність адекватно реагувати на зміни в ситуації; спостерігається граничний неспокій та інтенсивні емоційні прояви. Лише окремі особи не втрачають холоднокривності та витримки. На третьому (післякритичному) виражена пригніченість, приголомшення, невротичні реакції, депресивні стани тощо. Наслідки переживання паніки дуже тривалі, інколи психічний статус людини не поновлюється протягом усього життя і спричиняє виникнення постстресового травматичного розладу та різні психосоматичні захворювання.

Хоча реальність чи уявність небезпеки для життя не впливає на поведінку людей, становище завжди ускладнюється при дефіциті інформації. З урахуванням цього основними заходами попередження паніки мають бути якнайшвидше надання громадянам необхідної інформації та роз'яснення, як їм правильно й найбільш доцільно поводитися в ситуації, що склалася.

При *«протестному» (мітингувальному) скупченні* людей об'єднувальним механізмом стає почуття «Ми», що виникає внаслідок аналогічних чи подібних негативних емоцій учасників і потребує пошуку винуватця існуючої напруженості («Вони»). Індивідуальна агресивність акумулюється та накопичується, поступово трансформуючись у нову якість – групову агресивність, що посилюється дією раніше зазначених соціально-психологічних феноменів (зараження, навіювання, наслідування). З'являється почуття впевненості в єдності цілей (хоча насправді це може бути зовсім не так) та правомірності своїх вимог і дій. Це може мати прямі наслідки для представників охорони громадського порядку: не маючи змоги безпосередньо звернутися до «справжніх винуватців», присутні переадресовують свою ворожість на них як на представників влади.

Кожен із зазначених різновидів масових скупчень громадян потенційно може стати агресивним натовпом, коли починають діяти єдині психологічні закономірності. Аналіз практики свідчить про подібність приводів виникнення агресивного натовпу, динаміки розвитку подій, зовнішніх проявів антисуспільних домагань. Різняться лише місце, час, кількість потерпілих, розміри збитків. Аналогічні й помилки, що їх припускаються працівники правоохоронних органів при взаємодії з великою, емоційно збудженою групою людей. Знаючи найбільш типові з них, можна визначити ті основні тактики дій правоохоронців, яких не можна допускати при забезпеченні масових заходів, а саме:

– правоохоронці часто поведуться пасивно на самому початку, «при розгорянні» масових агресивних дій, не вживають ніяких заходів, чекаючи вказівок від вищого керівництва.

Контакт із присутніми встановлюється надто пізно або ж такі спроби взагалі не здійснюються. Тим часом натовп невідворотно розвивається за своїми законами: внаслідок зараження включається «ланцюгова реакція» засвоєння та посилення стану емоційного збудження, причому окремі особи здатні доводити себе до граничної його межі, починають висувати явно нереальні вимоги, поведуть себе образливо та зневажливо. Обстановка взаємного накручування пригнічує почуття відповідальності;

– робота з встановлення та своєчасного вилучення «індукторів» емоційного збудження проводиться не своєчасно. Емоційним лідером може стати зовсім випадкова особа з необхідними особистісними рисами, що раптом опинилася в центрі уваги. На неї орієнтуються, до неї прислухаються, вона щось означає і може якось виявити себе – це спонукає її поводитися певним чином, навіть переступаючи через власні моральні принципи;

– не створюються належні умови для розосереджування людей, що зібралися. Не всі заражуються негативними емоціями однаково, не всі активно підтримують дії натовпу. Багато хто має намір «просто подивитися», вони розуміють можливі небажані, а подекуди й небезпечні наслідки, і побоюються їх. Таких осіб може бути переважна більшість, але самим фактом своєї присутності вони активізують лідерів та ядро натовпу. Особливо це стосується дітей та підлітків, які затримуються на місці події просто з цікавості, не розуміючи серйозності ситуації. Зменшення розмірів зібрання майже автоматично знижує активність присутніх та виставляє напоказ лідерів, чого вони завжди прагнуть уникнути;

– не враховується значимість почуття анонімності, що породжує впевненість у безвідповідальності та безкарності. Отже, необхідно створити умови, нівелюючі анонімність. Цього можна досягти залученням працівників міліції, які обслуговують дану територію, чи

інших посадових осіб (керівників промислових підприємств, представників місцевих органів влади тощо) – взагалі кожну людину, яка багато знає в обличчя, користується серед присутніх авторитетом і не збуджує додаткових негативних емоцій. Тут фотоапарат може вплинути більше, ніж попередження щодо застосування зброї: за нинішнього рівня правової освіченості населення багато хто знає, що в масових скупченнях людей працівники міліції застосовувати зброю не мають права, тому загроза її застосування чи немотивована демонстрація лише додатково збуджують присутніх і провокують ескалацію агресивності; у той же час є імовірність бути впізнаним і притягненим до відповідальності, що діє витверезливо;

– люди у натовпі легко вірять чуткам, у тому числі загрозливим (наприклад, про прибуття додаткових сил, імовірне застосування спеціальних засобів та ін.). Тому необхідно використовувати прийоми щодо переорієнтації уваги присутніх на інший об'єкт. Звичайно, активних учасників це не злякає і не зупинить, але «співчуваючих» та «випадкових» примусить задуматися над можливими наслідками. Ефективним може стати роз'яснення за допомогою підсилювачів справжньої сутності того, що відбувається, повідомлення про якусь неординарну подію поблизу або просто достатньо голосна трансляція радіопередачі чи музики;

– необхідно зорієнтуватися у налагоджуванні контактів та переговорах із групою, що активно висловлює невдоволення. На початкових етапах лідера може ще не бути, люди зібралися, «щоб поговорити». Якщо переговори не розпочнуться, події будуть розвиватися далі, оскільки великим групам людей притаманна специфічна групова динаміка. Надії, що ще трохи, і все владнається, безпідставні. Серед присутніх з'явиться лідер (вожак), який поки що не є організатором групових порушень громадського порядку в кримінально-правовому сенсі; він частіше є емоційним центром спільноти, має яскраву індивідуальність та комплекс психологічних якостей, що дозволяють «повести за собою», захопити, принадити, заразити загальним настроєм. Така людина може бути неприємна, але якщо вона стала уособленням загальних прагнень, її не можна недооцінювати; вона здатна піти на особистий ризик, виявити хоробрість і навіть не відчувати в запалі фізичного болю; тим більше вона не думає про можливу адміністративну чи кримінальну відповідальність.

Ефективно проводити переговори може далеко не кожний, бо високий офіційний статус особи для учасників масового скупчення громадян майже нічого не вартий. Потрібна високорозвинена комунікабельність, упевненість у собі та рішучість, але без ознак авторитаризму. З учасниками ексцесу не можна розмовляти, як із своїми підлеглими – це лише ускладнює ситуацію. Небажано, щоб налагоджувати

контакт бралася посадова особа чи працівник міліції, до якого присутні мають претензії (питання про їх обґрунтованість у даному випадку значення не має); не слід оголошувати непродуманих обіцянок, так само як вимог та загроз, бо кожна з них об'єктивно звучує подальшу сферу впливу та сприяє загостренню ситуації.

Мова та форма звертання повинні бути лаконічними, яскравими, зрозумілими і ситуаційно виправданими. Слід говорити просто, з ефективним застосуванням інтонацій, авторитетно та з почуттям власної гідності, ввічливо і водночас категорично, не зверхньо, але й не запобігливо, інакше робиться висновок, що переговори проводить несерйозна та безвідповідальна особа. «Переговорник» повинен мати виразну мову, швидку реакцію, винахідливість і почуття гумору. Практика знає випадки, коли настрій присутніх змінюється завдяки влучним висловам та вдалому жарту радикально – з гніву на доброзичливість.

Натовпу можна протиставляти тільки добре продумані ефективні заходи. Непротивлення збуджує натовп, а нерішучі та некваліфіковані дії лише провокують його активність. Тому при проведенні інструктажів слід наголошувати, що індивідуальні несанкціоновані дії, навіть самовіддані й героїчні, неприпустимі – вони становлять небезпеку не тільки для конкретної особи, але й для всіх інших, стимулюючи агресивні наміри емоційно збуджених людей. Емоційний вибух охоронця громадського порядку, будучи психологічно зрозумілим, у жодному разі не виправданий. Потрібні витримка, самовладання і здатність не піддаватися на провокаційні дії, чітке виконання наказів керівництва.

Таким чином, вивчення й аналіз особливостей поведінки людей в умовах їх значної концентрації та при виникненні умов, що можуть бути охарактеризовані як екстраординарні, дозволяють сформулювати наступні найбільш загальні правила щодо поведінки при охороні громадського порядку:

1) утримання від зауважень на адресу конкретних осіб, спорів і суперечок. Потрібен ввічливий та доброзичливий діалог із присутніми, роз'яснення їм сутності того, що відбувається, та можливих варіантів розвитку ситуації;

2) утримання від надто прямолінійних та жорстких дій, що не відповідають конкретним подіям, від прагнення досягти результату якнайшвидше;

3) вживання лише тих заходів, що відповідають ситуації й поведінці правопорушника. Вони зрозумілі оточуючим і не викличуть негативних емоцій. Неадекватна жорстокість, брутальність загострює обстановку; коректна поведінка, як правило, призводить до підтримки та схвалення оточуючих;

4) перехід до активних дій лише за умови, що всі інші заходи впливу на учасників масового ексцесу вичерпані.



## Контрольні питання

- ✍ Пригадайте визначення масових форм вияву активності, зокрема, масових явищ та масової поведінки.
- ✍ Сформулюйте поняття натовпу та визначте його кваліфікаційні ознаки.
- ✍ Які різновиди масових скупчень громадян Ви можете пригадати?
- ✍ Які найбільш суттєві характеристики механізмів взаємного впливу людей у натовпі (прилучення, навіювання, наслідування, емоційного зараження тощо)?
- ✍ Перелічіть основні індивідуально-психологічні чинники схильності осіб до впливу натовпу.
- ✍ Яким чином і в яких напрямках змінюється психіка людей у натовпі?
- ✍ Пригадайте структурні складові натовпу та дайте їх характеристику.
- ✍ Які існують етапи розвитку натовпу? В чому полягають їх особливості?
- ✍ Як слід поводити себе у натовпі та яких помилок треба уникати?

## Інформаційні джерела

1. Юридична психологія / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, М.В. Костицький, О.В. Мойсєєва, С.А. Тарарухін, Г.О. Юхновець; за заг. ред. Л.І. Казміренко, С.М. Моїсєєва. – К., 2006. – 392 с. – С. 124–148.
2. Донченко Е.А. Фрактальная психология (Доглубинные основания индивидуальной и социетальной жизни) / Е.А. Донченко. – К.: Знання, 2005. – 323 с.
3. Запобігання злочинам та адміністративним правопорушенням в умовах проведення фінальної частини Чемпіонату Європи з футболу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції; Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Львів: Льв ДУВС, 2009. – 352 с.
4. Еникеев М.И. Общая, социальная и юридическая психология: учебник для вузов / М.И. Еникеев. – СПб., 2003.
5. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон. – М., 1995.
6. Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України: наказ МВС України від 11.07.2006 р., № 693 (нова редакція).
7. Психологічні особливості взаємодії працівників міліції з великими масами людей: план-конспект занять з професійно-психологічної підготовки, підготовлений Остапенко С.Д.; Подільське РУ ГУМВС України у м. Києві. – К., 2000.
8. Руководство по демократическим основам полицейской деятельности, составленное старшим советником Генерального секретаря ОБСЕ по вопросам полицейской деятельности (Вена 2006), стр.13, пар. 2. См. ОБСЕ (2006) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studentam.net.ua/content/view/3341/86/>.
9. Сворак С. Особливості підготовки правоохоронців до проходження служби у гірських умовах Карпат / Степан Сворак // Гірська школа Українських Карпат. Науково-методичний журнал. – 2008–2009. – № 4–5. – Івано-Франківськ, 2009. – С. 175–177.
10. Сулятицький І.В. Специфіка роботи дільничних інспекторів міліції в гірській місцевості / І.В. Сулятицький, І.М. Лещишин // Гірська школа Українських Карпат. науково-методичний журнал. – 2008–2009. – № 4–5. – Івано-Франківськ, 2009. – С. 181–185.

## ТЕМА 20. Психологія безпечної діяльності працівників правоохоронних органів

1. Загальне поняття особистої безпеки.
2. Психологічні передумови виникнення небезпек і загроз у працівників ОВС.
3. Способи та прийоми уникнення небезпечних ситуацій у правоохоронній діяльності.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>як застосовувати тактику, прийоми і засоби забезпечення особистої безпеки та безпеки колег</i>	
	<i>основні тактико-операційні та психологічні прийоми забезпечення особистої безпеки у різноманітних ситуаціях професійної діяльності</i>	
	<i>правила безпечного спілкування у професійному середовищі та серед громадян</i>	
	<i>зміст психологічних і тактичних помилок та способи їх уникнення</i>	
	<i>об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення небезпек і загроз при виконанні професійних завдань</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>аналізувати й узагальнювати досвід безпечної поведінки колег по роботі та інших працівників у екстремальних умовах оперативно-службової діяльності</i>	
	<i>володіти основними тактико-психологічними прийомами забезпечення особистої безпеки</i>	
	<i>дотримуватись правил безпечного спілкування і навчити цього колег по роботі</i>	
	<i>володіти собою, бути психологічно готовим до застосування зброї, в тому числі й на ураження</i>	
	<i>застосовувати психологічні засоби і прийоми безпечної поведінки в особливих ситуаціях виконання обов'язків</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• особиста безпека</li> <li>• небезпека</li> <li>• психічна дезадаптація</li> <li>• віктимні схильності особи</li> <li>• психічна стійкість</li> <li>• подолання страху, хоробрість</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• безпечна поведінка</li> <li>• професійна захищеність</li> <li>• візуальна оцінка</li> <li>• діагностика намірів</li> <li>• просторовий контакт</li> <li>• самовладання</li> </ul>

## 1. Загальне поняття особистої безпеки

Особиста безпека визначається специфікою умов, змісту і форм професійної діяльності; ступенем професійної захищеності працівника, у тому числі наявністю спеціальних заходів організаційно-правового, управлінського і матеріально-технічного характеру; рівнем професійно-психологічної підготовленості працівника і наявністю у нього спеціальних знань та вмінь із забезпечення особистої безпеки при вирішенні професійних завдань або у ситуаціях, пов'язаних із професійною діяльністю.

**Особиста безпека** – це система організаційно-правових, фізичних і тактико-психологічних заходів, які дозволяють забезпечити збереження життя та здоров'я оперативного працівника і підтримання високого рівня ефективності його професійних дій.

Загалом безпека працівників правоохоронних органів забезпечується:

1) комплексом об'єктивних передумов для ефективного і безпечного здійснення професійної діяльності (організаційно-правовий блок);

2) морально-поведінковими установками, психологічною готовністю «на виживання», тобто дотриманням норм, правил і спеціальних процедур, що гарантують особисту безпеку (мотиваційно-особистісний блок).

Суб'єктами першого блоку є відповідні *державні інституції* (Кабінет Міністрів, Міністерство фінансів України, МВС України та ін.), котрі вирішують, насамперед, завдання науково обгрунтованої реалізації правових, економічних, матеріально-технічних та інших можливостей, наданих державою для забезпечення захисту як системи в цілому, так і її конкретних працівників. Суб'єктами першого блоку є також *керівники органів і підрозділів*, які для ефективного вирішення питань особистої безпеки працівників повинні:

– аналізувати організаційно-правові та соціально-економічні умови здійснення правоохоронної діяльності і чинники, що визначають реальний рівень професійного ризику;

– формулювати та подавати у відповідні державні структури пропозиції щодо підвищення рівня захищеності й безпеки працівників, забезпечувати впровадження науково-практичних розробок із зазначеної проблеми;

– здійснювати результативні контакти з державними органами (у тому числі з іншими правоохоронними органами та органами юстиції), громадськими й приватними організаціями та об'єднаннями, засобами масової інформації, населенням із метою забезпечення більш високого рівня професійної захищеності й безпеки працівників;

– мобілізувати наявні економічні і матеріально-технічні можливості для підвищення рівня особистої безпеки працівників;

– приймати спеціальні управлінські рішення з метою підвищення рівня професійної захищеності й безпеки;

– організовувати навчання працівників стратегії, тактиці та засобам забезпечення особистої безпеки в системі бойової та службової, а також професійно-психологічної підготовки.

Суб'єкти другого блоку – *працівники* – для забезпечення особистої безпеки повинні:

– знати і неухильно виконувати відповідні директивні вказівки керівництва;

– знати основні тактико-операційні та психологічні прийоми забезпечення особистої безпеки у різноманітних ситуаціях професійної діяльності;

– уміти аналізувати й узагальнювати досвід безпечної поведінки колег по роботі та інших працівників у екстремальних умовах оперативно-службової діяльності;

– знати, застосовувати і творчо збагачувати тактику, прийоми і засоби забезпечення особистої безпеки та безпеки колег.

*Основними напрямками забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних органів слід вважати формування:*

– тактико-психологічних прийомів забезпечення безпеки при затриманні правопорушників та взаємодії з об'єктами професійної діяльності;

– вмінь безпечного вирішення конфліктних ситуацій;

– вмінь і навичок безпечного спілкування на службі та в побуті;

– вмінь і навичок психічного саморегулювання та захисту від маніпулятивного і сугестивного впливу;

– вмінь і навичок протидії шантажу та провокаціям;

– психологічної готовності до застосування заходів фізичного впливу та застосування зброї на ураження.

*Основними формами забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних органів є:*

1) спеціально-тактичні – навчання основам професійної діяльності, майстерному володінню зброєю, спеціальними засобами і засобами зв'язку та індивідуального захисту; формування готовності до застосування зброї та засобів активної оборони в екстремальних ситуаціях;

2) педагогічні – індивідуальні бесіди, наставництво, аналіз виконання оперативно-службових завдань з позиції дотримання особистої безпеки; навчання операційно-тактичним і психологічним прийомам безпечної поведінки у різноманітних ситуаціях оперативно-службової діяльності;

3) психологічні – вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників і прогнозування їх поведінки в екстремальних ситуаціях; проведення практичними психологами психокорекційної роботи; формування мотиву професійного зростання, нерозривно пов'язаного з дотриманням заходів особистої безпеки.

Ще одним моментом, який безпосередньо стосується особистої безпеки працівників правоохоронних органів, є **випадок**. Поняття «випадок» у літературі розглядається як самостійний вид психічного ставлення до суспільно небезпечних наслідків. Він має місце тоді, коли наслідки, що настали, перебувають у причинному зв'язку з дією (або бездіяльністю) особи, котра, однак, не тільки не передбачила можливості їх настання, а й не могла їх передбачити. «Випадок» характеризується відсутністю суб'єктивного критерію, який у поєднанні з об'єктивним визначає необережність. Неможливість передбачення небезпечних наслідків може бути зумовлена як суб'єктивними особливостями особи (відсутність необхідних знань, навичок, досвіду, слабкі розумові здібності, хвороба тощо), так і конкретною обстановкою. «Випадок» («казус») виключає кримінальну відповідальність за відсутністю складу злочину (зокрема вини) у поведінці особи.

Одним з найбільш значущих чинників безпечної поведінки працівника ОВС є засвоєння наступних **правил спілкування** у професійному середовищі та з громадянами:

1) не згадуйте у відкритій розмові посадового статусу, прізвищ колег та керівників, не обговорюйте службові проблеми;

2) контакти у професійному середовищі не слід розглядати як гарантовано безпечні, тому не повідомляйте колегам подробиць вашого приватного життя і не виявляйте надлишкового інтересу до них та їхнього оточення;

3) не повідомляйте іншим особам жодних даних про колег по службі, якщо цього не вимагають особливі обставини;

4) не обговорюйте службових й професійних проблем навіть із близькими людьми (дружина, друзі, родичі);

5) не хизуйтеся перед оточуючими своєю професією та посадовим статусом, не виявляйте зайвої обізнаності, не демонструйте свої зв'язки і можливості;

6) не погоджуйтеся на сумнівні пропозиції, якщо це потребує використання ваших службових повноважень;

7) не забувайте про пильність («навіщо» і «чому») при наполегливих спробах малознайомих людей зблизитися з вами;

8) відмовтеся від екстравагантності в одязі, зовнішності, поведінці.

Отже, зрозуміло, що будь-які організаційно-правові, матеріально-технічні, управлінські та інші заходи не можуть бути ефективними без усвідомлених і цілеспрямованих зусиль самого працівника ОВС із

забезпечення особистої безпеки. Передусім, це діяльність із підвищення свого професійного рівня, активне осмислення професійного досвіду своїх колег. Крім цього, необхідно постійно вивчати й удосконалювати стратегію, тактику, засоби і прийоми забезпечення особистої безпеки, індивідуально-психологічні особливості працівників, прогнозувати їх поведінку в екстремальних ситуаціях, проводити психокорекційну роботу, формувати мотиви професійного зростання, тісно пов'язаного з дотриманням заходів особистої безпеки, особливо якщо йдеться про виконання службово-оперативних завдань в екстремальних умовах. І, найголовніше, слід не тільки засвоювати такі знання та уміння, а й формувати готовність до їх реалізації в процесі вирішення оперативно-службових задач.

## ***2. Психологічні передумови виникнення небезпек і загроз у працівників ОВС***

Центральним для характеристики сутності ситуації, у якій може бути завдано шкоду фізичному та психічному здоров'ю працівника ОВС, є поняття «небезпека». **Небезпека** – стрес-фактор, який відображає міру усвідомлення тієї обставини, що поведінка правопорушників, дія стихійних природних сил, техногенна аварія чи катастрофа тощо можуть завдати йому фізичної або психологічної шкоди, призвести до нещасного випадку, можливо й загибелі. У залежності від цього небезпека буває:

- 1) потенційна – виникає при будь-якому можливому контакті з певними шкідливими властивостями об'єктів чи суб'єктів ситуації;
- 2) уявна – результат перебільшення чи хибної оцінки ситуації, поведінки конкретних осіб, неправильного тлумачення мовних повідомлень;
- 3) провокована – виникає внаслідок прояву окремих негативних якостей працівника ОВС (агресивність, грубість тощо) і відповідних протиправних реакцій на них з боку інших осіб;
- 4) реальна – виникнення реальної загрози життю та здоров'ю працівника внаслідок ОВС несприятливої динаміки оперативно-службової ситуації.

### **Причини виникнення надзвичайних подій**

Умовно причини подібних надзвичайних подій можна поділити на 3 групи: психологічні, тактичні й службові. До першої групи належать психологічна невіра в можливість опору з боку порушника, і, як наслідок, психологічна неготовність до дій в екстремальних умовах; психологічна неготовність до можливості застосування зброї на ураження; невпевненість або хибна впевненість у собі.

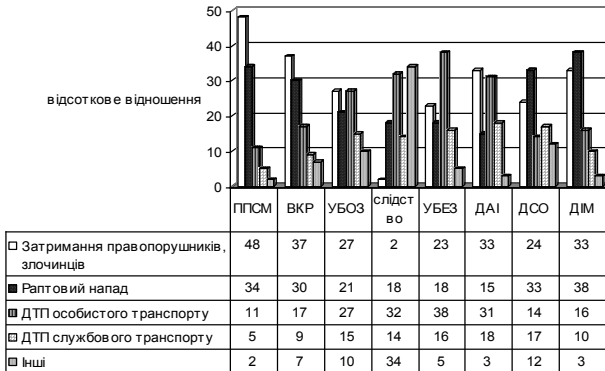


Рис. 5. Надзвичайні події за характеристикою події (загальні дані)

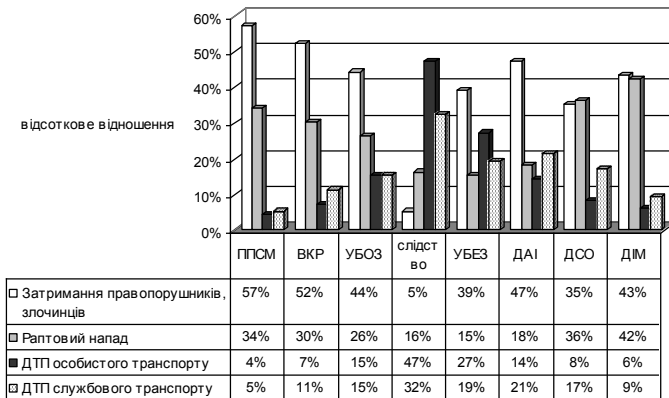


Рис. 6. Надзвичайні події під час служби особового складу ОВС (за характеристикою події)

Часто міліціонери вимушені затримувати правопорушників у місцях масового відпочинку, де ведуть розмови з тими, кого затримують, зі сторонніми громадянами, у тому числі і з тими, які знаходяться у нетверезому стані. Цього не слід робити. По-перше, таким чином відволікається і розсіюється увага працівників міліції, що може спонукати затриману особу вчинити раптовий напад. По-друге, втягнувши працівника міліції в розмови, правопорушники отримують над міліці-

онерами психологічну перевагу. Спробу зав'язати розмову завжди слід розглядати як спосіб психологічного тиску на працівників міліції. Найкращий варіант дій у такій обстановці – спокійно мовчки продовжувати виконувати свої службові обов'язки. В літературі наводяться згадки очевидців про те, наприклад, що старі інструкції жандармерії царської Росії забороняли вступати у розмови з арештантами при затриманні, особистому обшуку і конвоюванні, а старі накази Л. Берії вимагали при цих заходах повного позбавлення затриманих будь-якої мовної, рухової і, таким чином, психологічної ініціативи.

**Тактичні помилки** виникають з незнання правил особистої безпеки при виконанні службових завдань.

Іноді до виникнення надзвичайних подій у службовій ситуації призводить комплекс психологічних і тактичних помилок. Так, хибна впевненість у власних силах може призвести до усвідомлених тактичних помилок, які викликані недбалим відношенням до правопорушника.

Однієї з розповсюджених тактичних помилок є невиклик допомоги. Навіть у ситуаціях, коли наряд ППСМ при припиненні порушення громадського порядку знаходиться у чисельній меншості, міліціонери продовжують розраховувати на власні сили.

Друга тактична помилка полягає в невірній оцінці навколишньої обстановки. При проведенні затримання в приміщенні непоодинокі випадки застосування правопорушниками підручних предметів в якості холодної зброї.

Наступною розповсюдженою помилкою, яка притаманна не тільки співробітникам ППСМ, але і працівникам інших служб, є утримання пальця на спусковому гачку зброї, яка приведена у бойову готовність, при веденні рукопашного двобою зі злочинцем при його затриманні.

До **службових причин** виникнення надзвичайних подій з фізичними наслідками відносять помилки, які викликані недоліками службової підготовки. Наприклад, слабе знання правил та умов застосування табельної вогнепальної зброї є причиною того, що навіть у ситуації, коли міліціонер не тільки має право, але і зобов'язаний застосовувати зброю, він розраховує лише на свою фізичну силу.

Окремо серед службових причин виникнення надзвичайних подій розглядають грубе порушення нормативних актів МВС України, які стосуються дотримання особистої безпеки при виконанні службових обов'язків та безпечного поводження зі зброєю. Подібні надзвичайні події трапляються внаслідок особистої недисциплінованості окремих працівників міліції та їх байдужого ставлення до таких самих фактів, що допускають інші.



Серед причин, які приводять до виникнення небезпечних для працівника міліції ситуацій, виокремлюють **об'єктивні та суб'єктивні**.

До суб'єктивних належать причини, що виникають внаслідок неправильних дій співробітника міліції, невірної оцінки обстановки, що склалася, хибної впевненості у власних силах, грубого порушення нормативних документів МВС України, які стосуються особистої безпеки працівників міліції при виконанні службових обов'язків і безпечного поводження зі зброєю.

Розглянемо найтиповіші суб'єктивні причини по службах (див. рис. 5, 6).

**Патрульно-постова служба.** За загальними даними, ситуації, які призвели до поранення або загибелі міліціонерів патрульно-постової служби, розподілилися таким чином: «затримання правопорушників, злочинців» – 48%; «раптовий напад» – 34%; «ДТП на особистому транспорті» – 11%; «ДТП на службовому транспорті» – 5%; інші ситуації – 2%.

Характерною службовою ситуацією для працівників ППСМ є затримання громадян на вулиці за скоєння ними правопорушень чи злочинів. Ця ситуація є і найнебезпечнішою для ППСМ під час служби, виходячи з кількості травмованих та загиблих. Частка подібних надзвичайних подій складає 57%.

**Карний розшук.** Найбільш небезпечною ситуацією для працівників карного розшуку є затримання правопорушників, злочинців (згідно з проведеними МВС України дослідженнями, їх частка становить 37%.) Частка ситуації «раптовий напад» складає 30%. Збільшується відсоток серед загальної кількості надзвичайних подій з фізичними наслідками дорожно-транспортних пригод (далі – ДТП) на особистому транспорті – 17%. Частка ДТП на службовому транспорті – 9%. На інші ситуації припадає 7% випадків.

Серед небезпечних ситуацій, які виникають під час служби, на першому місці знаходиться категорія «затримання злочинців, правопорушників». Це обумовлено специфікою службової діяльності карного розшуку. Частка надзвичайних подій, які відбулися під час дій у цій ситуації, складає 52% випадків, а «раптового нападу» – 30%. Причини виникнення надзвичайних подій з фізичними наслідками при діях у службових ситуаціях серед співробітників карного розшуку і працівників ППСМ аналогічні.

**Державна автомобільна інспекція.** Якісна характеристика надзвичайних подій серед особового складу ДАІ має свої особливості. З загальної кількості усіх надзвичайних подій 49% випадків припадають на ДТП як на особистому (31%), так і на службовому автотранспорті

(18%); 33% – на затримання правопорушників та злочинців; 15% – раптовий напад на співробітників ДАІ і 3% на інші випадки.

У службовий час збільшується частка надзвичайних подій, пов'язаних з затриманням правопорушників і складає 47%, з «раптовим нападом» – 18%. Однак загальна частка ДТП залишається високою – 35% (21% випадків ДТП на службовому автотранспорті, 14% – ДТП на особистому автотранспорті).

Проведений аналіз надзвичайних подій, під час яких працівники правоохоронних органів були поранені або загинули, дозволяє констатувати, що існують *тактико-операційні* та *ситуативно-психологічні чинники*, дія яких спричинює непоправні наслідки.

**Тактико-операційні чинники** «небезпечної» поведінки працівника:

- низький рівень професійних знань, фізична і тактична невідповідність, недостатнє володіння зброєю;
- обрано недоцільну чи хибну тактику поведінки;
- невдале виконання запланованих дій;
- дії без підтримки (прикриття) при перевірці документів, затриманні, супроводженні правопорушників;
- відсутність зброї напоготові;
- не здійснено чи здійснено недостатньо ретельно особистий огляд правопорушника, не використані наручники;
- не контролювано ситуацію, поведінку та психічний стан правопорушника.

**Ситуативно-психологічні чинники** «небезпечної» поведінки працівника:

- переоцінка своїх можливостей, відсутність контролю за своїм психічним станом;
- відсутність почуття небезпеки, впевненість, що знаходження у службовому приміщенні та статус працівника правоохоронних органів є гарантією ненападу;
- втрата пильності, ігнорування ознак небезпеки, невміння вчасно її розпізнати;
- стереотипні дії, розрахунок на те, що «буде як завжди»;
- несприятливий психічний стан (перевтома, конфлікти на службі або в родині, похмільний синдром тощо).

Залежно від індивідуально-психологічних та психофізіологічних особливостей працівників та рівня їх професійної підготовленості безпечність діяльності може бути різною.

Це зумовлює необхідність своєчасного встановлення осіб, схильних до нещасних випадків, зі зниженим імунітетом до впливу небезпечних ситуацій. Чинники, що визначають цю категорію працівників, можна подати наступним чином:

**1. Стійкі (сталі) протипоказання** до небезпечних видів діяльності:

- низька психологічна стійкість та схильність до психічної дезадаптації;
- високі показники тривожності;
- емоційна неврівноваженість та імпульсивність;
- підвищена схильність до ризику;
- низький інтелектуальний рівень;
- уповільненість реакцій;
- недоліки розподілу та концентрації уваги;
- функціональні непатологічні зміни в організмі (серцево-судинної, дихальної та інших систем);
- схильність до алкоголізму і наркотизму.

**2. Тимчасові чинники** обмеження використання працівника в небезпечних ситуаціях:

- недостатня професійна підготовленість і психологічна готовність;
- недосвідченість.

**3. Ситуативні психічні стани** особистості як наслідок службових чи сімейно-побутових конфліктів та психічних травм:

- підвищена неадекватна активність, надмобілізованість;
- вкрай низька активність, загальмованість;
- тривожність, пригніченість, страх;
- перевтома

**4. Віктимні особистісні якості**, що роблять працівника уразливим щодо злочинних зазіхань:

- запальність, гарячковість;
- самовпевненість, пихатість;
- легковажність та/чи гіпертрофована довірливість;
- завищена або занижена самооцінка.

Слід зазначити, що однією з найбільш вагомих детермінант виникнення надзвичайних подій у сфері професійної діяльності працівника правоохоронних органів є така індивідуально-психологічна особливість, як *схильність до ризику*.

Готовність до ризику безпосередньо пов'язана з мотивацією особистості на *досягнення мети* або на *запобігання невдачі*. Проведені психологічними дослідженнями встановлено такі закономірності:

– працівники, які орієнтуються на досягнення мети, віддають перевагу середньому рівню ризику, а ті, хто боїться невдачі, – найменшому або, навпаки, надмірно великому ризику;

– працівники, у яких є острах перед нещасним випадком, потрапляють у неприємності частіше, ніж ті, хто орієнтований на досягнення успіху в своїй діяльності.

Можна стверджувати, що особиста безпека, а в більш загальному вигляді рівень та ефективність діяльності працівників правоохоронних органів в екстремальних ситуаціях, значною мірою залежить від їх психологічної стійкості та психологічної готовності.

**Психологічна стійкість** – *активно-дієвий стан особистості, що відображає зміст і умови професійного завдання і виявляється у здатності зберігати стан нормального функціонування психіки, доцільно діяти, незважаючи на перепони.* Найбільш вагомими складовими такої здатності є вміння співробітника ОВС за допомогою волі долати негативний вплив емоцій на діяльність, переборювати страх, нерішучість, а також зберігати самовладання при подальшому ускладненні ситуації.

### **Особиста професійна безпека співробітника органів правопорядку**

Особиста професійна безпека являє собою систему правових, спеціальних захисних, тактичних, педагогічних і психологічних заходів, що дозволяють забезпечити збереження життя, фізичного і психічного здоров'я працівників органів правопорядку за умови підтримки високого рівня ефективності професійних дій. Особиста безпека ґрунтується на достатньому рівні професійної підготовленості працівників, що припускає також володіння безпечними методами праці, сформованою особистісною установкою на виживання, психологічними якостями, що дозволяють адекватно оцінювати обстановку, приймати швидкі та правильні рішення і не втрачати самовладання в небезпечних ситуаціях.

Основні задачі психології забезпечення професійної безпеки співробітників правоохоронних органів такі:

- розробка методів психодіагностики осіб, що мають схильність до нещасних випадків в екстремальних ситуаціях діяльності;
- дослідження психологічних причин нещасних випадків і особливостей поведінки потерпілих, складання узагальненого психовіктомологічного портрету і опрацювання засад теорії поведінки жертви;
- розробка психологічних методів забезпечення особистої безпеки працівників органів правопорядку в процесі виконання ними професійних обов'язків;
- психологічне обґрунтування методів виховання безпечної поведінки і змісту професійно-психологічної підготовки до діяльності в небезпечних умовах;
- розробка методики психологічної експертизи причин нещасних випадків;

- психокорекційна робота і надання психологічної допомоги працівникам органів правопорядку, які пережили небезпеку.

Зарубіжні й вітчизняні дослідження психології безпечної діяльності працівників органів внутрішніх справ дозволяють скласти узагальнений психологічний портрет загиблих. До переліку основних параметрів такого портрету можна віднести:

- недостатні особистісні передумови для нормального виконання службових обов'язків: відсутність необхідних фізичних даних та професійної підготовленості, несприятливі психічні стани, перевтома, віктимні якості й ін.;

- невикористання чи неправильне використання засобів особистої безпеки (бронежилет, шолом «Сфера» тощо);

- порушення встановлених правил, особливо щодо арешту, затримання, обшуку, конфлікту з затриманим і т.ін.;

- переоцінка своїх можливостей у «читанні» інших людей, їх пізнанні;

- ігнорування прикриття при потребі його мати;

- притуплення пильності й довірливість (орієнтація лише на позитивне в людях);

- застосування сили тільки як виключного засобу, що призводить до запізнення в силовому реагуванні;

- невміння передбачати небезпеку;

- помилкові дії в ситуації небезпеки («відкривав спину» злочинцям, не квапився рухатися, не маскувався, не шукав укриття, поведіння самовпевнено і т.п.);

- помилкові рішення і невдала тактика дії в ситуації небезпеки;

- необгрунтований ризик.

Право на життя, на діяльність в умовах, що відповідають вимогам безпеки, на охорону здоров'я та медичну допомогу забезпечене працівникам органів внутрішніх справ, як і всім громадянам, Конституцією України. Директивою МВС України від 24.12.97 р. № 1 серед основних завдань служб і підрозділів ОВС визначається «створення безпеки працівникам ОВС відповідно до особливостей службової діяльності». Повною мірою це стосується працівників оперативних підрозділів.

Серед відомих вчених-дослідників проблем особистої безпеки в роботі правоохоронних органів на особливу увагу заслуговує думка А.І. Папкіна, який вказував на те, що *визначальним чинником особистої безпеки працівника є професійна захищеність його особистості, яка складається з наступних елементів:*

1) **правова** захищеність – відповідність правової та нормативної бази об'єктивним умовам та завданням оперативно-службової діяльності;

2) **організаційна** захищеність – забезпечується організаційно-управлінськими заходами згідно з чинним законодавством;

3) **кадрова** захищеність – забезпечення ефективної діяльності відповідно до професійної придатності, кваліфікаційного рівня та можливостей подальшого удосконалення професійної майстерності працівника;

4) **матеріально-технічна** захищеність – наявність необхідних для ефективного вирішення оперативно-службових завдань зброї, транспорту, індивідуальних засобів безпеки, засобів зв'язку, спеціальних засобів активного захисту, спецтехніки тощо;

5) **економічна** захищеність – можливість задоволення принаймні першочергових потреб працівника та членів його сім'ї;

6) **соціальна** захищеність – наявність соціальних гарантій працівника (обов'язкове страхування, медичне обслуговування, відповідні побутові умови для праці та відпочинку тощо) та формування позитивного іміджу професії;

7) **фізична** захищеність – володіння комплексом заходів протидії злочинним зазіханням на життя та здоров'я (фізичний розвиток, володіння прийомами рукопашного бою та ін.);

8) **психологічна** захищеність – сформований стан психологічної готовності до дій у психологічно складних та екстремальних умовах, здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів та професійної деформації, створення позитивного морально-психологічного клімату та безконфліктних службово-особистісних взаємин у колективі.

Отже, **професійна захищеність** оперативного працівника – це звільнення його від необхідності вирішувати комплекс проблем, розв'язання яких знаходиться за межами реальних можливостей або компетенції, а також формування **професійно-психологічної готовності** до безпечної поведінки у процесі професійної діяльності, у тому числі в екстремальних і психологічно складних ситуаціях.

Особиста безпека базується на достатньому рівні професійно-психологічної готовності.

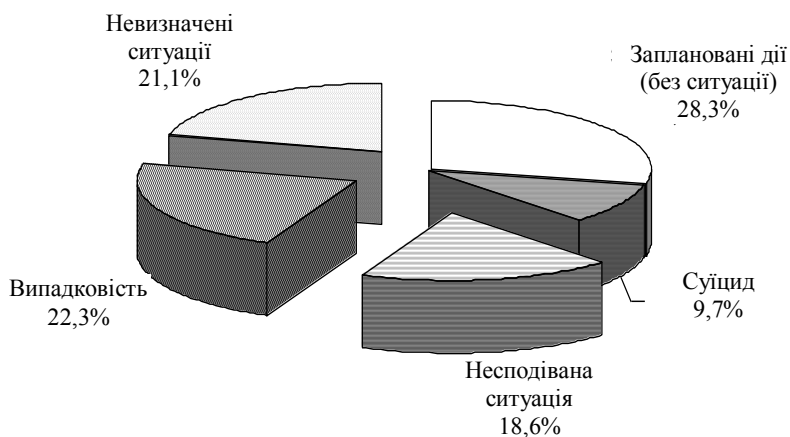
Як і в будь-якій іншій сфері професійної діяльності, особиста безпека виконавця значною мірою залежить від психологічних чинників що передують небезпечній ситуації або безпосередньо формують її. Серед таких чинників **вирішальною є психологічна готовність** працівника до професійно ефективних і в той же час безпомилково безпечних дій. Якісна і кількісна характеристика такої готовності визначається трьома відповідними показниками:

1) частотою надзвичайних подій з фізичними наслідками, що виникли при запланованих професійних діях працівника;

2) частотою і наслідками надзвичайних подій, що виникли при діях у несподіваних ситуаціях (коли для прийняття безпомилкового рішення був певний, але жорстко обмежений час);

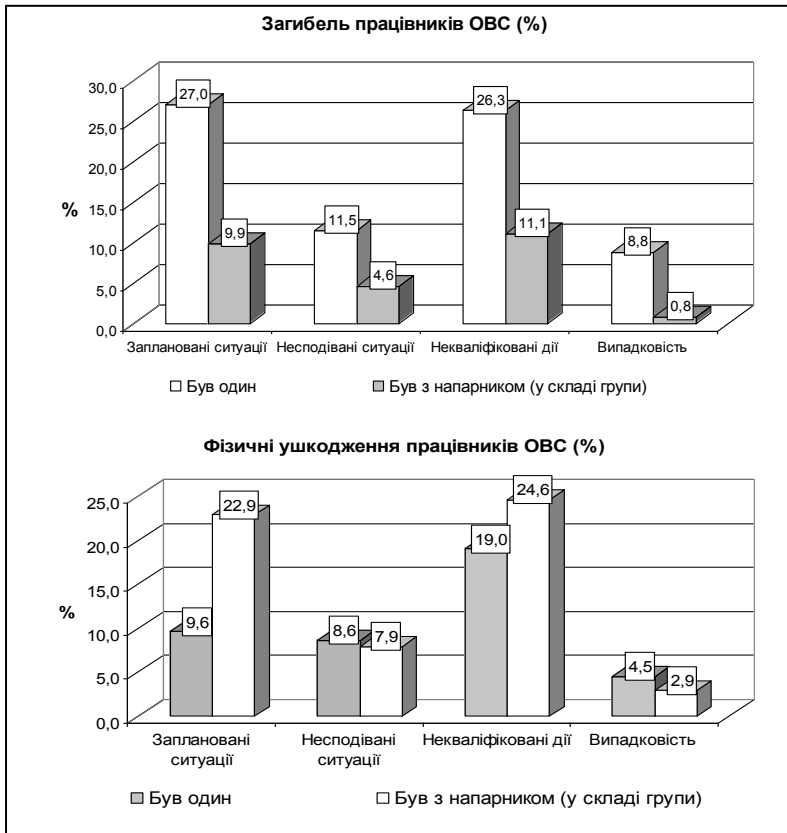
3) частотою і наслідками надзвичайних подій, що виникли у зв'язку із некваліфікованими діями працівників (при запланованих діях та у несподіваних ситуаціях).

Питома вага кожного із зазначених показників у надзвичайних подіях з фізичними наслідками подана на рис. 7.



*Рис. 7. Психологічні складові надзвичайних подій з фізичними наслідками*

Виявилось, що майже третина випадків поранень та загибелі працівників ОВС відбувалася у ситуаціях запланованих дій, до яких слід віднести і випадки суїциду (разом – 38,0%); фізичні втрати у несподіваних та випадкових ситуаціях загалом склали 40,9%. Таким чином, як і в попередні роки, зберігається загрозлива тенденція до втрат особового складу у ситуаціях, що були ініційовані ними самими, з можливістю психологічно й фізично підготуватися, вірно визначитися із особливостями ситуації і передбачити можливий розвиток подій. Очевидно, що рівень професійної підготовки до безпечного виконання службових обов'язків не відповідає вимогам сьогодення і потребує докорінного поліпшення.



*Рис. 8. Особливості надзвичайних подій при самостійних чи сумісних діях працівників*

Як видно з рис. 8, надзвичайні події при самостійних чи сумісних діях працівників вказують певні особливості в залежності від зазначених вище видів подій, що мали місце при виконанні службових обов'язків чи виникли поза службою. Так, при запланованих діях загальний масив даних щодо випадків загибелі працівників, що були наодинці, достовірно відрізняється ( $P < 0,954$ ) від аналогічного масиву частоти надзвичайних подій при діях з напарником. Також статистично відрізняються аналогічні показники загибелі у несподіваних ситуаціях;



випадкові втрати у парі чи у складі групи траплялися рідше ( $P < 0,954$ ), ніж у ситуаціях, коли працівник був один.

Особливості надзвичайних подій, що закінчилися пораненнями працівників, виявилися суттєвими у ситуації запланованих дій – частка поранених при спільних діях (22,9%) значно перевищує частку поранених працівників, які були наодинці (9,6%); також частіше реєструються фізичні ушкодження при некваліфікованих діях у парі (у складі групи). В ситуаціях випадковості чи несподіваності показники поранень не відрізняються. Це є підставою для підтвердження висновку щодо наявності суттєвих вад у професійній підготовці працівників саме до сумісних дій при виконанні службових обов'язків. Про наявність і гостроту питання свідчить також і залежність частоти поранень та загибелі від некваліфікованих дій у штатних чи екстремальних ситуаціях.

**Професійно-психологічна готовність** працівника – сукупність якостей і властивостей особистості, що зумовлює стан мобілізованості психіки, настроєність на найбільш доцільні, активні та рішучі дії в складних чи небезпечних для життя і здоров'я умовах професійної діяльності. Структура її представлена такими компонентами:

1) мотиваційний (установка не тільки на найбільш доцільні, активні та рішучі дії, але й на власну безпеку);

2) орієнтаційний (знання умов та особливостей діяльності, способів можливих дій при різних варіантах розвитку подій, необхідні для цього властивості та якості особистості);

3) операційний (навички та вміння реалізації професійних дій);

4) вольовий (самоконтроль, самообілізація та управління своїми діями, саморегуляція);

5) оціночний (об'єктивна оцінка ступеня небезпеки ситуації та своєї підготовленості до її вирішення, прогнозування можливих результатів, внесення відповідних коректив).

Таким чином, особиста безпека в діяльності працівників правоохоронних органів значною мірою залежить від їх психологічної стійкості та психологічної готовності як активно-дієвого стану особистості і виявляється у здатності зберігати стан нормального функціонування психіки, доцільно діяти, незважаючи на перепони. Найбільш вагомими складовими такої здатності є вміння співробітника за допомогою волі долати негативний вплив емоцій на діяльність, переборювати страх, нерішучість, а також зберігати самовладання при подальшому ускладненні ситуації. Визначальними чинниками особистої безпеки працівників правоохоронних органів є також професійна захищеність кожного з них як особистості та їх готовність до безпечної поведінки у процесі професійної діяльності, у тому числі в екстремальних і психологічно складних ситуаціях.

### **3. Способи та прийоми уникнення небезпечних ситуацій у правоохоронній діяльності**

Одним із першочергових заходів щодо уникнення небезпечних ситуацій є діагностика причетності особи до кримінального середовища. Потреба у ній визначається тим, що значна кількість таких осіб (особливо раніше засуджених) намагаються приховати свою причетність до злочинного світу, орієнтуючись на продовження антисуспільної діяльності. Така діагностика повинна здійснюватись за наступними параметрами.

По-перше, це **оцінка мовленнєвої діяльності**, яка передбачає встановлення елементів кримінального жаргону, його спрямованості та змісту. Кримінальний жаргон містить, з одного боку, слова, які звичайно в мові не використовуються, а з іншого – слова, які означають зовсім інше, ніж у звичайному спілкуванні. Особливістю кримінального жаргону є також використання декількох слів для визначення одного поняття. Головним чинном, слова та вирази кримінального жаргону спрямовані на визначення:

- приналежності злочинців до певного прошарку у залежності від їх досвіду та статусу в кримінальному середовищі;
- характеристики злочинних дій та засобів вчинення злочинів;
- предметів і деталей одягу та оформлення зовнішності;
- місць зібрання та перебування кримінального елемента;
- ознак зовнішності та поведінки людей.

Характерною особливістю активного мовного словника злочинців є відсутність поінформованості щодо загальновідомих речей (політики, суспільного життя тощо) в поєднанні з глибокою обізнаністю в чинному законодавстві. У осіб, які недавно звільнилися з місць відбування покарань, до цього додається необізнаність у елементах повсякденного життя, цінах на харчування, послуги, товари широкого вжитку та ін.

По-друге, певну інформацію про статус та спеціалізацію осіб у кримінальному середовищі можна отримати з **аналізу зовнішності, татуювань, прізвиськ, жестикуляції**. Зокрема, відповідні татуювання вказують на авторитетність особи чи її соціальний стан, орієнтацію на конкретну злочинну діяльність чи помсту, риси характеру. Прізвиська визначають місце в ієрархії злочинного світу, можуть свідчити про соціальне чи національне походження, минулу професію, кримінальну спеціалізацію, ознаки зовнішності.

По-третє, інформативним може бути **оформлення зовнішності та одяг**. Зокрема, існує відповідність поєднання елементів одягу, які є типовими для окремих статусів у злочинному середовищі.

Для осіб, які нещодавно відбували покарання, характерним є незнання моди, відсутність гармонійного поєднання елементів одягу, вульгарність у використанні прикрас, краваток, поєднання застарілих та дуже модних речей.

І, нарешті, доцільно звертати увагу на деякі **ознаки поведінки та реакцій людей**. Наприклад, обмежене пересування у просторі швидкими кроками, жестикуляція близько тулуба, відпочинок навприсядки, стале закладання правиць за спину при русі свідчить про досвід тривалого перебування у місцях відбування покарань. Про це ж можуть свідчити підвищена агресивність, неадекватні реакції на незначні зауваження та критику, нервовість та запальність, нестриманість у мові та рухах.

### **Візуальна оцінка психічного стану**

Не менш важливим засобом забезпечення особистої безпеки працівника є вміла візуальна оцінка психічного стану правопорушника. Вона проводиться на основі оцінки міміки обличчя правопорушника, його жестів, пози, інтонацій голосу. Завданням цієї оцінки є визначення ступеня психологічної готовності правопорушника до ведення двобою. Вищий ступінь психологічної готовності визначається наявністю в людини необхідних особистісних якостей, таких як сміливість, рішучість, наполегливість, самоконтроль, впевненість у собі, а також досягненням нею стану агресивності. Висновок про наявність таких особистісних психологічних якостей можна зробити на основі вивчення зовнішності особи правопорушника.

Важке квадратне підборіддя свідчить про сміливість, жорстокість.

Висунуте вперед підборіддя – про наполегливість, що переходить у впертість. Міцно стиснуті тонкі губи – про рішучість. Примружені очі – про впевненість у собі та розвинуте почуття самоконтролю. Мовлення такої людини спокійне, продумане, закінчення слів вимовляються чітко, сильніше, ніж звичайно, робляться наголоси. Тон голосу рівний, твердий, часто такий, що не допускає заперечень. Корпус тіла злегка нахилений вперед (атакуюча позиція).

Розглянемо тепер ознаки, що вказують на агресивність:

- звуження зіниць;
- м'язи лоба зсунуті всередину і вниз, створюючи загрозливий або насуплений вираз очей, ніздрі розширені й крила носа ледь підняті, губи або міцно стиснуті, або відтягнуті назад, створюючи прямокутну форму і відкриваючи стиснуті зуби, обличчя наливається кров'ю, слова не вимовляються, а цідяться крізь зуби;
- посмішка з постійним розширенням очей без моргання;
- голова високо піднята, підборіддя виставлене;

- високий, у широкому діапазоні сили, тональності та висоти голос;
- стиснення кулаків;
- коротке дихання через ніс;
- поза агресивності (боксерські, борцівські стійки, погрози кулаком і т.д.);
- демонстрація образливих жестів;
- навмисне емоційне самозбудження (у людей, що не мають впевненості у власних силах);
- висловлювання погроз і образ.

Слід пам'ятати, що для визначення наявності агресивності необхідно в'язково вишукувати всі ці ознаки у Вашого супротивника. Ці ознаки досить умовні й залежать від особливостей характеру і темпераменту конкретної людини. Для того, щоб оцінити наміри Вашого суперника як агресивні, досить одного.

Відповідно, найнижчий ступінь психологічної готовності визначається наявністю у людини таких особистісних якостей, як боягузтво, нерішучість, невпевненість, перевага емоцій над логікою.

Ознаки цих якостей:

- піт на лобі – страх;
- очі опущені вниз, погляд «бігає», відкрите небажання зустрічатися поглядами з очима співбесідника – сором'язливість, невпевненість, звичка підкорятися;
- зіниці очей розширені, очі широко розкриті – жах (слід мати на увазі, що розширення зіниць може бути викликано вживанням деяких видів наркотиків);
- маленьке, вузьке, скошене назад підборіддя – слабка воля, нерішучість; підборіддя, яке виступає вперед, – хитрість;
- напіввідкриті губи – нерішучість, відсутність волі до опору;
- руки постійно щось мнуть, смикають – невпевненість, бажання швидше закінчити спілкування;
- дрижання (тремор) кінчиків пальців – страх (можливо, наслідок вживання міцних спиртних напоїв);
- звужені плечі, згорблена спина – мимовільне бажання стати менше свідчить про страх, готовність підкорятися.

Мовлення такої людини невиразне, часто швидке, закінчення слів «ковтаються», висота голосу може різко мінятися кілька разів протягом розмови, у голосі чути істеричні нотки. Корпус трохи відхилений назад (оборонна позиція).

Слід пам'ятати, що оцінка правопорушника здійснюється перед тим, як до нього підійти, а отримані в процесі спілкування висновки уточнюються.

Для забезпечення особистої безпеки необхідно також володіти навичками **діагностики намірів підозрюваних осіб**. Першим кроком тут повинно бути визначення брехні чи нещирості, яке здійснюється шляхом аналізу мовних та невербальних проявів. Інформативними ознаками мовних повідомлень щодо брехні й нещирості є:

1) компетентність і поінформованість – судження обмежуються тим, що має бути згідно кваліфікації й освіченості особи, а не змальовують реальний стан справ; велику питому вагу складають типові, стандартні варіанти;

2) унікальність висловлювань – висловлювання схематизовані, стереотипні, у них відсутня власна позиція автора; складається враження, що слухач їх уже колись чув;

3) емоційна насиченість – судження звичайно позбавлені емоційності, їх переконуючий вплив досягається шляхом посилення на думку авторитетів;

4) удавані невідповідності і протиріччя – хоча це й парадоксально, але у правдивих судженнях зазвичай зустрічається більше невідповідностей, ніж у брехливих. Нещирі висловлювання містять або вкрай суперечливу, або ж узгоджену, максимально упорядковану інформацію; суттєвим для них є позиція стороннього спостерігача («так всі кажуть», «так роблять всі» тощо).

Серед жестів інформативними щодо нещирості позиції є:

1) прикриття рота правицею з одночасним прикладанням великого пальця до щок;

2) короткі торкання різних частин обличчя;

3) нав'язливі потирання повік;

4) відтягування комірця від шиї;

5) неодноразове погладжування волосся на голові;

6) маніпулювання якимось предметом.

Певну інформацію щодо нещирості поведінки особи можна отримати, спостерігаючи несвідомі фізіологічні прояви, до яких належать зміна кольору шкіри (зазвичай обличчя), потовиділення, прискорення ритму серцевих скорочень (на скронях та шиї), рефлекторне напруження м'язів вилиць, дрижання верхніх кінцівок, прискорення або аритмія дихання.

Посилення ворожості у намірах особи щодо працівника міліції можна визначити за комплексом мімічних та тілесних проявів:

1) прийняття захисної або агресивної позиції тіла;

2) зсування м'язів лоба донизу, концентрація погляду на обличчі супротивника або частині тіла, яка передбачається для ураження;

3) скорочення просторової дистанції;

4) відкидання тулуба назад з одночасним його розхитуванням відносно центральної осі тіла;

5) зміна кольору обличчя, напруження верхньої губи.

Враховуючи озброєність злочинного світу, оперативні працівники міліції повинні уміти візуально виявляти приховану зброю. Так, однією з інформативних ознак є асиметрична хода зі скороченням кроку з боку прихованої у кишені або за паском зброї, обмежене з того ж боку вимахування рукою. Пересуваючись нагору або бігом, носій зброї підсвідомо притримує її рукою або ліктем. При перевірці підозрілої особи слід звертати увагу на положення тулуба або стегон, бо людина підсвідомо намагається розташувати зброю подалі від працівника ОВС та ближче до провідної руки для зручності можливого її вихоплювання. Вказане стосується також будь-яких предметів, які можна використувати з агресивними намірами.

Як свідчать спостереження, для значної кількості оперативних працівників зі стажем оперативної роботи до 10 років досить характерним є ігнорування небезпеки, навмисне блокування думок про неї, і це вкрай негативно. У таких випадках при зустрічі з реальною екстремальною ситуацією зростає ймовірність «запізнювання», внаслідок чого втрачається контроль над нею, спостерігається демобілізація психічної діяльності, що призводить до невиправданого ризику чи неадекватного реагування.

#### **Готовність працівника міліції до просторового контакту з правопорушником**

Ефективність фізичного контакту та рукопашного бою з правопорушником забезпечується поєднанням психологічного стану готовності, фізичного стану організму та опрацюванням вмінь та навичок фізичної протидії (технологія контакту).

Оптимальним психологічним станом в умовах безпосереднього протиборства з правопорушником є абсолютний спокій і максимальна концентрація уваги, що досягається розвиненою психічною саморегуляцією. Свідомість працівника повинна бути вільною від страху та паніки, від необхідності метушливої оцінки ситуації та відшукання необхідного прийому протидії. Концентрація уваги дозволяє знайти слабкі місця супротивника і миттєво відреагувати рішучим та ефективним бойовим прийомом. У ситуації бою погляд оперативного працівника повинен зосереджуватись на трикутнику, який утворюється плечима та очима правопорушника. Не слід концентруватись на руках та ногах противника, бажано дивитись йому в очі, бо саме за рухами очей можна визначити подальші фізичні рухи. Напружений погляд у вічі може також викликати у правопорушника почуття тривоги, остраху, невпевненості. Потрібно орієнтуватись на створення у противника стану розгубленості й невпевненості за допомогою відповідних провокуючих рухів атаки чи захисту. При цьому супротивник або ж відкриває уразливе місце на тілі, або здійснює

помилкову атаку. Доцільно використовувати певні дії, які можуть викликають відповідні рефлекторні рухи, послаблюючи захист. Зокрема, на це орієнтовані дуже голосні погрожувальні вигуки, засліплення очей світлом ліхтарика, піском та пилом, кидання у його бік різних предметів тощо.

Досконалість технології бою полягає у визначенні ефективних і достатніх ударів, наявності навичок їх застосування та тактичних прийомів психологічного впливу.

Зокрема, до основних уражаючих ударів у відповідні частини тіла належать:

а) засліплювальні – в обличчя та суглоби;

б) зупиняючі (з різким та тривалим болем) – у печінку, живіт, сонячне сплетіння;

в) паралізуючі – в область паху, очей, шиї.

При цьому слід пам'ятати, що нанесення ударів повинно бути узгоджене з ситуацією протидії, з тим, яке місце потрібно уразити для припинення активного опору правопорушника. На тілі людини є місця, ураження яких небезпечно для життя – шия, сонна артерія, скроні, пах, верхній шийний хребець, тім'я.

Тактичними психологічними прийомами впливу у процесі фізичного протистояння є:

1) омана – рухи (фінти), що призводять до розслаблення, відкриття уразливих місць на тілі;

2) виклик супротивника на прийом – імітація певного руху з метою викликати відповідну дію;

3) виснажування супротивника – нав'язування супротивнику дій з суттєвим фізичним навантаженням, бігом, стрибками;

4) пригнічення та виклик остраху – демонстрування власної фізичної сили та можливостей;

5) раптовість, незвичність і неочікуваність – дії, що орієнтовані на виникнення у супротивника стану розгубленості, паніки та відмови від опору.

Аналіз випадків загибелі та поранень працівників ОВС у небезпечних службових ситуаціях свідчить про невикористання або некваліфіковане використання ними предметів екіпіровки та засобів захисної дії. Перш за все слід зазначити, що ефективність цього використання зумовлена двома основними чинниками. Перший – напрацювання стійкої мотивації до використання захисного спорядження та доцільної екіпіровки не лише у визначених випадках, але й у потенційно небезпечних ситуаціях. За даними міжнародної поліцейської асоціації, третина випадків загибелі поліцейських зумовлена свідомим ігноруванням носіння бронежилетів у небезпечних ситуаціях.

Окрім заходів підвищеного контролю з боку керівництва органів (підрозділів) ОВС щодо оснащення підлеглих засобами захисту та екіпіровки, формуванню відповідної психологічної установки у працівників може сприяти активна популяризація конкретних випадків забезпечення особистої безпеки внаслідок умілого використання цих засобів. Другим чинником ефективного застосування екіпіровки та засобів захисту є чітке знання працівниками штатних та позаштатних можливостей їх використання. Так, окрім зручного розташування предметів екіпіровки та спецзасобів, працівники повинні приділяти увагу їх демаскуючому розташуванню та нестандартному використанню.

Окрім цього, оперативні працівники повинні враховувати, що забезпечення особистої безпеки у службових та позаслужбових ситуаціях може зумовлюватись умілим використанням підручних предметів із відповідними захисними властивостями. Наприклад, тимчасове засліплення супротивника можливе не лише за допомогою газової зброї, але й киданням йому в очі пилу та піску, використанням засобів побутової хімії у аерозольній упаковці. Нерухомість правопорушника досягається за допомогою дроту, міцного мотуззя та тканини, вдяганням на нього обернутого навпаки одягу з одночасним зав'язуванням рукавів та колош тощо. Кийки, палиці та арматура певної міцності використовуються як ударна, відбивна, колюча та фехтувальна зброя. Каміння та інші предмети значної ваги мають конкретні ударно-метальні якості. Кидання легких, але об'ємних предметів у бік супротивника призводить до миттєвого відволікання уваги. Попереднє розташування в нагрудних зовнішніх та внутрішніх кишенях металевих предметів посилює захист тіла від пошкоджень холодною зброєю. Інакше кажучи, активізація уяви і творчого мислення працівника повинна сприяти знаходженню ефективних можливостей для зменшення загрозливого потенціалу небезпечної ситуації.

### **Забезпечення особистої безпеки працівника ОВС із застосуванням вогнепальної зброї**

Цей спосіб забезпечення ґрунтується на таких основних чинниках:

- 1) досконале знання відповідних статей «Закону про міліцію», які регулюють застосування вогнепальної зброї;
- 2) стрілецька підготовленість, яка визначає уміле поводження зі зброєю у різних службових ситуаціях;
- 3) психологічна підготовленість до застосування вогнепальної зброї, яка визначає готовність, упевненість і виваженість у поводженні з нею.

Положення законодавства, які регулюють випадки та порядок застосування вогнепальної зброї, є достатньо конкретними. Проте не менш важливим є узгодження відповідних статей «Закону про мілі-



цію» з можливими ситуаціями оперативно-службової діяльності. Так, працівник ОВС повинен розуміти, що коли злочинець використовує транспортний засіб для нападу або цілеспрямовано скеровує його на громадян, діяти слід не згідно з п. б ст. 15, яка передбачає застосування зброї проти транспортного засобу для його зупинки, а згідно з п. 2 ст. 15, тобто відкривати вогонь на ураження особи, яка керує транспортом. Детального опрацювання вимагає також положення про заборону застосування зброї щодо громадян певного віку та фізіологічного стану.

Більшість елементів стрілецької підготовленості оперативного працівника напрацьовуються за умови відповідної організації, матеріальних можливостей та оснащення органів (підрозділів) ОВС. Проте деякі елементи вимагають формування певних інформаційно-психологічних установок, наприклад, це стосується випадків приведення вогнепальної зброї напоготовів. Найбільш типовими (коли йдеться про збереження життя та здоров'я) випадками тут є:

- огляд підвалів, горищ, нежилых будівель, новобудов та інших місць можливого знаходження кримінального елемента;
- огляд об'єктів охорони при спрацюванні охоронної сигналізації;
- прибуття на місце тільки-но вчиненого або ще триваючого насильницького злочину, а також до місця схованки особи, що розшукується у зв'язку з учиненням тяжкого злочину;
- знаходження у засідці;
- конвоювання осіб, схильних до втечі, фізично сильніших за працівника, або ж конвоювання групи осіб;
- перевірка у нічний час документів водія, підозрюваного у викраденні автотранспорту.

Психологічна підготовленість оперативного працівника до застосування зброї за умов, що загрожують його життю та здоров'ю, передбачає наявність знань та умінь враховувати деякі суттєві психологічні чинники.

По-перше, важливим психологічним чинником ефективності застосування зброї є формування психологічного стану «звичкості» до неї. Слід усвідомити, що зброя – це такий же технологічний елемент діяльності, як тека з протоколами. Наслідком такого усвідомлення є поява відчуття «озброєності» й упевненості у своїх можливостях забезпечити власну безпеку і безпеку громадян.

Іншим важливим чинником психологічної підготовленості оперативного працівника є **вироблення навичок прискореного і точного просторово-часового виміру.**

Як твердять американські дослідники, **сприйняття простору і часу суттєво змінюється в умовах застосування вогнепальної зброї:** виникає так зване «тунельне бачення», коли простір ясного бачення

звужується до лінії вогню; для одних поліцейських тривалість вогневого бою уповільнюється, для інших прискорюється у суб'єктивному відчутті. Це пов'язано з тим, що кожній людині притаманні індивідуальні особливості сприймання простору і часу, – своєрідна індивідуальна просторово-часова метрика, згідно з якою одні особи дещо перебільшують часові та просторові проміжки, інші применшують. Опрацювання навичок визначення власної «корективи» щодо реального часу та відстані дозволяє визначитися щодо безпечної відстані до супротивника й часу, достатніх для ефективного застосування вогнепальної зброї.

Урахування деяких психологічних моментів вимагають ситуації, за яких неможливе застосування зброї (звільнення заручника, ризик ураження сторонніх громадян) чи є вимога злочинця роззброїтися. У такому випадку доцільно не віддавати йому вогнепальну зброю, а відкинути її таким чином, щоб злочинець не заволодів нею, а працівник зміг це зробити у слушний момент. Цьому може сприяти відволікання уваги неадекватним мімічним проявом або відповідна концентрація погляду (назад, вверх тощо).

Досить небезпечними є ситуації супроводження затриманого до підрозділу міліції або його конвоювання, у яких злочинець за рахунок скорочення відстані між ним та працівником отримує змогу заволодіти зброєю. У цих випадках доцільно слідкувати за ритмічністю ходи затриманого та положенням його тіла. Затримання чи прискорення ходи, невмотивовані необхідністю зміни вертикальної вісі тіла, напрямку пересування, можуть бути індикаторами наміру втечі або нападу. Насторожують наміри раптового зближення злочинця зі сторонніми громадянами, спотикання, раптове накульгування. Треба також звертати увагу на певні упереджувальні напруження м'язів, мимовільне стискання правиці, попередні підгинання кінцівок затриманого, що звичайно передують рішучим та стрімким фізичним діям.

При переслідуванні озброєного злочинця і його раптовому знкненні у приміщенні збереження темпу переслідування і скорочення відстані навряд чи доцільно. І, навпаки, якщо злочинець незброєний або має лише холодну зброю, потрібно негайно проникнути у приміщення, щоб він не встиг знайти надійну схованку і здійснити неочікуваний напад. За будь-яких умов переслідування у приміщенні потребує максимальної уваги, постійної зміни геометрії тіла (напівзгнувшись, з нахилом тіла) та використання можливого прикриття (двері, стіл, шафа тощо).

Застосування вогнепальної зброї проти людини – це життєво складна психологічна проблема, тяжкий внутрішньоособистісний конфлікт, який викликає посттравматичні психічні реакції, психофізіоло-

гічний та емоційний стрес. Тому оперативні працівники повинні усвідомити дві важливі істини. По-перше, вогнепальна зброя – це ефективний і небезпечний інструмент діяльності, застосування якого вимагає високої майстерності, поваги, впевненості й відповідальності. Недоречно вимахувати зброєю у будь-якій ситуації, що може лише погіршити перебіг подій. З іншого боку, вогнепальна зброя – це дуже вагомий аргумент, і не слід вагатись, коли цей аргумент є останнім на терезах закону і справедливості.

### **Прийоми формування у працівників правоохоронних органів установки на виживання**

Установка на виживання – це готовність і схильність працівника до цілеспрямованої, надійної поведінки і самозахисту, що характеризується достатнім рівнем ефективної діяльності. Вона включає три елементи: пізнавальний (наприклад, «Я усвідомлюю свою участь у ситуації, пов'язаній із застосуванням вогнепальної зброї й інших форм насильницьких дій з боку правопорушників»); емоційно-оціночний (наприклад, «Я буду постійно дотримуватись внутрішнього переконання, що не стану жертвою в небезпечній ситуації») і поведінковий (наприклад, «Я буду завжди наближатися до всіх підозрюваних, передбачаючи можливий їхній опір»).

Формування стійкої установки на виживання являє собою одночасне виховання розумного і мотивованого ризику, подолання почуття страху, розвиток обачності і пильності в поведінці працівників органів внутрішніх справ. Така робота – гарантія їх ефективних і надійних дій у небезпечних для життя і здоров'я умовах. Сформувати й розвинути в собі установку на виживання здатен кожен співробітник.

Для формування установки на виживання можна використовувати *вправи з візуалізації*, тобто створення в уяві елементів небезпечної ситуації та візрців своїх власних дій. Подібні вправи доцільно виконувати, коли ніхто і ніщо вам не заважає (у вільний від виконання посадових обов'язків час, впродовж вихідного дня і т.ін.).

Почніть з розслаблення, позбавтеся тривожних думок. Сядьте зручніше, хребець має бути прямий, ноги розташуйте так, щоб тіло набрало зручного, урівноваженого положення. Руки покладіть на коліна долонями догори. Закрийте очі. Намагайтеся досягти розслаблення м'язів.

Зосередьте свою увагу на подиху. Усвідомте його ритм. Роблячи вдих-видих, відчуйте по можливості усі фізичні зміни, що виникають під час вдиху і підйому грудної клітини, видиху й опускання грудної клітки. Не змінюйте ритму дихання. Зосередьте увагу на видиху і з кожним видихом «відсторонюйте» від себе турботи, тривоги, неприємні розмови, погрози, негативні думки тощо (на цю частину вправи відводиться 5–7 хвилин).

Потім сконцентруйте увагу на створенні образу ситуації і на тому, як ви себе в ній бачите. Осягніть подумки ситуацію конфліктних стосунків із правопорушником, наприклад, його відмову підкоритися вашим вимогам, припинити хуліганство і т.п. Для створення уявного образу згадайте реальні ситуації з вашого досвіду чи досвіду ваших колег. Наприклад, як виглядав грабіжник, хуліган, інший злочинець. Чітко уявіть, у чому на той час полягало правопорушення відносно вас – у погрозах, образах, фізичній агресії чи ін.

Після цього попрацюйте над своїм образом-портретом охоронця правопорядку. Не шкодуйте для нього фантазії: у вас безліч позитивних якостей – гарне здоров'я, сила, швидкість реакції, міцна воля, високий професіоналізм. Важливими є деталі: як ви екіпіровані, чим озброєні.

Наступний крок: уявіть ідеально ваші дії щодо припинення протиправної поведінки порушника. Ці дії повинні бути рішучими, швидкими, спрямованими, ефективними і неодмінно законними. У підсумку ви повинні начебто реально побачити, що супротивник беззастережно підкоряється вам. А тепер подивіться на себе, точніше, на свій образ, ніби-то з боку: переконайтеся, що цей працівник діяв ефективно, використовував усі заходи приборкання порушника, надані законом: усне попередження – раз, фізичне вплив – два, спеціальні засоби і зброя – три. Втрати? Ані фізичної, ані психологічної!

Проговоруйте подумки: «Мені подобається, як я діяв»; «Я буду завжди в подібних випадках таким же сильним, впевненим, спритним, швидким і професійно грамотним працівником»; «Я завжди вийду переможцем з будь-якого зіткнення з правопорушником» (на другу частину вправи відведіть 10–12 хвилин).

### **Прийоми подолання страху і формування хоробрості у працівників правоохоронних органів**

Страх паралізує волю, часто призводить до стихійних, необміркованих і хаотичних дій, а в підсумку знижується надійність і ефективність вирішення задач у небезпечних ситуаціях. За психологічним походженням почуття страху – результат мислення й уяви, які передбачають небезпеку для життя, здоров'я і самопочуття працівника. Переживання небезпеки пов'язане зі стражданнями. Звідси виникають надмірні за силою емоційні переживання. Страх має багато проявів – від побоювання, остраху, переляку до жаху, що призводить до втрати доцільності в поведінці.

Зазвичай вважають, що острах не можна перебороти логікою, уявним шляхом і самонаказами, напруженням волі. Яким же чином долається острах співробітником? Можна визначити два основних шляхи **розвитку самовладання**: 1) виховання і 2) оволодіння працівниками спеціальними психотехнічними прийомами зняття страху.

*Виховання* містить у собі самовиховання й особистісний розвиток працівників. Головними складовими **в цьому** напрямку можуть бути:

- формування віри у власну невразливість і розвиток установки на поведінку в небезпечних ситуаціях;
- розвиток професіоналізму і зміцнення переконаності в безпомилковості власних дій у небезпечних ситуаціях;
- поступовий, впродовж двох-трьох років роботи, перехід від стану тривожності до стану концентрованості уваги;
- моделювання небезпечних ситуацій (наприклад, на психологічній смузї перешкод);
- підтримка позитивних емоцій і переживань після ризикованих, але успішних дій;
- опрацювання співробітниками навичок саморегуляції, аутогенного тренування і медитації (зосередженості).

*Психотехнічні прийоми* дозволяють у стресовій ситуації швидко зняти негативні переживання і змінити хід думок у позитивному напрямку. Вважається, що локалізація страху можлива при узгодженості із самим собою за принципом «буде що буде». У цьому випадку мислення припиняє прорухувати варіанти безпеки, плин небезпечних думок змінюється загостреним сприйняттям подій. І в такий спосіб працівник ефективніше входить у ситуацію, що автоматично витісняє страх. Зняття страху, зменшення ступеня тривожності можливі також на основі застосування спеціальних дихальних вправ.

### ***Ризик і особиста безпека***

Ризик – це дії правоохоронця, що характеризуються невизначеністю результату і можливим настанням несприятливих наслідків у випадку невдачі. Ризикована поведінка залежить від ситуації діяльності й особистісних якостей співробітника. Спостереження і дослідження свідчать, що при ухваленні рішення про ризик працівники враховують два основних фактори: ймовірність невдачі і розмір невдачі, що усвідомлюється як очікуваний збиток. Ризик характеризується можливістю вибору між менш чи більш небезпечними для працівників варіантами поведінки, проте вони розрізняються за ступенем ефективності з огляду на досягнення результатів діяльності. Часто ризикована поведінка дозволяє **досягти** мети діяльності швидше і з мінімальними втратами.

Значною мірою успішний результат при ризику пов'язаний зі ступенем обґрунтованості (виправданості) чи необґрунтованості (невиправданості) ухвалення рішення правоохоронцем про ризиковану поведінку. Обґрунтований ризик припускає адекватну оцінку співробітником співвідношення між очікуваним успіхом, вираштем і очікуваною невдачею. Конкретною перешкодою до обґрунтованої

та адекватної поведінки в небезпечній ситуації є *схильність працівника до ризику*. Вона являє собою відображення комплексу особистісних якостей індивіда (потреби в самоствердженні, мотивації діяльності, тривожності, імпульсивності, агресивності й ін.). Особи, які прагнуть до домінування над іншими, до самоствердження, яким притаманна підвищена агресивність, часто віддають перевагу ризикованій поведінці.

Визначний вплив на прийняття співробітником рішення про ризик здійснює пережита ним небезпека. У зв'язку з цією обставиною важливими є два основних феномени: ефект Карпентера й ефект «обпечених пальців». Ефект Карпентера полягає в тому, що кожне сприйняття чи уявлення породжує схильність до подібного ж сприйняття і уявлення. Працівник, що одержав у небезпечній ситуації поранення або психотравму, зневіряється в можливості запобігання нещасним випадкам у майбутньому. У нього розвивається «занепокоєння тривоگو», що вимагає надання йому термінової психотерапевтичної допомоги. Ефект «обпечених пальців» становить протилежний тип поведінки співробітників. У цьому випадку співробітник, що пережив небезпеку, стає більш обачливим, обережним, у нього розвивається здатність до мотивованого й обґрунтованого ризику за принципом «Обпечений молоком дме на воду».

На закінчення можна сформулювати кілька правил поведінки працівників органів внутрішніх справ, спрямованих на забезпечення їх особистої професійної безпеки.

1. Комбінуйте, обходьте, знижуйте напруженість при інцидентах із правопорушниками. Пам'ятайте: час, як правило, на вашому боці.

2. Не провокуйте напад і стрілянину.

3. Здорова недовіра до підозрюваного, що перевіряється, чи затриманого краще, ніж легковажна довірливість.

4. Страхуйте кожну свою дію щодо підозрюваного чи правопорушника, найкраще за допомогою напарника.

5. Уникайте шаблонної і передбачуваної поведінки в небезпечній ситуації.

6. Будьте пильні до засідок. Кращий захист від засідки уважно прислухатися до своїх відчуттів.

7. На місці події намагайтеся тримати в полі зору всіх діючих осіб.

8. Ніколи не повертайтеся до підозрюваного чи правопорушника спиною.

Тож вищезазначені положення й рекомендації є своєрідними орієнтирами і становлять підґрунтя для опрацювання навичок їх практичного застосування при виконанні конкретних завдань працівниками органів внутрішніх справ у психологічно напружених

ситуаціях службової діяльності. Особиста безпека працівників правоохоронних органів значною мірою залежить від їх психологічної стійкості та психологічної готовності і є результатом реалізації комплексу заходів, спрямованих на зниження рівня професійного ризику до реально можливого мінімуму, що дозволяє гарантувати збереження життя і здоров'я, нормального психічного стану і дієздатності працівника при високій ефективності вирішення ними професійних завдань.

### Інформаційні джерела

1. Александров Д.О. Мистецтво керування людьми / Д.О. Александров. – К., 1999.
2. Андросюк В.Г. Юридична психологія / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, М.В. Костицький, О.В. Мойсеєва, С.А. Тарарухін, Г.О. Юхновець; за заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсеєва. – К., 2006. – 392 с.
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості / О.Ф. Бондаренко. – Харків, 1996.
4. Вербенський М.Г. Особиста безпека: навч.-практ. посібник для працівників органів внутрішніх справ України / М.Г. Вербенський, В.О. Криволапчук, І.М. Тодуров, М.Т. Бондарчук, А.В. Юрченко, О.В. Шаповалов. – К.: МВС України, 2005. – 168 с.
5. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ / за ред. Я.Ю. Кондратьєва. – К., НАВСУ, 1998. – 178 с.
6. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. № 565-ХІІ // Відомості Верховної ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 21.
7. Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність»: науково-практичний коментар // Я.Ю. Кондратьєв, І.П. Козаченко та ін. – К.: РВВ МВС України, 1993. – 120 с.
8. Концепція психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України, затверджена рішенням колегії МВС України від 5.02.97 р., №2км\2. – К., 1997.
9. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности / А.И. Папкин. – М., 1996.
10. Професійна психологія в органах внутрішніх справ: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець, В.С. Медведєв. – К: Вид. УАВС МВС України, 1995. – 111 с.
11. Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах. Частина II: навч.-метод. посібник. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003. – 143 с.
12. Юридична психологія. Альбом схем з коментарями / за ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсеєва. – К.: КНТ, 2008. – 152 с.

## ТЕМА 21. Психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ до проведення переговорів

1. Загальна характеристика переговорної діяльності.
2. Психологічне підґрунтя переговорів зі злочинцями.
3. Психологічні особливості переговорів з терористами, які утримують заручників.
4. Психологія особи переговорника та його підготовка.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>загальну структуру процесу переговорів, роль медіаторства</i>	
	<i>психологічні основи видів переговорів</i>	
	<i>тактики і технології ведення переговорів зі злочинцями</i>	
	<i>особливості переговорів з терористами, що утримують заручників</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>практичні настанови до ведення переговорів</i>	
	<i>застосовувати прийоми переговорної діяльності</i>	
	<i>визначати індивідуальні особливості об'єкта переговорів</i>	
	<i>зосереджувати свої фахові вміння в умовах напруги</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• переговорна діяльність</li> <li>• медіаторство</li> <li>• посередництво</li> <li>• тактика взаємодії</li> <li>• типологія злочинця</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «третя сторона» переговорів</li> <li>• переговори з терористами</li> <li>• переговорні техніки</li> <li>• найкраща альтернатива обговорюваній домовленості /НАОД/</li> </ul>

В сучасних умовах загострення криміногенної ситуації та зростання злочинності, у тому числі організованої, підвищуються вимоги до діяльності правоохоронних органів, зокрема до професійної готовності в ряді кримінальних ситуацій вести переговори зі злочинцями, які зазіхають на життя й здоров'я людей, матеріальні цінності, культурну спадщину, або можуть діяти, викликаючи інші тяжкі наслідки. Наукові та практичні аспекти ведення переговорів з правопорушниками в нашій країні сьогодні розроблені недостатньо, оскільки сама проблема виникла в Україні порівняно недавно. Особливе місце посідають завдання, що пов'язані з випадками захоплення заручників, викрадення людей (в тому числі дітей), погроз вчинення збройних нападів, вбивств, вибухів, підпалів, масових отруєнь, активної протидії з боку злочинців заходам щодо їх затримання. Почастішали випадки захоп-



лення транспортних засобів із терористичними, корисливими чи іншими намірами, викрадення людей з метою викупу, масових безпорядків та інших небезпечних протиправних діянь. Разом з тим, поступово відходять у минуле масштабні війни, і на цьому тлі набирає розмаху інше явище – тероризм як спроба насильницького розв’язання певних соціальних протиріч. Так звані збройні конфлікти малої інтенсивності ставлять на меті терористичний вплив на певні соціальні групи, тобто здійснення тиску шляхом погрози силою задля досягнення конкретної мети. Практика доводить, що в подібних випадках найбільш оптимальним засобом запобігання тяжких наслідків є саме переговори – діалогове спілкування з особами, що вчинили чи намагаються вчинити протиправне посягання, або їх представниками з метою захисту прав і свобод громадян, передбачених Конституцією та законами України, досягнення згоди, направленої на зниження громадської небезпеки та можливої шкоди, одержання необхідної оперативної та криміналістичної інформації.

Стає однозначно зрозумілим, що практично у всіх подібних випадках правоохоронним органам, зокрема працівникам міліції, необхідно проводити переговори з метою упередження тяжких наслідків. Це обумовлює необхідність підготовки правоохоронних органів до взаємодії у конфліктній ситуації, в тому числі й до переговорної діяльності.

## ***1. Загальна характеристика переговорної діяльності***

***Організаційні основи здійснення переговорів.*** Переговори – це засіб вирішення конфлікту, коли за наявності у сторін суперечливих інтересів існує їхня певна взаємозалежність, яка дозволяє сторонам дійти взаємоприйнятних рішень. Переговори є комбінацією двох чинників: захисту власних інтересів, з одного боку, і залежності від опонента – з іншого. Переговори – це самостійне соціальне вміння, яке не можна зводити ні до процесу співробітництва, ні до процесу боротьби; вони містять у собі обидва компоненти у їх діалектичній взаємодії.

У практиці правоохоронної діяльності **переговори** – *один з ненасильницьких способів боротьби зі злочинністю, заснований на законі, моральності, психології, який у ряді кримінальних ситуацій являє собою діалог зі злочинцями (злочинними організаціями, спільнотами, групами) з метою схилення їх до відмови від подальшої злочинної діяльності, а також активного сприяння розкриттю і розслідуванню злочинів, розшуку і затримці осіб, що скоїли злочин, усуненню заподіяної шкоди, одержанню оперативної і криміналістично значущої інформації.*

Переговори входять у систему скоординованих між собою організаційних заходів і є складовою частиною тактичної операції, що про-

водиться на підставі чинного законодавства, зі звільнення заручників і затримки злочинців.

Правовою основою переговорів зі злочинцями є також і міжнародно-правові документи. До них належить прийнята Генеральною Асамблеєю ООН резолюція 34/69 від 17 грудня 1979 р., що містить Кодекс поведінки посадових осіб з підтримки правопорядку.

Крім правової основи, переговори зі злочинцями мають і моральне підґрунтя. З погляду морального вибору, моральність позиції в переговорах зі злочинцями може бути оцінена однозначно: захист особистості, її життя, здоров'я, недоторканності, культурної та історичної спадщини, середовища, що відповідає нормам людської моралі.

Здійснення переговорної діяльності, як правило, передбачає провадження розвідувальних, випереджувальних, режимних, слідчих, оперативно-бойових і інших дій, об'єднаних загальним керівництвом, системним підходом до рішення задачі, що виникла.

**У залежності від обставин розрізняють такі види переговорів зі злочинцями:**

- **за метою проведення:** звільнення заручників, попередження вибухів, підпалів, отруєнь, вилучення викраденої зброї, вибухових і отруйних речовин, бактеріологічних, радіоактивних і інших матеріалів, повернення викрадених культурних та історичних цінностей, дії з припинення опору, попередження масових безладів тощо;

- **за мотивами дій злочинців:** політичні, націоналістичні, корисливі, незаконна еміграція, ухилення від переслідування, звільнення з-під варті, помста й ін. Може спостерігатися різноманітне поєднання мотивів;

- **щодо часу скоєння злочину й порушення кримінальної справи:** до вчинення злочину, в період його вчинення, після вчинення; до порушення кримінальної справи, після її порушення;

- **за тривалістю:** короткострокові (декілька годин), середньострокові (декілька днів) і тривалі (тижні, місяці й роки);

- **за числом сторін:** двосторонні, багатосторонні (кожна сторона має власні інтереси в переговорах);

- **за числом учасників:** по одному представнику з кожної сторони, по кілька людей із кожної сторони, між групами людей. Можливі різноманітні комбінації чисельності сторін у залежності від ситуації;

- **за ступенем складності:** прості, коли предметом переговорів є одне питання; складні, коли обговорюється ряд пов'язаних між собою питань (багатоходові);

- **за рівнем представництва сил правопорядку:** на місцевому рівні (міському, районному), на рівні області, на державному рівні, за участю представників іноземних держав, змішані рівні представництва;

- **за ступенем опосередкування контакту сторін:** прямі (безпосередній контакт), через посередників (перекладачів), за участю третьої нейтральної сторони, змішані типи переговорів;

- **за формою контакту сторін і ведення:** усні, письмові, без застосування технічних засобів, змішані форми контакту сторін;

- **за ступенем гласності:** гласні, про хід яких інформується громадськість; негласні (таємні), коли визнано необхідним не повідомляти про них з різноманітних оперативного-тактичних і інших підстав, у тому числі, за домовленістю сторін;

- **за характером висунутих злочинцями умов:** прийнятні, нездійсненні, частково здійсненні.

**Практика ведення переговорів із злочинцями потребує також розмежування ситуацій у залежності від таких обставин:**

- відоме чи невідоме місцезнаходження злочинців і заручників;
- місця перебування злочинців і заручників (житловий масив, промисловий об'єкт, підприємства, заклади, польові умови або види транспорту);

- можливість застосування до злочинців сили (фізичної, спеціальних засобів, зброї);

- наявність даних про особистість злочинців та їхніх жертв, злочинних намірів;

- перебування злочинців при захваті повітряного судна в кабіні пілотів або в іншому місці;

- вірогідні наслідки здійснення погрози (покарання, загибель заручників, значні руйнування, масова загибель).

### **Етапи, мета і позиції здійснення переговорної діяльності**

*У процесі здійснення переговорної діяльності прийнято виокремлювати такі етапи:*

- етап розвідки (хто заручник, терористи, скільки їх, їхні вимоги);
- діагностичний етап (визначення емоційного стану терористів, заручників, розробка безпосереднього сценарію переговорного процесу);

- етап здійснення психологічного впливу (безпосереднього застосування психологічних знань у переговорному процесі);

- етап забезпечення звільнення заручників;

- завершальний етап.

### **Мета переговорів:**

- переконати злочинця відмовитись від намірів чи піти на поступки;

- вибороти час для підготовки силових акцій.

Переговори мають сенс тільки за умов забезпечення життя й здоров'я заручників; якщо заручники загинуть, ведення переговорів припиняється та розпочинається силова акція.

Злочинці можуть займати різноманітні **позиції** стосовно самої можливості ведення переговорів:

- згодні на ведення переговорів без попередніх умов;
- не починають переговори, відмовляються від них;
- згодні на ведення переговорів тільки в тому випадку, якщо будуть присутні особи, від яких залежить виконання їхніх вимог;
- згодні на ведення переговорів в обмежений термін;
- погрожують настанням особливих наслідків, якщо не всі вимоги будуть виконані у визначений термін.

Готовність злочинців до переговорів зумовлює дотримання певних психологічних правил їх проведення. Проте варто також передбачати можливість ситуації, коли злочинець не готовий до переговорів або висуває попередні вимоги. В залежності від особливостей ситуації, що склалася, в переговорному процесі варто врахувати доцільність **посередництва** між сторонами.

### **Роль посередництва у переговорах**

Залучення «третьої сторони» для вирішення суперечок відоме з стародавніх часів. Поняття «третья сторона» охоплює такі поняття, як «посередник», «спостерігач за ходом переговорного процесу», «арбітр», «третья сторона» й т.ін. Під «третьою стороною» традиційно розуміють будь-яку особу, котра не має офіційного статусу посередника або спостерігача, проте яка займається питаннями врегулювання конфліктних стосунків між іншими сторонами. Посередництво (медіаторство) – це особливий вид діяльності, що спрямований на допомогу у пошуках вирішення проблеми для припинення протистояння між сторонами, при якому неупереджена **третья сторона** допомагає конфліктуючим сторонам знайти взаємно прийнятне рішення (угоду). **Медіаторство** – один з найстародавніших способів розв'язання конфліктів. Воно існувало в різні часи, де старішини роду або племені виступали як своєрідні професійні медіатори, забезпечуючи вирішення проблемних і конфліктних ситуацій з якомога меншими втратами. У дипломатичному лексиконі посередництво визначається як один із засобів мирного вирішення міжнародних суперечок, суть якого полягає в тому, що третя сторона, яка не бере участі в суперечці, відповідно до міжнародного права організує переговори за своєю ініціативою або на прохання сторін,

що сперечаються, з метою мирного вирішення суперечки, часто беручи безпосередню участь у цих переговорах. У ролі третьої сторони (медіатора) при врегулюванні конфліктів виступає, здебільшого, одна людина, група з двох-трьох і більше професіоналів.

Сторони самі звертаються до медіатора у випадках, коли:

- об'єктом регулювання є тривалий конфлікт. Всі аргументи, сили, засоби вичерпані, але виходу не видно;
- сторони не можуть знайти спільних точок дотику, відстоюють протилежні інтереси, які взаємовиключають один одного;
- по-різному тлумачать правові норми або інші критерії, що є ключовими у вирішенні конфлікту;
- одній із сторін завдано серйозного збитку, і вона вимагає санкцій стосовно опонента;
- сторонам важливо зберегти добрі відносини, конфлікт не є інтенсивний, але взаємоприйнятне рішення вони знайти не можуть;
- опоненти прийшли до тимчасової згоди, але необхідний зовнішній об'єктивний контроль за її виконанням.

Швидке самостійне втручання третьої сторони в конфлікт необхідне в ситуаціях, коли:

- відбувається небезпечна ескалація конфліктних подій, існує безпосередня загроза застосування насильства;
- одна із сторін масово застосовує насильство;
- третій стороні особисто не вигідний цей конфлікт;
- конфлікт негативно впливає на середовище, яке контролює третя сторона (керівник вимушений регулювати конфлікт, який негативно впливає на колектив);
- сторони не прийшли до згоди, а у третьої сторони є можливість задовольнити інтереси обох сторін.

Метою посередництва можуть бути:

- досягнення угоди;
- допомога у проведенні переговорів з метою досягнення змін, достатніх для подальшого самостійного ведення переговорів сторонами;
- досягнення більш чіткого уявлення стосовно дискусійних питань, оцінка реального стану справ; розширений пошук розв'язання проблеми;
- підвищення якості спілкування/розуміння сторонами в процесі переговорів.

Причинами звернення до посередників може бути як статус незацікавленої особи або організації, так і статус зацікавленої особи або організації.

### **Тактики взаємодії посередника з опонентами**

Для з'ясування ситуації і вислуховування пропозицій в період гострого конфлікту, коли примирення сторін неможливе, застосовується тактика *почергового вислуховування*.

Посередник прагне більше часу вести переговори з участю обох сторін, при цьому основний акцент робиться на прийнятті компромісних рішень.

*Човникова дипломатія* – медіатор розмежує конфліктуючі сторони і постійно курсує між ними, погоджуючи різні аспекти угоди. Внаслідок таких переговорів досягається компромісний результат.

*Тиск на одного з опонентів* – значну частину часу третя сторона присвячує роботі з одним з учасників, переконує його, що він припустився помилки стосовно опонента. Зрештою учасник йде на поступки.

*Директивна дія* передбачає акцентування уваги на слабких моментах в позиціях опонентів, помилковості їхніх дій стосовно один до одного. Мета – налаштування сторін на примирення.

### **Роль «третьої сторони»**

Ситуації, з якими стикається посередник, є складними й різноманітними. Тому процес посередництва не має жорсткої структури. Можна виокремити три основні етапи посередництва.

- **Знайомство з конфліктом і конфліктуючими сторонами.** Медіатор вивчає історію проблеми, вимоги опонентів. Багато конфліктів носять специфічний характер, медіатору доводиться вникати в проблему, читати відповідну літературу, консультиватися з фахівцями.

- **Робота з конфліктуючими сторонами.** Медіатор багато разів контактує з кожною зі сторін з метою їх підготовки до проведення спільних переговорів: уточнює вимоги, усуває звинувачення, вводить у вжиток більш благозвучні формулювання.

- **Ведення переговорів** – найважливіший етап. Медіатор виконує ряд функцій: ведучого, тренера, «генератора», педагога тощо. Він стежить за тим, як висловлюються опоненти, при необхідності поправляє, підбадьорює або стримує їх. Важливо, щоб кожна зустріч нехай трошки, але реально просувала стосунки вперед.

### **Умови, в яких доцільний той або інший тип посередництва**

Високоавторитарний стиль вигідний, якщо потрібне швидке рішення, якщо конфлікт тривалий, позиції сторін визначені, але вони не можуть знайти взаємоприйнятне рішення. Він також ефективний при загостренні конфлікту. Після того, як учасники «охолонуть», можна вдатися до менш авторитарних стилів.

Основним чинником, який впливає на ефективність діяльності посередництва, є *вмотивованість* і готовність сторін зважати на думку посередника під час ухвалення рішення.

Ефективність посередництва визначається особливостями, серед яких:

- зацікавленість третьої сторони у врегулюванні конфлікту;
- наявність знань, професійних якостей для проведення процесу примирення, а також здібності переконувати;
- наявність досвіду успішного регулювання конфліктів у минулому;
- знання ситуації, особливостей конфлікту.

Чим складнішими, більш напруженими є взаємовідносини, тим менш ефективне посередництво.

Переговорний процес має внутрішній цикл розвитку, в ході якого зростає і спадає довіра учасників до посередника, потреба в ньому. Посереднику важливо вміти вловлювати час, коли його дії матимуть найбільший ефект.

### **Правила посередництва**

#### **До початку посередництва:**

- Визначте особливості своєї ролі як посередника.
- Будьте готовими не піддатися тиску.
- Налаштовуйте свої зусилля на зміну конфліктної ситуації на сумісне вирішення проблеми. Шукайте рішення, які задовольнять потреби обох сторін.

#### **Початок переговорів:**

- Вислухайте дві сторони, визнайте позицію конфлікуючих сторін. Висловіть слушність доводів іншої сторони.
- Підкреслюйте, що вас об'єднує з конфлікуючими сторонами. Замініть займенники «ти/ви» на «я/ми». Постарайтеся побудувати добрі відносини з учасниками переговорів до того, як виникнуть тертя.

#### **Розгляд суті протиріччя:**

- Визначте, що є предметом суперечки.
- Відділяйте людей від проблем.
- Охарактеризуйте те, як конфлікт сприймається однією та іншою сторонами.
- З'ясуйте, хто ще залучений в конфлікт.

- Вгамуйте некоректну поведінку учасників. Якщо інша сторона нападає, не відповідайте нападом.
- Роз'яснюйте свою думку уважно, чітко, ясно, лаконічно.
- Допоможіть іншій стороні «зберегти обличчя».
- Заявляйте, що метою переговорів є не перемогу одного, а досягнення взаємної вигоди.



## Пошуки вирішення конфлікту:

- Проаналізуйте пройдений шлях.
- Визначте межі можливої угоди.
- Запропонуйте альтернативні варіанти рішення.
- Допоможіть сформулювати спільне рішення.

## Завершення переговорів:

• Упевніться в тому, що сторони дійсно згодні з прийнятим рішенням.

Важливо певний час контролювати поведінку опонентів і коректувати їх вчинки з метою нормалізації стосунків.

Негативна установка, що сформувалася, може зберігатися певний час, і людина мимовільно переживатиме антипатію до свого колишнього опонента, мимоволі буде негативно висловлюватися про нього і навіть діяти йому на шкоду.

**Врегулювання конфліктів з участю третьої сторони – особливий вид діяльності, яка називається медіаторством.** Третя сторона може сама втручатися в конфлікт, може регулювати його. Професійні дії третьої сторони сприятливо впливають на завершення конфлікту. Ефективність медіаторства залежить від особистості медіатора, особливостей конфлікту і конфліктуючих сторін і від обраних тактик і технік дії на опонентів.

Перш за все, слід відрізнити переговорну діяльність за об'єктом взаємодії: одна справа вести переговори з правопорушником чи групою правопорушників, які захопили заручника, і зовсім інша – з представниками політичних організацій, національних рухів (в тому числі й діаспор), релігійних об'єднань тощо. Найбільш типовими для діяльності працівників міліції ситуаціями, у яких здійснюється конфліктна взаємодія з правопорушниками, є також переговори з учасниками сімейно-побутових конфліктів, особами у небезпечних психічних станах (алкогольне чи наркотичне сп'яніння, психічні аномалії тощо), агресивно налаштованими групами неповнолітніх та молоді (футбольні фанати, хуліганські угруповання тощо). Інакше кажучи, необхідно врахо-

увати ступінь небезпечності об'єктів переговорної взаємодії, можливі руйнівні безпосередні та опосередковані її наслідки.

На практиці переговори зі злочинцями нерідко ведуться в ряді ситуацій, пов'язаних із затриманням злочинців, у тому числі озброєних; у випадках, коли дії злочинців дезорганізують нормальну діяльність державних, громадських організацій та соціальних інституцій; коли злочинці утримують заручників шляхом їх насильницької ізоляції від суспільства; при масових безпорядках та порушеннях громадського порядку; погрозах тероризації населення та державних установ тощо.

До компетенції правоохоронних органів віднесено боротьбу з тероризмом за допомогою попередження, виявлення і припинення злочинів терористичного характеру, що мають конкретні цілі.

Ця боротьба, включаючи використання можливостей переговорів зі злочинцями, *повинна проводитися з урахуванням принципів законності, пріоритету заходів попередження тероризму, невідворотності покарання за здійснення терористичної діяльності, поєднання публічних і негласних методів боротьби з тероризмом, комплексного використання профілактичних, правових, політичних, соціально-економічних, пропагандистських заходів, пріоритету захисту прав осіб, що піддаються небезпеці в результаті терористичних акцій, мінімальних поступок терористам, єдиноначальності у керівництві залученими силами і засобами при проведенні контртерористичних операцій, мінімального розголосу технічних прийомів і тактики їх проведення, а також складу учасників зазначених операцій.*

Вітчизняний і закордонний досвід свідчить про те, що припинення і попередження терористичних акцій, у тому числі захоплення заручників, проводиться, як правило, шляхом здійснення спеціальних контртерористичних операцій, у ході яких у необхідних випадках ведуться переговори.

Переговори зі злочинцями одночасно є засобом одержання оперативно-розшукової і криміналістично значущої інформації. Діалогове спілкування зі злочинцями, особистість яких невідома, дозволяє одержати дані, необхідні для їхньої ідентифікації і розкриття злочину. Рекомендації оперативно-розшукової психології дають можливість розібратися з роллю кожного учасника терористичної акції, зібрати комплекс відомостей, що стосуються предмета доведення у кримінальній справі. Матеріали аудіо- і відеофіксації переговорів зі злочинцями надалі можуть стати судовими доказами, щодо яких проводяться криміналістичні й інші експертизи.

Від переговорів зі злочинцями варто відрізняти однобічні звернення представників правоохоронних органів з вимогами про припинення порушень, дотримання закону та громадського порядку.

Забезпечення особистої безпеки переговорників – найважливіша задача осіб, що здійснюють керівництво переговорною діяльністю в

екстремальних умовах здійснення терористичної акції. Існуючі на Заході рекомендації щодо переваг проведення переговорів «віч-на-віч» з терористами, не застосовуються в нашій країні, головним чином, через непередбачуваність поведінки терористів. У подібних випадках використовуються можливості засобів зв'язку, що дозволяє дистанціювати групу переговорників і терористів. Не допускається поширення інформації про осіб, що беруть участь у переговорах зі злочинцями.

Переговори зі злочинцями спрямовані на ненасильницьке рішення задач захисту життя, здоров'я, прав і свобод громадян, власності, інтересів товариства, держави й ін. Вимога про припинення злочину та попередження про можливе застосування сили є необхідним правовим компонентом дій сторони, що представляє правоохоронні органи.

Переговори зі злочинцями, наприклад у ситуації захоплення заручників, дозволяють в умовах крайньої необхідності при затримці злочинців досягти юридично значимих наслідків без застосування насильства чи іншого заподіяння шкоди (або з найменшою шкодою). Такі переговори спрямовані не тільки на схилення злочинців до відмови від утримання заручників, але також на розгляд тих умов, що висунуті ними. Захоплюючи заручників, злочинці намагаються досягти своєї мети шляхом заподіяння шкоди особистості, суспільству, державі. Життя людей, таким чином, ставиться в залежність від задоволення вимог, що висунуті злочинцями.

## ***2. Психологічне підґрунтя переговорів зі злочинцями***

Для успішного ведення переговорів варто взяти на озброєння методи (техніку) аргументування, описані П. Міцічем у книзі «Як проводити ділові бесіди»:

1. Фундаментальний метод являє собою пряме звернення до співрозмовника, якого ми знайомимо з основними фактами й відомостями нашої доказової аргументації. Важливу роль тут відіграють цифрові приклади, які стають прекрасним тлом. На відміну від словесних відомостей, цифри виглядають більш переконливо. Це відбувається певною мірою тому, що в даний момент ніхто з присутніх не в змозі їх спростувати.

2. Метод протиріччя заснований на виявленні суперечливості аргументації партнера. По суті, цей метод є оборонним.

3. Метод висновків ґрунтується на точній аргументації, яка поступово, крок за кроком, за допомогою часткових висновків приведе нас до бажаного результату.

4. Метод порівняння має виняткове значення, особливо коли порівняння підібрані вдало, що додає виступу на переговорах особливої яскравості і сили навіювання.

5. Метод «так, ... але». Часто буває, що співрозмовник наводить добре побудовані аргументи, але вони охоплюють або тільки переваги, або тільки слабкі сторони запропонованої альтернативи. Однак, оскільки рідко трапляється так, що усі говорять тільки «за» чи «проти», легко застосувати метод «так, ... але», що дозволяє розглянути й інші сторони рішення. Ми можемо спокійно погодитися зі співрозмовником, а потім настає так зване «але».

6. Метод «бумерангу» дає можливість використовувати «зброю» співрозмовника проти нього ж самого. Цей метод не має доказової сили, але є дієвим, якщо його застосовувати з неабиякою часткою дотепності.

Наприклад, Демосфен, відомий державний афінський діяч і оратор, та афінський полководець Фокіон були запеклими політичними ворогами. Одного разу Демосфен заявив Фокіону: «Якщо афіняни розлютуються, то вони тебе повісять». На що Фокіон відповів: «І тебе, звичайно, теж, як тільки повернуться до розуму».

7. Метод ігнорування. Дуже часто буває, що факт, викладений опонентом, не може бути спростованим, проте його цінність і значення можна з успіхом проігнорувати.

8. Метод видимої підтримки. Дуже ефективний як щодо одного співрозмовника, так і щодо групи. Суть його полягає в тому, що після аргументації опонента йому взагалі не заперечують, а навпаки, приходять на допомогу, наводячи нові докази на користь його аргументів. Пізніше здійснюється контрудар, наприклад: «Ви забули в підтвердження вашої тези привести ще й такі факти... Але це не допоможе вам, тому що...». Таким чином, створюється враження, що точку зору співрозмовника опонент вивчив більш ґрунтовно, ніж він сам, отже, його тези є неспроможними. Варто додати, що застосування цього методу вимагає особливо ретельної підготовки.

Недостатньо володіти лише методами (технікою) аргументації, потрібно опанувати ще й тактику аргументування, що полягає в мистецтві застосування окремих прийомів відповідно до кожного конкретного випадку ведення переговорів. Відповідно до цього, техніка – це уміння наводити логічні аргументи, а тактика – вибирати з них найбільш психологічно ефективні. Вивчення практики переговорів зі злочинцями вказує на *два найбільш характерні періоди їх проведення*, які помітно відрізняються один від одного змістом, позицією сторін, емоційним забарвленням: 1) початковий і 2) основний.

Найбільш складним з психологічної точки зору є *початковий період переговорів*. Він характеризується раптовістю дій злочинців, їх прагненням придушити волю представників правоохоронних органів,

нав'язати ним зручні для себе форми діалогу. При цьому використовуються різного ґатунку образи, погрози, шантаж, висуваються ультимативні вимоги щодо виконання умов у найкоротший термін.

*Найбільш правильною тактичною лінією* правоохоронних органів у такій екстремальній ситуації є демонстрування психологічної стійкості, зняття емоційної напруги, затягування переговорів для того, щоб виграти час для всебічного уточнення обставин виникнення кримінальної ситуації та здійснення розвідувальних (діагностичних) пошукових заходів. Мета цих заходів – з'ясування особистості злочинців, їхньої чисельності, кримінального досвіду, наявності судимостей, вікових, фізичних, психічних та інших суттєвих особливостей, а також одержання інформації про наміри і зв'язки злочинців, про їх озброєність. Одночасно з'ясовуються: кількість захоплених заручників, їх настановчі дані, місцезнаходження, стосунки зі злочинцями, стан здоров'я. Здійснюється рекогносцировка для вибору найбільш доцільної форми подальшого ведення діалогу (усної, письмової, з використанням технічних засобів зв'язку і посилення звуку, через посередників, за допомогою перекладачів).

З урахуванням зібраної інформації приймається *рішення про залучення відповідних сил і використання засобів*, включаючи спеціальні засоби і зброю, для забезпечення безпеки і можливого припинення злочинних дій силовими методами. Їх демонстративне розгортання повинно бути аргументом, що підтверджує рішучість правоохоронних органів вжити заходів, спрямованих на затримання злочинців і звільнення заручників, на ведення переговорів з позиції сили. Головне тут – не розгубитися, не ставати на шлях панічних обіцянок, заспокоїти супротивника, який висуває незаконні та нездійсненні вимоги, надати розмові характеру тривалого обговорення. При цьому треба мати на увазі, що і для злочинців висловлювані ними погрози (вбивства, використання вибухівки, отруєння тощо) мають, як правило, «демонстративний» характер, розраховані на залякування представників правоохоронних органів. На заваді реалізації погроз стає усвідомлення злочинцями того, що саме погрози (а не їх виконання) є, власне кажучи, єдиним засобом досягнення їх цілей.

*Психологічне забезпечення* цього періоду переговорів зі злочинцями припускає використання технологій встановлення психологічного контакту з особами, що скоюють злочин, створення (на основі одержання вихідної інформації) їх психологічного портрету, розробка сценарію подальших дій.

*Другий період ведення переговорів зі злочинцями* пов'язаний з розглядом конкретних вимог або умов, що висувають злочинці, і внесенням логічних елементів у переговори. Сам цей факт значною мірою визначає відому пасивність позиції злочинців, оскільки їм доводиться

розглядати різні варіанти рішень, запропоновані правоохоронними органами, погоджуватися з ними чи відкидати їх. Натомість правоохоронні органи одержують можливість мобілізувати необхідні сили й засоби, що сприймаються злочинцями як погроза, руйнування їх задумів. Інакше кажучи, початок другого періоду переговорів нерідко є запорукою успіху. Однак положення часом погіршується внаслідок того, що злочинці (особливо ті, що захопили заручників) продовжують «психологічну атаку», нав'язують тактику «мітингового» обговорення, створюють труднощі в конкретному розгляді предмета переговорів.

Найбільш доцільним у таких випадках є тактичний контрприйом – *пропозиція злочинцям виділити й направити свого представника (посередника)* для обговорення у більш спокійній обстановці висунутих ними вимог. Злочинці звичайно побоюються, що їх представник може поза контролем співучасників піти на змову зі співробітниками правоохоронних органів. Ці сумніви необхідно розвіяти, запропонувавши злочинцям самим визначити, де і коли може бути встановлений контакт з їх представником, як їх будуть інформувати про хід переговорів. Помічено, що згода злочинців щодо представників зазвичай спрямовує переговори в більш спокійне русло.

В процесі реалізації другого періоду переговорів можливе *перехоплення у злочинців ініціативи в діалозі*. Це забезпечує підвищення ефективності психолого-педагогічного впливу на них, посилення ймовірності їх відмови від протиправної поведінки. В результаті вони знижують свою активність у переговорах, роблять паузи для відповіді на пропозиції сторони, яка захопила ініціативу в діалозі, втрачають послідовність своїх тверджень і вимог, займають оборонну позицію, починають прислухатися до аргументів і суджень іншої сторони. Головним аргументом у будь-яких переговорах, пов'язаних із утриманням заручників, повинна бути підкреслювана постійно, у різній інтерпретації думка про те, що діалог правоохоронців з ними має сенс лише в тому випадку, якщо вони гарантують життя і здоров'я заручникам. У протилежному випадку застосування сили закону є правомірним і невідворотним, аж до використання зброї на ураження. Протягом усього часу переговорів необхідно підтримувати у злочинців переконаність в можливому задоволенні їх вимог з метою утримати їх від насильства стосовно заручників чи від здійснення ними інших злочинних намірів.

Ці два періоди переговорів зі злочинцями можуть бути деталізовані. Виокремлення в них *ряду етапів* дозволяє більш вільно орієнтуватися в перебігу діалогу зі злочинцями, сприяє досягненню більшої логічності і послідовності ведення такого діалогу, підвищує професіоналізм переговорників, допомагає більш швидкому одержанню бажаних результатів.

Під час реалізації першого з етапів узагальнюється первинна інформація про виникнення кримінальної ситуації, що вимагає ведення переговорів; приймається рішення про їх проведення; виділяються переговори; збираються додаткові дані про конфлікт; визначається тактика ведення діалогу зі злочинцями, устанавлюються контакти з ними; досягається стабілізація обстановки.

Другий етап – «захоплення позицій». У його процесі організується залучення сил і засобів, що забезпечують громадську безпеку, опрацюється можливість вирішення конфлікту силовими методами, підшукуються заходи психолого-педагогічного впливу на злочинців і їх відмови від протиправної поведінки.

Третій етап містить в собі взаємне поінформування щодо умов і обговорення їх прийнятності, пошук компромісів, аналіз варіантів взаємоприйнятних рішень, торг, психологічну боротьбу.

Четвертий включає досягнення повної чи часткової угоди, визначення шляхів її реалізації, аналіз здійсненої роботи.

На всіх етапах переговорів треба постійно мати на увазі можливість зменшення числа заручників, у першу чергу жінок, дітей, хворих і людей похилого віку, використовуючи для цього будь-який привід. Кожний звільнений заручник – успіх, досягнутий переговорами. Відокремлення зазначених періодів і етапів дозволяє конкретніше визначати форми і методи психологічного впливу на злочинців, домагачись більшої його ефективності.

Існує ряд принципів при веденні переговорів:

- привернути увагу терористів, змусити їх уважно слухати;
- спонукати в них зацікавленість у веденні переговорів;
- намагатись детально обґрунтувати свої позиції, вислуховувати аргументи іншої сторони;
- принцип усунення небезпеки. Переговорник не загрожує терористам, він діє для того, щоб вирішити проблему спільно;
- перетворення інтересів сторін на остаточне рішення;
- підбір альтернативи і добровільне звільнення заручників.

### ***Стратегія і тактика переговорів***

Переговори зі злочинцями – діалог з метою досягнення угод, компромісів, як будь-яка змагальна дія, мають свою стратегію і тактику. ***Лінія переговорів*** з боку сил правопорядку орієнтується на встановлення психологічного контакту, досягнення конструктивних взаємин, здійснення психологічного впливу з метою зміни поведінки злочинців. У заповзятій психологічній боротьбі доводиться долати їхню протидію, схилиючи до відмови здійснення протиправних дій і звільнення заручників, до добровільного припинення опору.

Арсенал *психологічних методів і прийомів*, що характеризують майстерність переговорників і враховують особливості конкретної ситуації кримінального характеру, повинен бути різнобічним та гнучким.

Великого значення набувають напрацьовані психологічною наукою і педагогікою методи переконання, навіювання (вербального і невербального), стимулювання, психологічного тиску. *Переконання як головний метод* психолого-педагогічного впливу припускає використання можливостей роз'яснення, спростування, наведення доказів. *Логічна аргументація* дозволяє довести особам, які скоюють злочин, безглуздість їх протистояння правоохоронцям. *Звернення до емоційно-вольової сфери* нерідко буває дуже дієвим прийомом психологічного впливу й успішно використовується в багатьох випадках переговорів зі злочинцями. Провокування альтруїстичних емоцій, почуття страху дозволяє перебороти психологічні бар'єри, утримати злочинців від досягнення злочинних цілей. Оскільки значна кількість терористичних акцій здійснюється групою осіб, важливо розібратися з *індивідуальними психологічними особливостями* кожного учасника групи, використовувати наявні та можливі в їхньому середовищі конфлікти, нейтралізувати тих, хто займає найбільш агресивну позицію.

Аналіз психологічних особливостей взаємин, що виникають між терористами та їх жертвами, виявив так званий «стокгольмський синдром», що втілюється в незвичайному почутті взаємної симпатії. Позитивна сторона синдрому – зниження небезпеки зазіхань на життя і здоров'я жертв злочину, збільшення можливості їх звільнення злочинцями. Негативна – використання терористами жертв злочину для здійснення та посилення впливу на органи правопорядку (дезінформація, містифікація, омана тощо).

### ***Тактика при «глухому куті» переговорів***

Аналіз вимог, висунутих злочинцями, дозволяє визначити мотиви злочинних дій і тип категорії висунутих умов (однієї з декількох можливих):

- *непротиправні, прийнятні* (надіслати комісію для перевірки скарг, надати можливість виступити в засобах масової інформації, оголосити претензії до державних і інших органів, домогтися повернення боргів, вирішити побутові конфлікти тощо);
- *протиправні, прийнятні* (надати можливість виїзду за кордон, одержати викуп, транспортний засіб тощо);
- *протиправні, неприйнятні* (зброя, вибухівка, наркотичні, отруйні речовини та ін.).

Законодавчо встановлено, що при здійсненні переговорів з терористами як умови припинення ними терористичної акції не повинні розглядатися питання про видачу терористам будь-яких осіб, передачі



їм зброї й інших засобів і предметів, застосування яких може створити загрозу життю і здоров'ю людей, а також питання про виконання політичних вимог терористів. Ведення переговорів із терористами не може бути підставою чи умовою їх звільнення від відповідальності за скоєні діяння. Відповідне реагування сил правопорядку на висунуті умови визначає характер і спрямованість психологічного впливу на злочинців.

У випадку наполегливого висування злочинцями неприйнятних умов, коли переговори зайшли в безвихідь, тобто сторони не знайшли взаємоприйнятних рішень і домовленість не досягнута, використовуються **технологія переговорів «для прикриття» (оперативна гра)**.

Таке положення в основному виникає, коли можлива шкода від прийняття висунутих злочинцями умов перевищує рівень тієї шкоди, що вже досягнута в результаті вчинених злочинних дій. Усвідомлення безвиході переговорів порушує питання про застосування сили, якщо йдеться про збереження життя заручників. Упертість злочинців може бути зломлено насильницькими заходами, але ці заходи можливо здійснити лише в найзручніший момент, коли обстановка максимально сприяє збереженню життя і здоров'я заручників, а також деякою мірою самих злочинців. Крім того, ця акція повинна неодмінно гарантувати безпеку співробітників правоохоронних органів і їх довірених осіб. З цією метою і використовуються переговори для прикриття.

Сутність цих переговорів – *продовження діалогу зі злочинцями для створення ситуації, при якій можна найбільш ефективно і безпечно здійснити операцію припинення злочинних дій*. Переговори стають прикриттям успішної реалізації намічених планів використання наявних у правоохоронних органів сил і засобів. Вести подібні переговори треба таким чином, щоб злочинці не відчули зміни тональності діалогу, не здогадались про прийняте рішення придушити їх опір силоміць. Тут можливі, з тактичних міркувань, фіктивна згода на виконання визначених вимог, демонстрація виконання висунутих злочинцями умов і т.п. Чим більшим є контраст між заспокійливою манерою ведення переговорів і раптовістю рішучого застосування сили, тим ефективніше результат.

Крім ситуацій «глухого кута» переговорів, мають місце факти, коли діалог для прикриття ведеться при завчасно прийнятому рішенні застосувати силу. Зазвичай це пов'язано з тим, що злочинці уже здійснили злочинні дії проти заручників (убивства, поранення, катування). Переговори для прикриття виправдані у випадках ведення діалогу зі злочинцями, коли їх місцезнаходження невідоме (погрози здійснити терористичні акти, передані каналами зв'язку, при викраденні людей та ін.).

### ***Переговори з душевнохворими***

Від суто переговорів зі злочинцями варто відрізнити їхню імітацію. Вона можлива у випадках, коли доводиться мати справу з душев-

нохворою людиною. Власне кажучи, тут відсутній суб'єкт переговорів, що реагує на логічну сторону діалогу. У таких випадках імітація переговорів повинна бути спрямована насамперед на зняття агресивності поведінки. При цьому необхідно демонструвати погодження з вимогами і висловлюваннями співрозмовника, навіть із самими безглуздими, не відмовлятися від обіцянок, що можуть бути і нездійсненними, йти на блеф, щоб у слушний момент застосувати силу для припинення суспільно небезпечної поведінки такої особи. Подібні діалоги позбавлені змістовної частини і, власне кажучи, є психотерапевтичним прикриттям вжиття насильницьких заходів, що дозволяють усунути небезпеку.

Імітація переговорів, застосовувана у випадках змушеного спілкування з душевнохворими, повинна ґрунтуватися на рекомендаціях психіатрії, яка пропонує використовувати мотиви відволікання від нав'язливості, що охопила хворого, переводити його мисленевий процес на інші теми, навіювати йому образи, що знижують агресивність. Це досягається аналізом характерних деталей його поведінки, висловлювань, які домінують, елементів суджень, які призвели до суспільно небезпечних дій, і заміною їх іншими, не пов'язаними з ситуацією, яка склалася. Бажано залучити до контактів із хворим фахівця-психіатра, використовувати дані психоневрологічних диспансерів.

Швидкоплинність гострих конфліктних ситуацій, викликаних діями осіб, які демонструють ознаки неупорядкованої та неадекватної поведінки, не завжди дозволяє оперативно розібратися з діагнозом хворого таких осіб. Але, як правило, ними частіше бувають особи, що страждають на шизофренію, які знаходяться в маніакально-депресивному чи гострому реактивному стані, глибокі невротики. У будь-якому випадку, включаючи прояв психопатологічних розладів (марення, галюцинацій), спілкування з душевнохворими вимагає непровокування у них маніфестації агресивності.

### ***3. Психологічні особливості переговорів з терористами, які утримують заручників***

Перш ніж давати психологічну характеристику переговорного процесу, необхідно охарактеризувати злочинців, які при здійсненні злочинів затримують заручників. У вітчизняній і зарубіжній літературі визначено три типи злочинців, що захоплюють заручників:

1) самогубець-терорист, що може покінчити з собою (Махачкала, 1993);

2) психічно хворий, що зважився на злочин через почуття помсти;

3) здирник.

Основними мотивами здійснення злочинів є:

- політичні (події в Будиновську та Москві);
- забезпечення можливої втечі з місць позбавлення волі і місця злочину;
- корисливі;
- вирішення сімейного чи виробничого конфлікту.

Психологи встановили, що найчастіше охоче йдуть на переговори особи, що захопили заручників на місці злочину, оскільки вони не мали такого наміру заздалегідь. Особи, які беруть заручників з політичних міркувань, і здирики відрізняються жорстокістю, обачливістю, агресивністю, вони не йдуть на поступки.

На думку директора психологічного відділу департаменту поліції Нью-Йорка доктора Г. Шлосберга, переговори повинні продовжуватися стільки часу, скільки буде необхідно, щоб схилити злочинця до звільнення заручників. Час завжди на боці переговорника, при веденні переговорів за допомогою переговорника можливо одержати інформацію про стан злочинців і заручників, умови їхнього утримання, характеристику місць укриття, виграти час для підготовки операції. Основний принцип – це підтримання постійного контакту з терористами.

Г. Шлосберг брав участь у 400 операціях зі звільнення заручників, серед яких не було жертв.

- Він запропонував основні принципи ведення переговорів:
- в інтересах терориста треба прагнути до того, щоб не відбулося запеклого зіткнення (він розуміє, що буде вбитий);
  - переговори повинен вести представник третьої сторони (не залучати рідних, близьких);
  - нічого не варто давати терористу просто так (сигарету, їжу), тільки обмін в інтересах заручників;
  - обіцянка, надана терористу, не повинна бути зобов'язуючою (на поступки йти помалу);
  - виграйте час (нехай заспокоються пристрасті);
  - не можна шукати солідарності й допомоги від заручників (вони можуть допомагати терористам);
  - не встановлюйте граничних термінів для терористів;
  - ведучи переговори, виявляйте повагу;
  - вдягайте цивільний одяг;
  - забезпечте собі шлях відступу.

Розглядаючи процес ведення переговорів, не можна обійти увагою людей, що забезпечують переговорний процес. Звичайно, створюється спеціальний штаб ведення переговорів, до якого входять керівники регіону, УВС, СБУ, керівники спецпідрозділів, безумовно до штабу повинні входити психологи-практики від МВС чи СБУ, причому їх робота може здійснюватись у двох напрямках:

- 1) психологічне забезпечення переговорної діяльності;

2) психологічне супроводження переговорної діяльності.

У першому випадку психолог сам безпосередньо за дорученням штабу веде переговори з терористами, а в другому дає психологічні рекомендації керівникам і особам, що ведуть переговори. Крім того, він зобов'язаний здійснювати первинну психологічну допомогу звільненим заручникам і стежити за психічним станом співробітників штабу та підрозділів, щоб у випадку нервового зламу надати необхідну допомогу.

Розглянемо основні етапи роботи практичного психолога ОВС при веденні переговорів і наведемо їх психологічну характеристику.

До переговорників висуваються підвищені вимоги:

- висока комунікабельність;
- швидкість і гнучкість мислення;
- розвинена увага і пам'ять;
- сильний, стійкий тип нервової системи;
- стресостійкість.

Вони повинні використовувати всі сили, щоб схилити злочинців до відмови від їхніх намірів, перш ніж дати сигнал на застосування сили.

Необхідно враховувати, що і злочинці, і переговорники знаходяться в однакових екстремальних ситуаціях, що відзначаються:

- дефіцитом часу для прийняття рішення;
- дефіцитом інформації;
- відповідальністю за прийняті рішення;

Приводом для створення спецпідрозділів для ведення переговорів з терористами з метою звільнення заручників на Заході слугували події, що відбулись 5 вересня 1972 р. у дні Олімпіади в Мюнхені, коли бойовики-терористи захопили дев'ять заручників-спортсменів і зажадали вильоту в одну з країн Близького Сходу. В процесі переговорів поліція запевнила, що умови терористів прийнятні, але в аеропорту на них чекали снайпери. Підсумок: убито всіх заручників, п'ятьох злочинців, пілота вертольоту і поліцейського, трьох поліцейських поранено. У пресі цей трагічний випадок названо було «мюнхенською м'ясорубкою».

Вивчаючи наслідки цієї події, фахівці прийшли до висновку, що звільнення заручників силою - взаємогостра зброя, якою треба користуватися з граничною обережністю. Названо й альтернативу таким акціям – переговори. Для того, щоб правильно вести переговори, необхідно враховувати основні моменти, що притаманні і переговорникам, і терористам: сприйняття, емоції і спілкування.

Сприйняття визначається з'ясуванням напряму думок іншої сторони. Дізнавшись про особливості мислення терористів, можна передбачати їх поведінку. Для цього необхідно уявити себе на їхньому місці, свої дії в даній ситуації. Щоб переговори не зірвалися,

працівники повинні бути готовими запропонувати свій варіант розвитку подій.

Аналіз переговорів зі злочинцями свідчить, що вони мають свої специфічні етапи, свою «технологію».

**Етапи переговорів:**

- 1) Діагностичний, розвідувальний, який передбачає такі дії:
  - розібратися, з ким ви ведете переговори;
  - зрозуміти мотиви злочинців;
  - прояснити сутність конфлікту;
  - створити психологічний портрет злочинців;
  - з'ясувати, хто є заручниками, який їхній стан.
- 2) «Захоплення позицій» (тобто прагнення кожної сторони одержати перевагу в переговорах). Цьому етапу притаманні:
  - велика стресостійкість;
  - комунікабельність переговорника;
  - подолання психологічних бар'єрів і проблем у спілкуванні.
- 3) Висунення вимог і обговорення їхньої прийнятності, пошук компромісів:

- психологічна боротьба, тиск;
- застосування вашої найкращої альтернативи обговорюваній домовленості (НАОД);
- застосування різних переговорних прийомів.

4) Досягнення повної чи часткової угоди, визначення шляхів її реалізації:

- необхідно домогтися, щоб злочинці усвідомили, що діалог можливий у випадку, коли ними забезпечується життя заручникам, а якщо ні – то виникає необхідність застосування закону, сили, аж до зброї.

Весь перебіг переговорного процесу з терористами варто фіксувати на магнітофон, щоб фахівці могли проаналізувати психічний стан терористів. Можна обговорити їхній і ваш варіанти. Це робиться в мету зняття агресивності злочинців і їх зацікавленості у необхідності переговорів.

У переговорах емоції можуть виявитися важливіше самих переговорів, тому що емоції однієї сторони призводять до загострення емоцій з іншої.

Навіть якщо переговорники не можуть вести переговори безпосередньо, то й з використанням телефону і радіозв'язку можна скласти психологічний портрет злочинця. Велику допомогу в цьому надає прояв їхніх емоцій, особливостей мовленнєвої діяльності.

При веденні переговорів намагайтеся уникати слів «не знаю», «не можу». Спілкування ніколи не буває легкою справою, особливо з людьми, яким нічого втрачати, які готові залити кров'ю усіх заради

свого блага. У спілкуванні при переговорах звичайно існують дві великі проблеми:

1) особи, що ведуть переговори, іноді спілкуються незрозуміло один для одного (розходження у психології злочинця і співробітника ОВС, який веде переговори);

2) якщо ви говорите зрозуміло і прямо, вас можуть не почути (терористи не звертають уваги на ваші слова і чекають, що ви стомитесь).

У таких випадках виникає непорозуміння – те, що каже переговорник, неадекватно сприймається злочинцями, в результаті чого настає зрив переговорів і загострення ситуації.

При веденні переговорів штабом визначаються завдання для переговорників: затягнути час, відволікти увагу, підготуватися до дій груп захоплення. Ці завдання визначаються в залежності від обставин і поведінки злочинців і заручників. Існують різні правила ведення переговорів, але обов'язковими настановами для всіх є такі:

- уважно слухайте і демонструйте, що ви чули те, що було сказано; не бійтеся уточнювати деталі;

- говоріть так, щоб вас зрозуміли;

- говоріть про себе, про невинних людей, але не про злочинців;

- говоріть заради досягнення мети;

- будьте готові розбиратися з проблемою, а не з людьми (тобто не займайтеся перевихованням злочинців).

Запропонуйте злочинцям спільно подумати, як вийти із ситуації, за будь-яку ціну домагайтеся, щоб переговори хоч на деякий час стали вашою спільною діяльністю, в якій ви і злочинці з вашими різними інтересами, сприйняттями, емоціями разом вирішували загальну задачу (як вийти з ситуації, що утворилася).

Дуже важливо підготувати **найкращу альтернативу обговорюваній домовленості (НАОД)**. Подумайте, що буде, якщо злочинці відмовляться здатися, що ви зможете їм запропонувати, щоб не пролилася кров. Ви не повинні випускати ініціативу. Варіанти НАОД повинні бути відпрацьовані заздалегідь, потрібна внутрішня установка на інтеракцію зі злочинцями. Разом з тим, дії переговорника не повинні бути занадто різкими і непродуманими. Чим кращою є ваша НАОД, тим більші ваші можливості.

Для цього:

- обміркуйте план дій, якщо вашу пропозицію буде відкинута;

- розробіть декілька НАОД і обміркуйте їхнє технічне застосування;

- виберіть кращий варіант.

Головна мета – продовжувати діалог зі злочинцями якомога довшо, виграти час, бути терплячим, не втрачати надії на успішний результат переговорів.

**Мета переговорів** – вплив на психіку злочинців, для чого необхідно затягувати час. З психологічної точки зору іноді є доцільним кількаразове зближення (психологічне і просторове) зі злочинцем, у результаті чого він приходиться до думки, що йому нічого не загрожує.

### **Залежність тактики ведення переговорів від психічного стану злочинця**

Дуже важливо для психолога-переговорника на першому етапі визначити психічний стан злочинців, оскільки, виходячи з психічного стану терористів, відпрацьовується тактика ведення переговорів.

*Стан* терористів може бути таким:

**Страх.** При цьому відбувається різке скорочення м'язів, за рахунок чого у людини, що переживає цю емоцію, з'являється скутість у рухах, їхня декоординованість, фіксується тремтіння рук, ніг. Очі розкриті досить широко, нерідко це супроводжується і розширенням зіниць, нижнє віко напружене, а верхнє злегка підняте. Рот відкритий, губи напружені і розтягнуті. Погляд не може довго фіксуватися на одному об'єкті і сприймається як бігаючий. Відбувається посилене потовиділення (на чолі, над верхньою і під нижньою губою, на шії, підпах, долонях, спині). На обличчі з'являється блідість.

При переживанні страху можуть відбуватися помітні зміни в голосі й мові. Сила голосу знижується і може доходити до ледь чутого шепоту, тембр, як правило, підвищується. Можуть відбуватися різкі зміни в темпі мови, вона стає більш уповільненою, у ній з'являються досить великі паузи між словами, фразами. У мові також можна спостерігати зміни щодо грамотності.

Але для того, щоб це визначити, необхідно знати, як говорить конкретна людина, коли вона знаходиться в нормальному стані. Якщо ж Ви бачите і чуєте її вперше, то цей показник є малоінформатним.

**Гнів.** Нерідко при агресивній поведінці ми можемо спостерігати саме цю емоцію. Її зовнішній прояв може слугувати показником ступеня агресивності.

Поза набуває загрозового характеру, людина виглядає так, начебто готується до кидка. М'язи напружені, але немає тремору, що характерно для страху. Вираз обличчя похмурий, очі можуть тривалий час фіксуватися на джерелі гніву і мати загрозовий вигляд. Ніздрі розширюються, крила ніздрів немовби здригаються, губи відтягуються назад, іноді настільки сильно, що оголюють стиснуті зуби. Обличчя іноді бліде, але найчастіше червоніє. Іноді можна помітити, як обличчям людини, що переживає гнів, пробігають судоми.

Різко підвищується голосність мови, на переніссі з'являються різкі вертикальні зморшки, очі примружені. Мова з натяками погрози,

«крізь зуби», у ній можуть мати місце дуже брутальні слова, а також нецензурна лексика.

При гніві людина відчуває силу, стає більш енергійною та імпульсивною у своїй поведінці, а також відчуває потребу у фізичній дії. Самоконтроль знижений.

**Презирство.** На відміну від гніву, презирство рідко може викликати імпульсивну поведінку людини, що погрожує Вам. Але інколи людина, що виявляє презирство, у чомусь може бути більш небезпечною, ніж розгнівана.

Зовні це виглядає так: голова піднята догори і створюється враження, що особа дивиться на Вас зверху. Можна спостерігати позу «відсторонення», людина немов би віддаляється від суб'єкта, що викликав презирство. Вираз обличчя самовдоволеній. У позі, міміці, пантоміміці, мові спостерігається перевага над супротивником. Презирство – це «холодна» емоція, і людина, що нехтує доброзичливістю, може скоїти будь-яку дію проти Вас спокійно, холоднокровно. Як правило, дії таких людей розважливі, але якщо щось із задуманого не виходить, то може з'явитися емоція гніву. Поєднання цих двох емоцій посилює небезпеку контакту.

При **фрустрації** терорист не бачить виходу з ситуації що склалася, цей стан є дуже небезпечним, оскільки терорист може покінчити з собою, позбавивши ще і життя заручників.

Психологи вважають, що дуже важливими є перші півгодини-година переговорів. Найбільш небезпечні перші хвилини затримання заручників. Переговорники при встановленні контакту з терористами необхідно стабілізувати ситуацію, спробувати заспокоїти злочинців, тому що на початковій фазі інциденту психологічна напруга дуже велика і становить особливу небезпеку для життя заручників.

Так, 17 грудня 1981 р. у м. Сарапулі (Росія) двоє військовослужбовців спеціальних військ МВС СРСР, озброєні автоматичною зброєю, взяли в заручники школярів місцевої школи. Капітан КДБ В. Орехов почав вести переговори зі злочинцями у спокійному, довірливому тоні, без погроз і грубощів, зумів досягти визначеного взаєморозуміння з терористами, заспокоївши їх, а в подальшому зміг звільнити дітей без кровопролиття.

Дуже важливою на первинному етапі переговорів є візуальна психодіагностика злочинців, для якої необхідна професійна підготовленість переговорника, вміння фіксувати зовнішні ознаки злочинців, до яких належать: зріст, особливості статури, особливості зачіски, форма чола, носа, губів, підборіддя, вух, одяг злочинця, особливі прикмети (родимці, шрами, татуювання, якісь фізичні вади), манера говорити, жестикуляція, особливості голосу, лексика, вимова. Це необхідно для



складання психологічного портрету злочинця і визначення тактичних прийомів ведення переговорів.

Крім того, переговорник за зовнішніми ознаками повинен визначити, чи має він справу зі здоровим, чи психічно хворим злочинцем. Заручників можуть брати особи, що страждають психічними розладами, наприклад, шизофренією паранояльного типу, що страждають маніакально-депресивним психозом. З цією категорією людей дуже складно вести переговори, в більшості таких випадків поведінка злочинців неконтрольована.

Крім того, заручників можуть утримувати особи з «антисоціальним типом особистості» і особи з неадекватною особистістю.

Так, посмертна судово-психіатрична експертиза визнала терориста Рзаєва, що захопив 17 травня 1973 року літак ТУ-104 за маршрутом Москва-Чита, психічно хворим, який страждав маніакально-депресивним психозом, що не було враховано при веденні переговорів, внаслідок чого терорист підірвав себе і заручників.

Саме тому потрібно знати характеристику осіб, що страждають зазначеними психічними розладами.

Зокрема, у осіб, які страждають на шизофренію, доволі часто спостерігаються слухові і зорові галюцинації, а також маніакальний синдром, що виявляється або в манії величності, або в манії переслідування. При манії величності така людина вважає себе наділеною особливими якостями, у силу яких вона набагато «вище» за інших. Манія переслідування полягає в тому, що її буцімто переслідують за «особливий дар». Люди цього психопатологічного типу наділені досить розвиненим інтелектом, їх важко обдурити чи ввести в оману, вони також можуть бути дуже агресивними.

Особи, що страждають на маніакально-депресивний психоз, зазвичай знаходяться в стані глибокої депресії. Вони вважають себе не вартими жити, але готові забрати із собою і навколишніх, оскільки вважають, що зроблять неоціненну послугу, позбавивши їх жахів існування в цьому світі. Мова такого хворого надзвичайно уповільнена, для відповідей на найпростіші запитання йому потрібно від 15 до 30, а іноді й більше секунд. Їх рухи можуть нагадувати демонстрацію фільму в уповільненому темпі. Іноді в цих осіб можуть відбуватися спонтанні «поліпшення», але це ще не є ознакою дійсно нормального стану, оскільки ними заволодівають думки про суїцид.

Особи з антисоціальним типом особистості і з неадекватною особистістю не належать до душевнохворих, але також мають певні психічні розлади. Антисоціальний тип особистості характеризується повною відсутністю провини, докорів совісті. Йому притаманні своєрідні мораль і етика, що робить малоймовірною здатність гу-

манного ставлення до тих, кому він загрожує чи на кого здійснює фізичний вплив.

Особи з неадекватним типом особистості виявляють неадекватну реакцію на стрес, мислять незріло, почувають себе невдахами в житті.

Яким чином слід поводитись, коли до Вас завітала психічно хвора людина? Шизофреніки паранояльного типу – це, як правило, люди з досить розвиненим інтелектом. Отже, Вам належить бути вкрай обережним при спробі ошукати їх, ввести в оману. Краща тактика поведінки – погодитися з їх твердженнями як «зовсім справедливими». Не треба навіть намагатися сперечатися з такою людиною, намагатися переконати її, тим більше у спілкуванні стверджувати, що вона не права. Намагайтеся апелювати до того, що Ви її розумієте, що Вам зрозумілі її почуття і переживання, але в жодному разі не намагайтеся «підігравати» їй. Ці люди дуже добре ідентифікують будь-яку фальш.

Вступивши в контакт у незвичних для Вас умовах з людиною, що страждає маніакально-депресивним психозом, намагайтеся не форсувати ритм діалогу. Ми вже відзначали уповільнений темп реагування таких людей, і Ваша занадто кваплива мова, а тим більше спроба якось прискорити одержання відповіді на Ваше запитання, може викликати у цих осіб гостро агресивну реакцію. Будьте терплячими, очікуючи відповідей на Ваші запитання, крім того, використовуйте паузи для нормалізації Вашого психічного стану, на опрацювання правильного рішення щодо власних дій. Якщо така людина заявляє, що її «ніхто не любить, не шкодує», обов'язково задавайте їй питання, спрямовані на уточнення цього «ніхто». Запитайте, чи їхні діти, брати, сестри, батьки, домашні тварини їх дійсно зовсім не люблять. Кожне запитання щодо кожної особи задається окремо й обговорюється. Почувши пряму відповідь, намагайтеся зупинитись на цій темі і через неї вийти на позитивне завершення ситуації.

При веденні переговорів з антисоціальним типом особистості важливо пам'ятати, що ці люди дуже егоцентричні, для них важливо не те, що хвилює Вас, а те, що хвилює і турбує їх особисто. Варто бути дуже обережним у виборі тактики «обхідного» маневру, оскільки ці люди дуже проникливі, заздалегідь чекають від Вас якогось підступу, обману. В жодному разі не слід обіцяти їм того, чого Ви реально виконати не в змозі, тому що Ваші можливості вони собі непогано уявляють. Цих осіб варто постійно стимулювати для обговорення можливого настання особисто для них шкідливих наслідків як результату їх нападу на Вас, детально пояснюючи, але не залякуючи.

При спілкуванні та взаємодії з неадекватною особистістю намагайтеся максимально використовувати ту обставину, що такі люди,

хоча і мислять незріло, не втрачають контакту з реальністю, і з ними можна вести продуктивну бесіду. Головне – не припускатися навіть випадково слів і висловлювань, що можуть хоч незначною мірою зачепити їх почуття, погорди. Намагайтесь надати їм можливість вийти з цієї екстремальної для вас обох ситуації, не втративши почуття власної гідності.

Тому при здійсненні переговорів із психічно хворим злочинцем необхідно насамперед заспокоїти його і не давати приводу для вибуху гніву.

За кордоном досить часто переговорник намагається вивести психічно хворого терориста на лінію вогню під приціл снайперів, і терорист знищується.

На думку західних фахівців-переговорників, терористи можуть застосовувати і демонструвати при переговорах кілька **типових технік**. Ці техніки корисно знати, щоб успішно протистояти їм.

1. **«Кам'яний мур»** – відмова від будь-яких поступок, демонстрування, що вороття до минулого у них немає і втрачати терористам нічого, а тому вони готові пожертвувати собою і заручниками. Психологи вважають, що за тактикою «кам'яний мур» ховається страх терористів перед наслідками. Завданням переговорника є намагання переломити ці емоції страху, і тоді аргументи розуму будуть почуті.

2. **«Атака»** – тактика натиску, розрахована на залякування, щоб змусити штаб прийняти негайні умови терористів. При використанні цієї тактики терористи можуть знищити когось із заручників з метою тероризації самих заручників і впливу на переговорників.

Так, наприклад, 20 вересня 1986 року терористи захопили літак з 76 пасажирами, що летів за маршрутом Львів-Нижнєвартовськ. Один з терористів після висунення вимог застрелив одного з заручників, з метою залякування пасажирів і демонстрації непохитності прийнятого рішення. Однак переговори не були зірвані і завдяки їм інші заручники залишилися живими. При застосуванні терористами тактики «атака» потрібно не переривати переговори, показати, що вимоги будуть виконані за умови, що заручники будуть неушкоджені, певною мірою можна і проігнорувати «атаку», якщо слова терористів не підтверджуються справами.

3. **«Виверт»**. Це тактика здобуття поступок облудним та оманним шляхом.

Вимоги терористів задовольняються, а потім вони від своїх обіцянок відмовляються. В цьому разі необхідно використовувати тактику пресингу та утиску на терористів.

Американський фахівець з переговорної діяльності У. Юрі запропонував методика ведення переговорів з терористами, що склада-

ється з п'яти етапів. Безсумнівно, зміст цієї методики необхідно знати фахівцям, які ведуть переговори щодо звільнення заручників.

1. Підніміться вище. Перший етап полягає в керуванні власною поведінкою. Коли опонент говорить «Ні» чи атакує, ви можете від несподіванки зробити поступку чи перейти в контрнаступ. Отже, стримайте реакцію, розпізнавши гру. Потім знайдіть час на роздуми. Використовуйте цей час, щоб визначити власні інтереси і НАОД. При переговорах не випускайте з поля зору головну мету. Замість того, щоб втрачати самоконтроль чи зводити рахунки, сфокусуйтеся на тому, чого ви домагаєтесь. Коротше кажучи, підніміться вище.

2. Перейдіть на їх бік. Перш ніж переговори наберуть темп, необхідно створити сприятливий клімат. Ви повинні розвіяти гнів, страх і підозрілість опонента. Він чекає від вас атаки чи опору. Тому дійте навпаки; вислухайте його, визнайте його аргументи, погодьтеся, з чим можете. Визнайте також його авторитет і компетентність. Роззбройте його, переходячи на його бік у розумінні особистості.

3. Не відкидайте... змінійте «рамку». Наступний крок – зміна правил гри. Замість того, щоб відкидати позицію опонента, що зазвичай лише підсилює її, зверніть його увагу на проблему взаємного задоволення інтересів. Що б він не говорив, інтерпретуйте це як спробу рішення проблеми. Задавайте питання, орієнтовані на пошук рішення: «Чому Ви цього хочете?», «Що б Ви робили, виявившись на моєму місці?» чи «А що, коли нам...?» Не намагайтеся повчати його, нехай його виховує сама проблема. Інакше кажучи, змініть кут зору, смислово «рамку».

4. Побудуйте золотий міст. Нарешті ви готові до переговорів. Однак ваш опонент може усе ще чинити опір, не будучи остаточно невпевненим у вигодах угоди. Виникає спокуса підштовхнути, натиснути на опонента, але це, швидше за все, лише викличе додатковий опір. Зробіть навпаки – поступово підтягуйте його в бажаному напрямку. Уявіть себе посередником. Спробуйте визначити і задовольнити його невраховані інтереси, особливо загальнолюдські потреби. Допоможіть йому зберегти обличчя, і нехай досягнутий результат буде здаватись йому перемогою. Тихіше їдеш, далі будеш. Загалом нехай йому стане легко сказати «так» – адже для цього ви і споруджували золотий міст.

5. Наставте на шлях, а не намагайтеся поставити на коліна. Якщо опонент продовжує пручатися і думає, що зможе домогтися перемоги без переговорів, варто переконати його у зворотному. Ви повинні зробити так, щоб йому було важко сказати «ні». Звичайно, можна вдаватися до погроз і сили, але якщо ви заженете його в кут, він, швидше за все, буде опиратись із ще більшою силою. Замість цього задавайте запитання з урахуванням реалій, попереджайте, але не загрожуйте, продемонструйте свою НАОД. Використовуйте її тільки при необхідності і зм'якшуйте опір опонента, виявляючи самовладання, запевняючи

його, що ваша мета – взаємне задоволення, а не перемога. Коротше кажучи, застосуйте силу, щоб наставити його на шлях, а не поставити на коліна.

Стратегія прориву вимагає стійкості до звичайних людських спокус. Необхідно стриматися, коли дуже хочеться завдати відповідного удару, вислухати, коли виникає бажання говорити самому, задавати питання, коли вже готові усі відповіді, переборювати розходження, коли хочеш настояти на своєму, навчати замість того, щоб роздувати конфлікт.

І головне: щоб нейтралізувати тактику терористів, необхідно розпізнати не тільки, що роблять вони, але й уміти володіти своїми почуттями й емоціями.

Однією з основ успішного проведення переговорів при звільненні заручників є встановлення психологічного мікроклімату та стосунків між терористами і штабом, адже найчастіше штаб представляють саме ті люди, які ведуть безпосередні переговори. Для встановлення психологічного контакту велике значення мають особистісні якості переговорника і його професійна підготовленість, уміння правильно побудувати переговори, чітко формулювати запитання і давати відповіді. Необхідно пам'ятати, що закриті питання вимагають однозначної відповіді – «так» чи «ні». Вони ведуть до створення напруженості і звужують «простір для маневру», підвищують агресивність. Неприпустимо задавати питання типу «Заручники живі?» , бо відповідь буде короткою та неінформативною – «так» чи «ні». А відкриті питання вимагають пояснення і допомагають встановлювати позитивний комунікативний простір.

При веденні переговорів одним з методів психологічного впливу на терористів є залучення до переговорів їхніх родичів і осіб, думку та почуття яких вони цінують. Іноді це може зіграти позитивну роль при переговорах. Але зазначені особи повинні бути підготовлені; їх залучають до переговорів тільки за умови згоди.

Більшість негараздів та проблем виникає тому, що ми починаємо щось робити лише після того, як вчиняються злочини і гинуть люди, але чи потрібно цього чекати, адже і тепер зрозуміло, що утримання заручників можливе і в Україні. Саме тому проблема забезпечення переговорного процесу вимагає фахової підготовки переговорників, які віч-на-віч із терористами будуть рятувати життя людей, часом ризикуючи своєю безпекою.

#### ***4. Психологія особи переговорника та його підготовка***

*Психологічна готовність.* Здійснення переговорного процесу зі злочинцями – важка напружена праця. Міжнародна практика виявила особливий стрес – «стрес переговорника» (Hostage Negotiator Stress), що викликається нервовою перевтомою. Відтак необхідна реалізація заходів психологічної підтримки переговорників щодо відновлення їх психічного і фізичного здоров'я. Переговорники як особи, що беруть участь у боротьбі з тероризмом, підлягають правовому і соціальному захисту, на них повинні поширюватись пільги, передбачені законодавством. Особливість психологічного забезпечення переговорів зі злочинцями в екстремальних умовах полягає в тому, що особи, які ведуть такі переговори, задіюються в складі груп ведення переговорів (ГВП). Останні складаються з керівника переговорників (їх кількість визначається в залежності від особливостей кримінальної ситуації), консультанта-психолога, оперативних працівників, що забезпечують взаємодію групи з іншими підрозділами, котрі беруть участь в операції, перекладачів.

Переговорники підбираються на добровільній основі з урахуванням особистих і професійних якостей з числа співробітників, які володіють умінням переконувати, відрізняються самовладанням, емоційністю, швидкістю реакції, наявністю необхідних інтелектуальних, комунікативних, характерологічних якостей, гуманістичних спонукань. Вони повинні мати достатні знання в галузі психології і педагогіки, отримати спеціальну підготовку. Міські та районні органи внутрішніх справ повинні мати у своєму штаті підготовлених співробітників, здатних до прибуття групи переговорників вступати в діалог і встановлювати корисні психологічні контакти з особами, що скоюють злочин.

***Підготовка переговорників.*** Вітчизняний і закордонний досвід свідчить про те, що ефективне використання можливостей переговорів зі злочинцями визначається рівнем підготовки переговорників. Негативний вплив на вирішення цієї проблеми здійснюють відсутність стаціонарної системи їх підготовки і перепідготовки, помилковий добір на навчання непридатних кандидатів, недостатня кількість підготовлених фахівців з ведення переговорів, помилки в практиці їх навчання, відсутність співробітництва в цьому питанні з іншими зацікавленими відомствами і службами.

Виправданою є система занять, спрямованих на оволодіння основами психології переговорної діяльності, психологічної компетентності співробітників у сфері комунікативної діяльності, підвищеної стійкості особового складу до фізичного і психічного стресу. Під час занять відпрацьовуються також психологічні особливості конструктивної взаємодії переговорників зі співробітниками інших

підрозділів, що беруть участь у проведенні контртерористичних акцій. Найбільше виправдовують себе такі форми підготовки переговорників: система психологічного тренінгу і рольових ігор, у яких моделюються конкретна обстановка переговорів зі злочинцями, закріплюються навички психологічної боротьби, психологічного впливу на злочинців з метою їх відмови від протиправної поведінки, а також комплексно-штабні вчення (КШВ).

### ***Напрямки роботи для забезпечення переговорного процесу***

1. Безпосередня робота з працівниками груп захоплення (тобто підтримка їхньої психологічної готовності до активних дій в процесі проведення операції):

- первинна психологічна допомога заручникам, які звільнені;
- при необхідності особиста участь у переговорному процесі.

2. Консультація керівників операції з психологічних аспектів організації й ведення переговорів:

- підготовка експертних висновків з діагностики стану злочинців і прогнозування їхньої поведінки;
- робота з родичами заручників і представниками ЗМІ.

Відповідно до наказу МВС України від 12.01.96 № 20, роль експерта-переговорника (психолога) в переговорному процесі може бути визначена безпосередньо переговорником (в основному як консультанта керівника штабу). В такому випадку перед експертом-переговорником постає завдання відбору та консультації переговорника.

Особливу увагу необхідно приділити стану людини, яка буде вести переговори (особливо якщо це переговори віч-на-віч). Психологічна стійкість людини залежить як від внутрішніх факторів (сили, тривалості, стійкості різного роду переживань), так і від зовнішніх стресуючих, особливо негативних, факторів (розлучення або ситуація, яка приведе до розлучення, діти самовільно ідуть із дому, вагітність дружини, тяжка хвороба близької людини, яка потребує постійного догляду і т.д.).

З метою кращого засвоєння кандидатом інструкцій щодо ведення переговорів пропонується схематичне відображення можливих варіантів розвитку переговорного процесу і цілі та шляхи їх досягнення з боку людини, яка веде переговори від правоохоронних органів. ***Рекомендації переговорнику в залежності від позиції злочинця:***

- при нейтрально-оборонній позиції сповістити про повноваження, вести переговори впевнено та спокійно, навідними питаннями намагатися в'янути ступінь приналежності до групи та ступінь поінформованості, суворо попередити про кримінальну відповідальність, намагатися перевіряти;

• при наступально-агресивній позиції повідомити про повноваження, вести переговори впевнено і спокійно, накопичувати погоджувальні елементи, намагатися примусити його ідентифікувати себе з людиною, яка веде переговори, закликати до гуманності, об'єктивності та логіки, проявляти готовність до обміну, але не пропонувати викуп зразу, не давати злочинцю взяти ініціативу, намагатися заспокоїти, прислухатися та говорити його мовою на вербальному та невербальному рівні, показати зацікавленість у співбесіднику; якщо «тиснути», то тиск повинен бути ввічливим і переконливим, пам'ятати, що противник не є підлеглим та при невдалих переговорах може «закритися» та піти; попередити про кримінальну відповідальність, задавати якнайбільше питань, які уточнюють та поділяють проблему на більш дрібні, передати умови та домовитися про наступну зустріч. **Практичні настанови щодо ведення переговорів:**

- перш ніж почати переговори, намагайтеся швидше зібрати інформацію про те, що відбулося;
- встановіть, з ким маєте справу;
- довідайтеся, чи живі заручники, їхній стан;
- виробіть у собі внутрішню установку на необхідність переговорів;
- продумайте, яким чином будуть здійснені переговори, визначте свою НАОД;
- злочинці (як і ви) мають гостру потребу в інформації. Спробуйте вивести їх зі стану афекту, стресу. Для цього треба представитись, коротко сказати про себе. Спробуйте нав'язати злочинцю, що небезпеки з боку переговорника немає, що міркувати треба разом;
  - не нав'язуйте своїх оцінок та думок;
  - відповідайте на запитання, але не погрожуйте;
  - поведітьс'я упевнено, дайте зрозуміти, що за вами сила і закон;
  - пояснюйте сенс того, що відбувається (тобто передислокацію особового складу, підхід техніки);
- у вас і у злочинців повинен бути зв'язок зі штабом;
- уникайте обговорення нездійснених вимог;
- прагніть знайти компроміс, використовуйте свою НАОД;
- схиляйте злочинців до відмови від злочинних намірів;
- роз'яснюйте правові наслідки добровільної здачі;
- не блефуйте і не брешіть;
- уточнюйте інформацію, збирайте додаткові відомості;
- будьте коректні;
- не обговорюйте особистості злочинців, а ведіть переговори з конкретної проблеми;
- стримуйте свої емоції;
- намагайтеся уникати відповідей «не можу», «не знаю».



## Контрольні питання

- ✍ Назвіть основні види переговорів із правопорушниками і злочинцями та правила їх ведення.
- ✍ Як змінюється тактика ведення переговорів із різними категоріями правопорушників і злочинців.
- ✍ Дайте визначення такого прийому ведення переговорів, як «обличчя в обличчя».
- ✍ У чому полягають психологічні особливості ведення переговорів на основі визначення типу злочинців (злочинці, що діють за психологічними, кримінальними, політичними мотивами).
- ✍ Опишіть алгоритми побудови сприятливих взаємовідносин при проведенні переговорів.
- ✍ Дайте характеристику мотивів і станів злочинців, що йдуть на переговори.
- ✍ Назвіть основні організаційні і психологічні правила безпечного проведення переговорів.
- ✍ Які напрямки роботи з психологічного забезпечення переговорного процесу Ви знаєте?
- ✍ Назвіть вимоги до відбору та підготовки переговорника.
- ✍ Назвіть критерії успішного проведення переговорів.

## Інформаційні джерела

1. Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник. Ч. II. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003. – 141 с.
2. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Психологічне забезпечення переговорної діяльності: навч.-метод. посібник. Ч. III. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003.
3. Андреев Н.В. Психологическое обеспечение переговорной деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях / Н.В. Андреев. – М.: Академия управления МВД России, 1997.
4. Андреев Н.В. Психологическое обеспечение специальных операций органов внутренних дел по освобождению заложников: методические рекомендации / Н.В. Андреев, В.П. Вахов, И.И. Козловский. – М.: МВД России, Учебно-методический центр, 1995.
5. Ірхін Ю.Б. Організація та здійснення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: навч. посібник / Ю.Б. Ірхін. – К.: РВВ КЮІ, 2005.
6. Макаревич О.П. Психологічна підготовка особистості до поведінки у складних ситуаціях: навч.-метод. посібник / О.П. Макаревич. – К.: ВГІ НАОУ, 2000.
7. Малкова Т.М. Психологія переконуючого впливу / Т.М. Малкова // Політичне навчання: нові підходи. – К.: Політвидавництво України, 1990.

8. Антонян Ю.М. Криминальная патопсихология / Ю.М. Антонян, В.В. Гульдан. – М.: Наука, 1991.
9. Бандурка А.М. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / А.М. Бандурка, В.А. Друзь. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1997.
10. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – М.: ЭКСМО, 2008. – 576 с. – (Психология общения).
11. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – 3-е изд. – СПб.: Питер Ком, 1998.
12. Кондратьев Я.Ю. Головні проблеми та перспективи використання психологічних знань у діяльності керівників органів внутрішніх справ / Я.Ю. Кондратьев. – К.: НАВСУ, 2000.
13. Морозов А.М. Основы переговорной деятельности в экстремальных условиях: учеб. пособие / А.М. Морозов. – К., 2000.
14. Морозов А.М. Психологическая война / А.М. Морозов. – К.: Феникс, 1996.
15. Речевые и психологические особенности тактики общения и использование их в деятельности сотрудников ОВД: методические рекомендации. – Омск: Омский юридический институт МВД России, 1997.
16. Юри У. Преодолевающая «нет» или переговоры с трудными людьми / У. Юри. – М., Наука, 1993.

## ТЕМА 22. Психологічні особливості оперативного спілкування працівників ОВС України

1. Комунікативні аспекти професійної діяльності працівників ОВС.
2. Психологічні засади встановлення довірчих відносин в оперативно-розшуковій діяльності.
3. Тактика встановлення і розвитку психологічного контакту у діяльності правоохоронних органів.

Після вивчення теми необхідно:

<b>ЗНАТИ</b>	<i>загальні закономірності встановлення контакту з різними типами людей</i>	
	<i>способи й алгоритми прикладного психологічного впливу</i>	
	<i>специфіку оперативного спілкування</i>	
	<i>прийоми досягнення довірчих відносин з особами, що становлять оперативний інтерес</i>	
<b>ВМІТИ</b>	<i>механізми психологічного контакту з різними учасниками масових подій</i>	
	<i>дотримуватись чітких правил оперативного спілкування</i>	
	<i>застосовувати психологічні знання і вміння у службовій комунікації</i>	
	<i>оцінювати наміри особи за візуальними і вербальними ознаками</i>	
<b>ЗАСВОЇТИ</b>	<i>здійснювати комунікативну взаємодію з різними типами осіб і груп, що становлять комунікативний інтерес</i>	
	<b>Ключові поняття і терміни</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• комунікативна компетентність</li> <li>• каузальна атрибуція</li> <li>• комунікативні бар'єри</li> <li>• ефекти сприймання: ефект ореолу; ефект стереотипу</li> <li>• нерефлексивне слухання</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• візуальна психодіагностика</li> <li>• довірчі відносини</li> <li>• психологічний контакт</li> <li>• комунікативна взаємодія</li> </ul>

### *1. Комунікативні аспекти професійної діяльності працівників ОВС*

Одним із значущих компонентів професійного спілкування працівників ОВС є **комунікативна компетентність** – здатність встано-

вловати та підтримувати необхідні контакти з людьми, яка розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації в певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. Але останнім часом все частіше зустрічається **комунікативна некомпетентність, т.зв. «комунікативна незграбність»**, яка призводить до зниження рівня якості ділової комунікації, що своєю чергою впливає на успішність професійної діяльності.

Важливе місце в успішному процесі комунікації і взаємодії посідає об'єктивність сприйняття іншої людини. Частіше за все наше сприйняття інших людей базується лише на враженнях, а також на тлумаченні та оцінці мотивів їх поведінки в залежності від того, які якості ми в них передбачаємо і в якій ситуації вони знаходяться. Таке явище отримало назву **каузальна атрибуція**. Якщо ми намагаємося розкрити риси особистості іншої людини на основі первинних власних вражень, ми часто відшукуємо причину її поведінки або у внутрішніх схильностях цієї людини, або, навпаки, в елементах тієї ситуації, в якій вона опинилася.

Наприклад: успіх студентки на екзаменах ми можемо приписати або її розумовим здібностям і старанній роботі, або тому факту, що екзамен був легкий або що під час екзамену їй підказувала подруга – відмінниця. Розлад між подружжям можна пояснити або поганим характером одного з подружжя, або складним матеріальним становищем даної пари.

Таким чином, поведінку людини завжди можна пояснити або внутрішніми, або зовнішніми причинами.

#### **Існує три ефекти сприйняття людини одна одною:**

- **Ефект ореолу** – загальне позитивне враження, яке призводить до позитивних оцінок і невідомих якостей людини, що сприймається, і, навпаки, загальне негативне враження, котре сприяє негативній оцінці невідомої людини.

- **Ефект новизни та первинності**, який полягає у тому, що при сприйнятті незнайомої людини переважає раніше надана інформація. Наприклад, якщо повідомити, що дана особа – порушник дисципліни, а потім сказати, що він передовик виробництва, буде переважати перша інформація (ефект первинності). При сприйнятті знайомої людини діє ефект новизни – остання інформація, тобто більш нова, стає більш значущою.

- **Ефект стереотипу**, при якому наше сприйняття інших людей залежить і від того, як ми їх «класифікуємо» – підлітки, жінки, викладачі, негри, гомосексуалісти, безробітні, політичні діячі тощо. (Приклад: Шарапов (герой фільму «Місце зустрічі змінити не можна») відпускає Фокса, тому що той був військовим з орденем на грудях).

Стереотипи часто призводять до надто умовного сприйняття інших людей.

Наші висновки та оцінювання зовнішнього світу базуються на ставленнях, які формуються в нас впродовж усього життя. Ставлення мають 3 виміри: когнітивний (думки, переконання), афективний (позитивні та негативні емоції) та поведінковий (реакції людини).

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

Виникнення комунікативних бар'єрів пов'язано ще й з тим, що більшість наших ставлень обумовлені **упередженнями** відносно тих чи інших явищ або людей, які нам складно обмірковувати раціонально. Упередження передбачає поділ людей на «поганих» та «хороших», навіть якщо нам не відомі ані самі люди, ані мотиви їх вчинків.

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

Таким чином, усвідомлення комунікативних бар'єрів, упереджень та недопущення їх проявів у професійній взаємодії працівників ОВС буде сприяти оптимізації їх діяльності.

Усі ми пам'ятаємо художній фільм «Місце зустрічі змінити не можна», де один з головних героїв Гліб Жеглов навчав свого молодого колегу основам спілкування з людьми. Ці шість правил Гліба Жеглова чудово показують механізм привертання до себе співрозмовників, тобто передбачають успішну комунікацію:

1. Коли розмовляєш з людьми, частіше посміхайся. Люди це люблять. Бажано запам'ятати ім'я людини і звертатися до неї на ім'я, позак звучання особистого імені людям подобається.

2. Умій уважно вислухати людину і намагайся підштовхнути її до розмови про неї.

3. Як можна скоріше знайди в розмові тему, яка співрозмовнику близька та цікава.

4. З першої хвилини виявляй до людини щирий інтерес, намагайся з усіх сил зрозуміти її, перейнятися нею, з'ясувати, чим вона живе, що собою являє.

5. Навіть «здоров будь» можна сказати так, що смертельно образиш людину.

6. Навіть «сволота» можна сказати так, що людина розтане від задоволення.

Розглянемо декілька **приймів ефективного спілкування** і важливість їх застосування більш докладно.

### **Перше враження** (перші 20 сек.)

Перше враження про людину на 38% залежить від звучання голосу, на 55% – від візуальної інформації (від мови жестів) і тільки на 7% – від вербального компонента. Звичайно, перше враження – не завжди остаточний вирок, але важливо, що з самого початку саме на його основі будується спілкування. Тому важливо уміти справляти добре враження на оточуючих.

Щоб благополучно пройти через «мінне поле» перших 20 секунд, необхідно використовувати «Правило трьох плюсів».

Фахівцями помічено: щоб від самого початку знайомства або бесіди привернути до себе співрозмовника, необхідно надати йому як мінімум три психологічних «плюси», іншими словами, тричі зробити приємні «подарунки» його особистості.

Існує, звичайно, багато різних «плюсів», але найбільш універсальні з них: комплімент, посмішка, ім'я співрозмовника та підвищення його значущості.

На перший погляд, найпростіше у спілкуванні – комплімент. Але зробити його професійно – найвище мистецтво.

**Компліменти** бувають трьох типів:

1. **Непрямий комплімент.** Ми хвалимо не саму людину, а те, що для неї є дорогим: мисливцю – рушниця, обожнювачу собак – його улюбленця, батьку – його дитину тощо.

2. **Комплімент «мінус-плюс».** Ми даємо співрозмовнику спочатку маленький «мінус». Наприклад, «Мабуть, я не можу сказати, що Ви добрий працівник... Ви незамінний для нас працівник!» Після «мінуса» людина розгублюється і вже готова обуритися, але потім на контрасті говорить для неї дуже приємне. Психологи вважають такий комплімент найбільш емоційним, він добре запам'ятовується, але він ризикований. Якщо «мінус» буде сильнішим, ніж «плюс», наслідки можуть бути негативними.

3. **Людина порівнюється з чимось найдорожчим для того, хто робить комплімент.** «Я хотів би мати такого ж відповідального сина, як Ви!» Це комплімент найбільш тонкий і найбільш приємний для співрозмовника, але рамки його використання обмежені:

- він не повинен мати вигляд штучного, тобто передбачає існування близьких та довірливих стосунків між співрозмовниками;

- співрозмовник повинен знати, наскільки важливим є для нас те, з чим ми порівнюємо.

Найскладніше в компліменті – це гідно на нього відповісти. Це необхідно зробити одразу, інакше людина, якщо не образиться, вже не захоче наступного разу робити нам комплімент. Загальна схема «Це дякуючи Вам!» може змінюватися. Інакше кажучи, необхідно повернути психологічний «плюс» людині, яка нам його надала.

**Посмішка** – це відображення доброго ставлення до співрозмовника, психологічний «плюс», відповідь на яку – повертання співбесідника до нас. Відверта, доброзичлива посмішка не може зіпсувати жодне обличчя, а більшість робить їх більш привабливими. Багато привчити себе до того, щоб звичайним виразом обличчя стала тепла, доброзичлива посмішка або хоча б готовність до неї.

**Пам'ятати ім'я співрозмовника.** Саме звучання імені здійснює великий вплив на людину. Під час конфліктів, бажаючи зняти їх загострення, люди підсвідомо починають частіше використовувати імена своїх співрозмовників. Іноді звертання по імені буває останньою краплею, щоб справа повернулася на нашу користь. На людей справляє добре враження те, що людина, яка знаходиться на вищому щаблі ієрархічної драбини, пам'ятає їх на ім'я.

**Підняття значущості співрозмовника.** Нам усім хочеться відчувати себе значущим, щоб від нас щось залежало. Потреба відчувати власну значущість – одна з природних і характерних слабкостей людини, властивих усім людям у тій чи іншій мірі. Іноді достатньо надати людині можливість усвідомити власну значущість, щоб вона з радістю погодилась робити те, про що ми просимо.

Способів підняття значущості співрозмовника існує багато, і кожний обирає для себе те, що найбільш відповідає певній ситуації. Але є універсальні способи, наприклад, фраза: «Я хотів би з Вами порадитися». Люди розуміють її так: «Зі мною хочуть порадитися, я потрібен, я значуща людина. Чому би не допомогти цій людині?» Головне – щиро попросити в людини допомоги, поради.

**Уміння слухати** – дуже важливий фактор в комунікативному процесі. Треба пам'ятати:

1. Кращий співрозмовник – це не той, хто добре говорить, а той, хто добре уміє слухати.
2. Люди готові слухати іншу людину тільки після того, як вислухали їх.

Достатньо надати співрозмовнику можливість висловитися, розповісти про існуючі проблеми, при цьому проявляти зі свого боку максимум уваги і зацікавленості до його слів, щоб вдячний за це співрозмовник з радістю та увагою вислухав усе, що розкажемо ми. Бесіда принесе взаємне задоволення.

Існують спеціальні прийоми слухання:

**Нерефлексивне** – це слухання без аналізу (рефлексії), що дає можливість співрозмовнику висловитися. Це уміння уважно мовчати.

Все, що потрібно робити, – підтримувати співрозмовника, намагатися дати йому можливість повністю висловитися.

**Уточнення** – це звернення до співрозмовника за певними уточненнями. Суть цього прийому складається у тому, щоб слухач при виникненні запитання, неясності фрази, двозначності будь-якого слова задав уточнюючі питання. Цей прийом дозволяє ліквідувати нерозуміння відразу.

**Перефразування** – висловлення тієї ж думки, але по-іншому. Цей прийом допомагає переконатися у тому, що ми «розшифрували» слова співрозмовника і що нам усе зрозуміло. Перефразування – універсальний прийом. Його використовують і під час ділової бесіди, і під час особистісного спілкування.

**Резюмування** – це підведення підсумків. Суть цього прийому слухання полягає у тому, що ми власними словами підводимо підсумок головним думкам співрозмовника. Резюмуюча фраза – це мова співрозмовника в скороченому вигляді, її головна ідея.

**Віддзеркалення почуттів** – це прагнення показати співрозмовнику, що ми розуміємо його почуття. Завжди приємно спілкуватися з чуйним співрозмовником, який розділяє наші емоції, переживання, не звертаючи увагу на правильність висловлювань.

Таким чином, уміння говорити та слухати є вимогою професійності працівника ОВС.

Оперативна діяльність працівників ОВС завжди так чи інакше потребує психологічного впливу на людей: ідеться про розкриття чи розслідування злочинів, про затримання злочинця, про реалізацію інших оперативних заходів щодо забезпечення правопорядку. Слід пам'ятати, що універсальних порад чи рецептів того, який саме метод психологічного впливу потрібно використовувати в тій чи іншій ситуації або ж які методи найбільш придатні, практично не існує. І все ж кілька типових алгоритмів досягнення результатів психологічного впливу людський досвід уже напрацював. Вплив завжди повинен бути комбінованим, реалізовуватися з урахуванням можливих змін певного стану особи, на яку він спрямований. Як відзначав В.М. Мясіщев, вплив, який зачіпає, хвилює, потрясає й надихає, є складною динамічною системою слів та емоцій. Такий вплив здатний значно змінити особистість.

Для посилення ефекту психологічного впливу слід пам'ятати поради Д. Карнегі, серед яких найцікавішими є такі:

– зацікавтесь співрозмовником, підлаштовуйте свою думку під його бажання, звички та переконання, після чого подайте її як піклування про його інтереси;

– виявляйте щире зацікавлення іншими людьми;

– усміхайтесь усім, і при цьому вкладайте в усмішку всю свою душу;



– пам’ятайте, що для людини звучання свого імені – це найсо-  
лодший та найважливіший звук в усій людській мові (звертайтеся до  
всіх і до кожного окремо);

– будьте гарним слухачем, заохочуйте інших розповідати про себе;

– в дискусії мовчки до кінця вислуховуйте співрозмовника та зі  
спокійним (а краще – доброзичливим) виглядом висувайте контраргументи;

– намагайтеся утримувати розмову в колі інтересів вашого спів-  
розмовника;

– ставтеся до людей так, як хотіли б, щоби ставилися до вас;

– дайте людині відчути її значущість та робіть це щиро;

– єдиний спосіб виграти суперечку – ухилитися від неї;

– виявляйте повагу до інших (до їх думки). Ніколи прямо не ка-  
жіть людині, що вона неправа;

– якщо ви неправі, визнайте це одразу та щиро;

– на початку бесіди акцентуйте свою увагу не на тих питаннях, з  
яких у вас розбіжності, а на тих, де ви маєте однакові точки зору (на-  
копичуйте згоду);

– досягніть, щоб із самого початку співрозмовник декілька разів  
відповів: «Так», погоджуючись з вами;

– намагайтеся, щоб ваш співрозмовник говорив більше, ніж ви;

– нехай ваш співрозмовник робить висновки сам, а ви лише  
спрямовуйте хід його думки в необхідне русло. Хай він відчуває, що  
ідея належить йому;

– чесно намагайтеся стати на точку зору іншого;

– демонструйте співчуття до думок та прагнень інших;

– звертайтеся до шляхетних прагнень людини;

– надайте своїм думкам наочності, інсценуйте їх;

– починайте з похвали та щирого визнання позитивних якос-  
тей особи;

– якщо звертаєте увагу людей на їх помилки, робіть це в непря-  
мій формі;

– перш ніж критикувати когось, розкажіть про свої помилки;

– надавайте наказам форми запитання;

– дайте людині можливість зберегти свою гідність;

– хваліть людину за кожний, навіть незначний успіх і будьте  
щирі та щедрі при цьому.

Окремо слід зупинитися на методах і засобах **маніпулятивної**  
поведінки, використання яких є досить розповсюдженими у професій-  
ному спілкуванні оперативного працівника.

**Маніпулятивна поведінка** – такий спосіб організації відносин,  
коли один учасник прагне досягти своєї мети за рахунок іншого, при-  
чому таким чином, щоб останній не усвідомив, що його поведінка на-  
справді зумовлена (провокована) ініціатором взаємодії. Маніпулюван-

ня проявляється у безлічі варіантів, хоча можна виокремити найбільш розповсюджені його форми (Е. Берн назвав їх «іграми»):

I клас – ситуації, в яких ініціатор досягає (прагне досягти) своєї мети, вибираючи таку позицію в контакті, що нав'язує оперативному працівнику підпорядковане становище. Такі ігри називаються «*прибудовою зверху*», їх варіантами можуть бути: «Я заслужена людина», «Що ви собі дозволяєте?», «Не заважайте людям працювати», «Спочатку навчіться розмовляти» та ін.

II клас – протилежне співвідношення позицій, «*прибудова знизу*», що досягається демонстрацією слабкості, підлеглості: «Я слабка жінка», «У мене діти», «А що я міг зробити?» та ін. Рольова поведінка в «прибудові знизу» не виключає зміни позицій, наприклад, «Я людина маленька... але я буду жалітись», «Над простими людьми знущаєтесь, а начальства боїтеся» чи застосовуватись у комбінованому варіанті: «Ми університетів не закінчували».

III клас – «*психологічне виправдання*»: «Всі так роблять», «Не для себе стараюсь», «За всіма не вслідкуєш», «У мене не десять рук» та ін.

IV клас – «*капкан довіри*», створення атмосфери удаваної довірливості з наступним переходом до провокації, шантажу, маскуванню мети спілкування показним зрівнюванням позицій: «Всі ми люди...», «Ви, звичайно, розумієте...», «Ми ж з Вами знаємо...».

Основними правилами застосування маніпулятивних засобів у професійному спілкуванні є:

1) щоб маніпулювати іншими, потрібно навчитись розпізнавати їх маніпуляції;

2) маніпулювання слід застосовувати лише тоді, коли інші засоби досягнення мети виявились неефективними;

3) потрібно знати, які маніпулятивні прийоми застосовують представники злочинного світу, але це не означає, що ними можна користуватись самому;

4) перед тим, як маніпулювати співбесідником, продумайте можливі варіанти «виходу з ситуації».

Важливим моментом маніпулятивної поведінки є спонукання партнера по спілкуванню до мимовільного реагування у вигляді неконтрольованих висловлювань, зміни експресії мови, психофізіологічних реакцій на спеціальним чином подані стимули. Цього можна досягти за допомогою певних прийомів:

1) демонстрація предметів, що «оживляють» у пам'яті відповідні образи. Звичайно, пригадування – процес достатньо усвідомлений, але мовні реакції мимовільні в тому сенсі, що об'єкт не розуміє, коли він повідомляє саме ту інформацію, яка нас цікавить. Для успішного застосування прийому необхідні такі умови: предмет повинен стимулювати відповідну асоціацію, а демонстрація виглядати природною і

виправданою в даній ситуації, поведінка оперативного працівника при цьому потребує відповідного експресивного обґрунтування;

2) використання суміжної теми розмови, що дає можливість проводити цілеспрямовану бесіду без постановки прямих питань. Тема, захоплюючи людину, втягує її в орбіту проблеми, що цікавить оперативного працівника, внаслідок чого залучаються і образи з зони «заборонених» (наприклад, розповідь про деякі події, що відбулися в той же час, в тому ж місці). Сутність цього явища полягає в тому, що подібні за змістом слова викликають практично однакові асоціації. Умови успішності реалізації даного прийому: не слід вибирати тему надто близьку (інакше вивідування втрачає замаскований характер) чи надто далеко (бо вона викликатиме в пам'яті образи, що не цікавлять працівника); тема повинна мати особистісну значимість і логічно впливати з ситуації, а поведінка оперативного працівника при цьому має виглядати психологічно обґрунтованою;

3) використання почуття значимості та власної гідності особистості: якщо створити ситуацію загрози престижу, самооцінці тощо, людина починає захищатись, тому для доказу своєї правоти повідомляє певні аргументи. Аналогічного ефекту можна досягти за рахунок похвали, лестощів, висловлення поваги. Передумовами отримання інформації тут можуть бути: прагнення переконати, здивувати, викликати розгубленість, потреба у схваленні. Дія прийому посилюється відповідними невербальними проявами (підкреслення достоїнств даної людини у порівнянні з іншими);

4) вияв байдужості, тобто демонстрація незацікавленості чи апеляція до дефіциту часу в ситуації, коли особа прагне висловитись, її переповнюють емоції;

5) створення стану емоційної напруженості. Внаслідок постановки неочікуваних запитань чи приведення відповідних аргументів об'єкт психологічного впливу втрачає (нехай навіть на короткий час) здатність контролювати свою поведінку та висловлювання. Для успішного застосування прийому необхідно додержання наступних умов: питання слід формулювати зненацька, без зв'язку з темою розмови, у достатньо категоричній формі, уникаючи двозначності, й вимагати негайної відповіді;

6) неточна, неправдива чи фальсифікована заява. Цей прийом ефективний у тому випадку, коли є впевненість, що співбесідник захоче заперечити, поправити, уточнити чи доповнити. Застосовується щодо афективних та імпульсивних натур, котрих викривлення фактів легко виводить із себе, а також щодо тих, хто вважає себе «знавцем». Неточність створює боротьбу мотивів («сказати – не сказати»), яка переборюється ширістю оперативного працівника;

7) демонстрація обізнаності. Уміле вибіркове використання відомих фактів на початку спілкування чи в інший необхідний момент при

уникненні маловідомих обставин створює враження повної обізнаності оперативного працівника і спонукає, вимушує до відвертості.

Зазначені вище методи й засоби психологічного впливу дуже ефективні, здатні здійснити сильну корекцію особистісних рис та поведінки особи, що становить оперативний інтерес. Звичайно, вони не вичерпують усього розмаїття психологічного впливу, але надають досить повне про нього уявлення. Їхня цінність полягає в тому, що вони застосовуються в процесі звичайної, природної бесіди. Якщо вони «вмонтовані» в тканину вашої поведінки майстерно, то залишаються непоміченими. Почніть їх застосовувати, і ви швидко переконаєтеся в їхній результативності.

### **Врахування в оперативному спілкуванні психологічних особливостей деяких категорій осіб**

Психологічні особливості, що характеризують динаміку психічних процесів особистості, як відомо, називають індивідуально-типологічними рисами або темпераментом. Яким чином позначаються на розвитку особи особливості темпераменту? Сильний і рухливий індивід буде мати більш широкі соціальні контакти; у нього буде більше друзів. Отримані навички спілкування створюють істотні умови для самоствердження, активного розвитку особистості. Однак можна говорити лише про взаємодію, але не про обумовленість розвитку людини особливостями типу нервової системи. Темперамент не може визначати ні спрямованості особистості, ні її прагнень та інтересів, ні її ідеалів, тобто всього багатства змісту духовного життя, що є результатом відображення змісту дійсного життя. Однак ця характеристика надзвичайно важлива для розуміння складної поведінки людини.

### **Візуальна психодіагностика підозрюваних**

Візуальна психодіагностика осіб, які вчинили протиправні діяння, є складною криміналістичною, кримінологічною і психологічною проблемою. Особливої актуальності психодіагностика набуває в діяльності оперативних підрозділів кримінальної міліції, при розкритті особливо небезпечних злочинів. Пізнати особу і провести її психодіагностику можна за допомогою різних методів: бесіди, спостереження, вивчення біографічних даних, вивчення тексту тощо.

Зафіксувати поведінку підозрілих осіб можна на око, а також за допомогою технічних засобів: оптичних приладів, відео-, фото-, кінозйомки.

В основі психологічних знань лежить знання психіки людини, її темпераменту й характеру. Ці дані можна дістати при вивченні її віку, статі, зовнішнього вигляду, вивчення очей, губ, ходи, жестів, міміки, мови тощо.

Специфікою візуальної психодіагностики для оперативних працівників є встановлення і фіксація криміногенних зовнішніх проявів людини на предмет вчинення нею особливо небезпечних злочинів.

В основі поведінки людини лежить її темперамент. У психології існує чотири види темпераменту: холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік.

Тому оперативні працівники кримінальної міліції, які ведуть візуальну психодіагностику за прикметами зовнішності, вивчають і встановлюють темперамент особи. Звідси постає потреба у вивченні зовнішніх проявів темпераменту.

Кожному темпераментові властиві певні ознаки зовнішності та поведінки, що робить можливим прогнозування дій.

Погляд, жести та рухи **холерика** характеризуються різкістю, а дії – жорстокістю. Для досягнення злочинного результату такі особи не зупиняться ні перед чим. Поводяться нервово, жестикулюють, крутяться. У спілкуванні з оточуючими грубі. Мова уривчаста, погляд непривітний, жорстокий.

**Сангвінік** характеризується лабільністю поведінки, при цьому він схильний до вчинення добре продуманих і спланованих дій. Поводиться спокійно, намагається веселитися, сміятися, та як тільки мова заходить про злочин або про потерпілого, настрої його швидко змінюється в негативну сторону. При допиті поводить себе сміливо, намагається бути чемним, не робить зайвих рухів та заяв. На всі запитання відповідає спокійно, ввічливо.

**Флегматик** легко контролює свою поведінку, при вчиненні злочину проявляє зваженість, розрачунок. Погляд його задумливий, зосереджений. На зауваження не реагує. Незважаючи на наполегливість слідчого, він продовжує дотримуватися своєї лінії поведінки.

**Меланхолік** характеризується імпульсивністю, він легко підпадає під вплив криміногенних осіб та обставин. Поведінка нервова, непередбачувана, дії і рухи різкі, розмова уривчаста, може заподіяти собі будь-які тілесні ушкодження або вчинити самогубство. В окремих випадках він робить спробу втекти з-під варти. На запитання слідчого реагує агресивно.

Для отримання необхідного ефекту в процесі психологічного впливу особливості темпераменту повинні обов'язково враховуватися, тому що це визначає індивідуальність особистості, а при їх неврахованні – гальмує формування позитивних якостей і дає можливість розвиватися негативним.

За силою та інтенсивністю емоційної реакції на ситуацію людей можна поділити на високотривожних, помірнотривожних, низькотривожних.

Високотривожні особи схильні сприймати в досить широкому діапазоні будь-яку ситуацію як можливу загрозу їхньому престижу,

самооцінці, статусу; часом це розростається до розмірів катастрофи. Для встановлення психологічного контакту з даною групою осіб потрібний спокійний тон, визначеність і ясність, ніяких натяків і погроз. Небажана зайва доброзичливість у відносинах – вона може бути витлумачена неадекватно. Не рекомендується також вступати в суперечки з високотривожними, краще сказати їй відразу піти – нехай вони залишаться наодинці з собою, інакше може виникнути конфлікт. Низькотривожні особи спокійні аж до байдужості. Вони не завжди схильні сприймати загрозу своєму престижу, самооцінці в самому широкому діапазоні ситуацій навіть тоді, коли вона реально існує, вважаючи, що немає причин хвилюватися. Ймовірність виникнення конфліктів, «зривів», афективних спалахів вкрай мала. Виникнення стану тривоги у них відбувається лише в особливо важливих і особисто значущих випадках (реальна погроза положенню в сім'ї, висока ймовірність розкриття вчиненого злочину). Тенденція заперечення тривоги виражається в зневажливому ставленні до труднощів, недооцінці їх, надмірній впевненості у своїх можливостях.

Ця група осіб, як правило, легко йде на встановлення психологічного контакту, але щоб змусити їх щось реально зробити важко, треба ввести елемент несподіванки, не давати заспокоїтися. Це підвищує рівень усвідомлення особистої відповідальності, хоча вони здатні спокійно приймати навіть незаслужені покарання («Ну й нехай») – їм все одно, як у них йдуть справи, аби «дали спокій».

Виконання професійних обов'язків працівників оперативних підрозділів із великою ймовірністю передбачає взаємодію з особами, що являють собою реальну або потенційну загрозу для оточуючих, перебуваючи в небезпечних психічних станах. Найчастіше це наркотичне (у тому числі, алкогольне) сп'яніння, наявність психічних аномалій межового характеру чи психічне захворювання. Оскільки у цих випадках порушується нормальний перебіг пізнавальних процесів (сприймання, мислення, уваги) та емоційно-вольова регуляція поведінки, людина починає неадекватно сприймати, оцінювати й реагувати на навколишню ситуацію. Тому оперативний працівник повинен уміти діагностувати ці стани та знати загальні правила спілкування з такими особами. Вживання алкоголю й наркотиків із часом (це залежить від їх властивостей та особливостей організму) неминуче призводить до звикання, тобто виникнення спочатку психологічної, а потім і фізіологічної залежності. З цього моменту організм не здатний більше функціонувати без наркотику, оскільки той стає невід'ємним компонентом системи обміну речовин. При його відсутності виникає стан абстиненції (болісні неврологічні та соматичні відчуття) – не тільки погіршується фізичний стан, але й з'являється озлобленість, дратівливість, підозрілість, агресивність, виникає потреба отримати дозу наркотику

будь-якою ціною. В цьому стані наркоман досить небезпечний, бо майже не відповідає за свої дії, здатен на злочин заради отримання грошей або безпосередньо наркотику. Окрім осіб із наркотичною залежністю, досить численною та складною для професійного спілкування є люди, особистісні й поведінкові особливості яких сформувалися внаслідок неправильного (викривленого, дисгармонійного) процесу соціалізації. Їх не слід вважати проявами психічного захворювання, але вони виходять і за межі певної умовної, прийнятої у суспільстві норми. Психічні аномалії межового характеру відносно стабільні й мало коректуються, створюють специфічний «портрет» індивіда, вони перешкоджають адаптації людини, зокрема, можуть впливати на її схильність до антисуспільних учинків.

## **2. Психологічні засади встановлення довірчих відносин в оперативно-розшуковій діяльності**

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

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

- *тривалістю*: короткочасні та довготривалі;
- *характером отримуваної інформації*: разові, періодичні, постійні;
- *змістом отримуваної інформації*: первинні (правдиві) і замасковані (маніпулятивні).

Поняття довірчого спілкування повністю не збігається з побутовим його трактуванням, але визначає його як своєрідний компонент, необхідний у оперативно-розшуковій діяльності. Досягнення поставленої мети у процесі оперативно-розшукової діяльності потребує застосування комплексу психологічних засобів.

Оперативний працівник відстежує поведінку інших людей, фіксує її, осмислює, спеціально організовує і направляє (керує нею). Власна ж поведінка змінюється і трансформується з баченням перспективи розвитку відносин. Залежно від цього оперативний працівник має можливість вибору різних стратегій поведінки:

- розвиток контактів тільки для отримання інформації (про злочин, особистість злочинця та його зв'язки, доказову базу та ін.) без орієнтації на подальший їх розвиток;
- розвиток контактів для подальшого офіційного спілкування у формі допиту;

– розвиток контактів для формування довірчих відносин і залучення до негласного співробітництва тощо.

На відміну від повсякденного, побутового спілкування, оперативний працівник, який, як правило, не приховує своєї приналежності до міліції, вступає в контакт з людьми, найчастіше не схильними до взаємності. Йдеться, насамперед, про осіб, схильних до вчинення злочинів, та їх оточення, які не бажають мати справу з міліцією.

Оперативному спілкуванню притаманна суперечливість, двоїстість. Оперативний працівник є активною стороною: в діалозі він повинен спонукати до відвертості, викликати довіру до себе і отримувати інформацію від осіб, до яких він особисто не відчуває ні симпатії, ні прихильності, ні навіть бажання спілкуватись надалі. Він виконує свої службові обов'язки, і його поведінка повинна бути подібна до поведінки актора, який має грати роль за певним сценарієм. У таких випадках він керується свідомістю та волею, які спрямовані на зміну ставлення співбесідника до себе, змісту розмови, теми бесіди і, зрештою, на вирішення оперативно-службових завдань.

Вироблення спільних правил обома сторонами диктується їх прагненням до здійснення перспективної програми, що відповідає спільним інтересам та взятими на себе в рамках цієї програми ролями. Тим самим зумовлюється реалізація індивідуально значущих інтересів у рольовій поведінці.

Адекватному розвитку спілкування сприяє використання таких принципів, як «спільна доля», «включеність у спільну систему», а також застосування прийомів типу «Вчинок – приклад», «Створення ситуації», «Пропозиція спільного вирішення», «Передбачення очікуваного», початкові навики яких відпрацьовуються в однойменних вправах.

**Прийом «Вчинок – приклад»** полягає у створенні прецеденту, який виражає прагнення співрозмовників до розгорнутої взаємодії. Наприклад, розповідаються факти з біографії, які свідчать про можливість наявності узгоджених правил взаємодії, і тим формується відповідна установка.

**Прийом «Створення ситуації»** полягає у створенні спеціальних ситуацій, які вимагають узгодженої взаємодії й зумовлюють розподіл ролей-функцій і вироблення правил спільної діяльності.

**Прийом «Передбачення очікуваного»** – це спеціальне «зображення» оперативником тієї картини, що співрозмовником уявляється як очікувана і значуща для його життєвої стратегії. Створюється мотиваційна основа, яка сприяє залученню співрозмовника до спільних дій та спільної системи взаємодії.

**Прийом «Пропозиція спільного вирішення»** полягає в тому, що пропонується розробити конкретну програму, яка припускає спільні дії, і тим випробувати способи взаємодії, які супроводжують вироб-



лення спільного рішення. При цьому особливу увагу слід звернути на специфіку індивідуальної стратегії вироблення й ухвалення рішення.

Спільний пошук взаємоприйняттого рішення проблеми має двояке призначення. Пропозиція особі спільно розібратися в розв'язуваній проблемі, подати своє розуміння або додаткову інформацію, що можуть сприяти встановленню істини, аргументовано обґрунтувати заперечення, дати пораду, як прояснити ситуацію, допомогти уточнити графічну схему маршруту або зв'язків осіб, назвати те джерело інформації, що могло б сприяти перевірці й уточненню тощо. Сам по собі такий діалог корисний як в інтересах бесіди, так і тим, що ставши на шлях участі у вирішенні задачі, яка стоїть перед оперативником, особа психологічно зближується з ним у напрямку думок, зростає їхнє взаєморозуміння.

Починати слід з констатації фактів у справі чи розглянутій проблемі, що не викликають сумнівів, домагаючись при цьому чітких відповідей співрозмовника: «так», «згідний», «підтверджую», «заперечень немає».

Поступово можна переходити до фактів, які доказані неповно. Питання щодо них можна ставити поміж тими, які не викликають сумніву. Згода співрозмовника, внесення коректив і уточнень, повідомлення при цьому додаткової інформації – показник реальності зміцнілого і тривалого психологічного контакту, який розвивається.

Якщо ж виявляється, що він нетривкий, більше того, що співрозмовник, відчувши небезпеку, відступає, посилює опір, треба або повертатися до початкових позицій, або переходити до іншої, більш жорсткої тактики.

Отже, можна зробити висновок, що встановлення контакту дозволяє одержати достовірну інформацію про внутрішній світ співрозмовника, сприяє його саморозкриттю і кращому сприйняттю впливів (запитань, порад, переконань) із боку оперативника. Оперативник повинен уміти, встановлюючи діловий контакт, завоювати у співрозмовника довіру. Спілкування дозволяє виявити осіб, які становлять оперативний інтерес для ОВС, факт злочину, предмети і документи, що зберегли сліди злочину, свідків тощо.

У цих умовах особливо важливого значення набуває знання закономірностей, дозволяючи прогнозувати поведінку людини, визначати мотиви її дій. Один зі способів впливу на людину полягає в тому, що говорити з нею потрібно про ті речі, які її цікавлять, про те, чого вона хоче, і навчити людину, як їй одержати бажане. Для успішного встановлення контакту оперативника з громадянами необхідно забезпечити психологічні умови для спілкування, навчитися попереджати й усувати негативні емоції, знімати психічне напруження у взаємовідносинах, розвивати педагогічну культуру спілкування.

### ***3. Тактика встановлення і розвитку психологічного контакту у діяльності правоохоронних органів***

Відповідно до статті 3 чинної Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в нашій державі найвищою соціальною цінністю. Тому захист усіх прав і свобод особистості як найважливішої цінності суспільства є пріоритетним завданням держави в особі правоохоронних органів. Сьогодні дослідники і практики звертають особливу увагу на те, що методичне та інформаційне забезпечення слідчої діяльності має пропонувати практичним працівникам органів досудового слідства належну систему методик, які за своїм змістом і побудовою повинні бути інформаційно-пошуковою системою. З огляду на це, фактором ефективності інформаційно-пошукових систем є вдосконалення комунікативної складової як повсякденного інструментарію слідчої діяльності на всіх її стадіях.

Будь-які слідчі дії, безперечно, спрямовані на отримання якісної та точної інформації про подію злочину та особу злочинця. Одним із таких засобів збирання доказової інформації є проведення так званих комунікативних слідчих дій, орієнтованих як на інформаційний пошук, так і на здійснення психологічного впливу на учасників кримінального процесу. Основу таких слідчих дій становить безпосереднє спілкування. Це допит та очна ставка, які потребують постійного контакту та діалогу між учасниками. Інформаційний обмін тут поєднується із психологічним впливом.

Будь-який вид допиту (потерпілого, свідка, підозрюваного, обвинуваченого) починається з встановлення психологічного контакту, тобто такої схильності до спілкування, яка може призвести до ефективних результатів. **Психологічний контакт** – це процес встановлення, розвитку та підтримки взаємної поваги осіб, які спілкуються, своєрідна форма мовного контакту, яка зумовлює отримання доказової інформації, що сприяє встановленню об'єктивної істини, вичерпному, всесторонньому та об'єктивному розслідуванню всіх обставин справи. Поняття «психологічний контакт» припускає певний вплив на психіку осіб, які спілкуються. Але вказаний вплив не повинен виходити за межі закону, яким забороняється вимагати показання обвинуваченого та інших осіб, що беруть участь у справі, шляхом насильства, погроз та інших незаконних заходів.

Кожна окрема особа – це неповторний світ індивідуальності із притаманними тільки їй оригінальними рисами, психофізіологічними, фізичними, біологічними і соціальними характеристиками, певним складом розуму та іншими особливостями. Тому встановлення психологічного контакту при проведенні слідчих дій потребує особливого

психологічного підходу. Для цього необхідно володіти арсеналом наукових методів, засобів і рекомендацій, які б дозволили зібрати максимально об'єктивні показання для встановлення істини у справі.

У багатьох випадках для встановлення психологічного контакту з допитуваною особою недостатньо знань слідчого, який не є професійним психологом. Тоді до участі у слідчих діях залучають особу, яка володіє спеціальними психологічними знаннями. Досвід такої співпраці вже давно успішно використовується у багатьох країнах світу.

Найчастіше при спілкуванні під час допиту виникають психологічні бар'єри між слідчим та допитуваною особою. У цих випадках слідчий змушений долати опір зацікавлених у неефективності розслідування злочину допитуваних (переважно це обвинувачені й підозрювані), які можуть давати завідомо неправдиві свідчення або не давати свідчень взагалі. Вказані ситуації передусім зумовлені певним станом допитуваних осіб, а саме:

- побоювання втратити волю, можливість опинитися серед злочинців, змінити звичний для особи спосіб, ритм життя;
- боязнь можливого покарання, розплати за злочинну поведінку;
- страх перед розголошенням злочинної поведінки особи серед знайомих, близьких, рідних;
- побоювання помсти з боку співучасників злочину;
- вороже, агресивне ставлення до слідчого, який проводить допит або очну ставку, до осіб, з якими проводиться очна ставка (потерпілі, свідки).

Такий стан викликає у підозрюваного чи обвинуваченого депресію, погіршення самоконтролю, пригнічення психіки, що спричиняє його відмову від давання правдивих свідчень і впливає на взаємодію негативно. За таких умов професійний психолог як третя особа сприяє встановленню психологічного контакту між слідчим та іншими учасниками слідчої дії. Залучаючись до кримінальної справи як консультант, професійний психолог міг би вивчення особистості злочинця спрямовувати у конкретному напрямі залежно від виду вчиненого ним злочину, підказати можливі джерела інформації про конкретну людину, дати рекомендації щодо встановлення з ним психологічного контакту. Така консультація набуває особливого значення при розслідуванні справ про злочини, вчинені групами, організованими угрупованнями. Психолог здатний надати допомогу слідству у виявленні внутрішньої структури групи, характеру взаємозв'язку між її учасниками, виявити лідерів даної групи та встановити розподіл ролей між учасниками злочинної групи стосовно конкретного злочину, сприяти пошукові найслабшої ланки групи та ефективного способу впливу на неї під час розкриття злочину та розслідування кримінальної справи.

Аналіз практики свідчить, що консультація професіонала-психолога здебільшого передує призначенню психологічної експертизи, допомагає зібрати максимальну кількість важливої інформації про психічний стан обвинуваченого чи підозрюваного, що допомагає правильно кваліфікувати дії обвинуваченого, правильно оцінити його показання чи показання свідків, потерпілого тощо.

Оцінка здатності неповнолітніх давати показання у справі – один із найскладніших видів експертного дослідження. Побуває думка, згідно з якою необхідно призначати психологічне дослідження кожному неповнолітньому допитуваному, а також провадити психіатричне освідчення, навіть якщо підліток вважається психічно здоровим. З неповнолітніми свідками, потерпілими, підозрюваними та обвинуваченими дуже складно встановити психологічний контакт.

Професійний психолог, який залучається до участі у кримінальній справі як консультант або спеціаліст, на підставі зібраних у справі даних може дати психологічну характеристику допитуваної особи, допомогти встановити психологічний контакт з нею. Крім того, з огляду на психологічні особливості допитуваної особи, консультант чи спеціаліст-психолог допомагають слідчому скласти перелік питань для допиту, побудувати тактику самого допиту.

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

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

Такими прийомами можуть бути:

- виявлення інтересу до особи допитуваного;
- виклик зацікавленості в допитуваного до спілкування та його результатів – бесіда на різноманітні теми, повідомлення про виявлені докази, демонстрація окремих виявлених речових доказів, обізнаності в обставинах справи та ознайомлення з обставинами, які пом'якшують провину;

– звернення до логічного мислення допитуваного, яке полягає у переконанні щодо неминучості розкриття злочину, встановлення тих чи інших фактів;

– виклик емоційного стану шляхом звернення до почуттів гідності, честі, сорому, каяття;

– звернення до закону, роз'яснення важливості та значимості необхідної інформації;

– вплив особистим прикладом слідчого, його позитивними якостями: справедливістю, ввічливістю, доброзичливістю, неупередженістю, коректністю, вмінням вислухати тощо.

Припустимою формою психологічного впливу є переконання – процес логічного обґрунтування думок для досягнення згоди між слідчим та допитуваними особами.

Зазначені форми та прийоми психологічного впливу на особу є такими, що не суперечать чинному законодавству і шхиляють особу до спілкування, що може дати найбільш ефективні результати допиту.

Отже, встановлення психологічного контакту між слідчим та допитуваними особами під час проведення комунікативних слідчих дій на попередньому слідстві має важливе значення для отримання доказової інформації, яка сприяє встановленню об'єктивної істини, вичерпному, всебічному та об'єктивному розслідуванню всіх обставин справи. Безперечно, провідну роль у налагодженні психологічного контакту між слідчим та допитуваною особою відіграє професійний психолог, який може залучатись до розслідування як спеціаліст або консультант. Питання про можливість залучення до розслідування консультанта чи спеціаліста-психолога конкретно не врегульоване чинним законодавством і тому потребує особливої уваги при розробці та прийнятті нового Кримінально-процесуального кодексу України.

Звернімося далі до встановлення контакту між оперативним працівником та допитуваним.

Пропозиції про співробітництво повинна передувати відверта розповідь опитуваного про своє минуле і нинішнє, бажано також, щоб він повідомив такі відомості, які потім не давали б йому змоги відмовитись від запропонованого співробітництва.

Техніка довірчого спілкування полягає в керованій оперативним працівником зміні ставлення партнера до себе та до теми бесіди. У цьому випадку результатом контакту стає не тільки отримана інформація, але й розвиток відносин співробітництва. Довіра до оперативного працівника полегшує задачу позитивного впливу на співбесідника.

На початку розмови найважливіше оволодіти інтересом співрозмовника. Під інтересом у психології розуміється емоційний прояв пізнавальних потреб людини. Суб'єктивно для самої людини інтерес виявляється у зосередженості на якомусь об'єкті, особі, процесі, ідеї.

Зацікавлена людина відчуває бажання пізнати об'єкт, ідею, більше зблизитися з конкретною особою, включитися в якийсь процес. При встановленні психологічного контакту і знайомстві взаємний інтерес поглиблює відносини між особами, що спілкуються, та зближає їх.

Прояв інтересу до конкретної людини пов'язаний з явищами симпатії та антипатії. Симпатія або антипатія між особами, що спілкуються, складається найчастіше спонтанно, на підсвідомому рівні. Розвиток контакту продовжується, очевидно, тільки за наявності позитивного ставлення один до одного, тобто коли має місце взаємна симпатія. Цілком зрозуміло, що для розвитку контакту ініціатору спілкування необхідно викликати до себе почуття симпатії з боку об'єкта. Для цього слід знати, чому люди симпатизують одне одному.

В основі спілкування взагалі, а також тяжіння (симпатії) одного індивіда до іншого лежить психологічний механізм задоволення потреб людей, які у кінцевому рахунку обумовлені соціальними відносинами. Тяжіння (симпатія) об'єкта до ініціатора спілкування буде мати місце в тому випадку, якщо об'єкт передбачає «виграш» (присмне) при прийнятних умовах. Іншими словами, симпатія виникає тоді, коли «виграш» перевищує «ціну».

Вже на стадії прийняття свідчень оперативний працівник часто стикається з тим, що об'єкт (підозрюваний, свідок, потерпілий) тримається занадто насторожено, занадто слідкує за кожним своїм словом. Щоб зняти ці бар'єри, слід застосовувати методику контактної взаємодії, розроблену Л.Б. Філоновим. Існує шість стадій встановлення психологічного контакту:

- 1) накопичення первісної згоди;
- 2) пошук спільних чи схожих інтересів;
- 3) прийняття особистісних принципів та якостей, запропонованих для спілкування;
- 4) виявлення особистісних якостей, небезпечних для спілкування;
- 5) визначення форм індивідуального впливу й особливостей адаптації до співрозмовника;
- 6) завершення вироблення спільних правил взаємодії.

### **Накопичення первісної згоди**

Бесіда з особою повинна здійснюватися у формі діалогу, який зав'язується достатньо легко, якщо стосується нейтральної (погода, спорт і т.п.) чи болючої теми. Перебіг «легкої» бесіди відбувається відповідно до загальноприйнятих правил етикету, і не страшно, якщо вона буде мати поверхневий характер, адже головне – розговорити партнера.

*Накопичення первісної згоди* – добре відомий і успішно застосовуваний здавна прийом. Він був запропонований Сократом і полягає в

початковій постановці таких питань співрозмовнику, на які він природним способом відповідає «так». Враховується така «психологіка», властива людям:

– якщо людина спочатку відповіла «ні», то сказати потім «так» їй психологічно важко;

– якщо людина декілька разів підряд сказала «так», то в неї виникає, хоча і слабка, але реальна фіксована психологічна установка продовжити тенденцію згоди і сказати «так» у черговий раз.

Тактика застосування прийому полягає в наступному:

– починати з простих, нейтральних питань, що не викликають тривоги і на які, крім «так», ніяк відповіді не можна;

– задати 7–10 таких питань;

– поступово питання ускладнювати, наближаючись до обговорюваної проблеми, починати торкатися «больових» точок, але для початку все ж таки неголовних.

Нейтральні питання, приміром, можуть бути:

– з приводу способів і обставин прибуття до правоохоронного органу (якщо цей спосіб відомий оперативнику): «Ви одержали нашу повістку?», «Ви до нас з роботи?», «Благополучно добралися до нас?», «Ви приїхали один?», «У Вас при собі паспорт?» тощо;

– з приводу погоди: «Гаряче на вулиці?», «Одяг у Вас мокрий. Дощ прихопив?», «Незвична в нас погода нинішньою весною. Вірно?» тощо;

– з приводу різних подій: «Ви іноді дивитесь телевізор?», «Ви задоволені, що вчора наша футбольна команда перемогла французів?», «На ринках ціни в нас високі. Так?», «Ви знаєте, що в нас змінилося багато урядів?» тощо;

– з приводу анкетних даних: «Ви, звичайно, училися в школі?», «Ви любите свою матір?», «Наскільки я знаю, Ви недавно приїхали в наше місто?» тощо;

– з приводу стану співрозмовника: «Трохи здивовані моїм запитанням?», «Настрій нормальний?», «Ушкоджена рука ще поболує?», «Цей синець Ви в події одержали?» і т.п.;

– з приводу одягу і зовнішнього вигляду: «Судячи з Вашого виду, Ви любите модно вдягатися?», «Піджак у Вас модний?», «Сьогодні ніколи було поголитися?», «Волосся фарбуєте?» тощо;

– з приводу кримінальних подій: «Ви були на події?», «Вам відомо, із приводу якої події я Вас запросив?», «Ви пам'ятаєте нашу вчорашню розмову?», «Ви знаєте, що в результаті події загинула людина?», «Ви шкодуєте, що були учасником цієї події?», «Згодні, що винний повинен нести покарання?» тощо;

– з приводу намірів: «Ви хочете розібратися в справі?», «Вас цікавить благополучне закінчення справи?», «Ви хочете, щоб ця історія

закінчилася добре?», «Ви хочете, щоб на Вас не «навішували» зайвого?» тощо.

Коло таких питань дуже велике. Майже будь-яке запитання можна поставити так, що співрозмовнику залишається відповісти «так» або «згодний». Вся справа у формулюванні, і про це треба подумати.

Якщо співбесідник відмовчується, не йде на контакт, то слід застосувати прийом вгадування стану. Оперативний працівник висловлює судження, з яким не можна не погодитись: «Напевно у Вас зараз важко на душі?» тощо.

Критеріями успішності завершення даної стадії спілкування є зняття напруги, надзвичайного самоконтролю за поведінкою і словами.

*Завершення стадії супроводжують:*

– *зниження напруженості початкових відносин як можливого вихідного стану;*

– *переміщення з позиції спостереження за розвитком контакту в позицію спілкування;*

– *зменшення непевності і, як наслідок, зниження тривожності;*

– *зняття надмірного самоконтролю за поведінкою і висловлюваннями (ознаки – невимушена поза, спокійний тон, прискорення мовлення, скорочення пауз, поява розгорнутих відповідей).*

### **Пошук спільних чи схожих інтересів**

Психологічному зближенню сприяють визначення та підкреслення всього загального, що тільки може бути між громадянином і оперативником і протягає особистісні «нитки зв'язку» між ними, що приводять їх до тимчасового зближення і відокремлення від навколишнього світу (до утворення діади «ми»). Спільне можна відшукати в єдності, схожості, подоби, порівняності:

– віку, статі, місця проживання, земляцтва, елементів біографії (виховання в сім'ї без батька, служба в армії або на флоті, відсутність батьків, виховання в дитячому будинку, тимчасове проживання в минулому в якомусь місті, районі, області, трагічні, неприємні події або, навпаки, удача тощо);

– захоплень, способів проведення дозвілля, культурних інтересів, планів на майбутнє, занять на садовій ділянці, ставлення до спорту, захоплень автомобілями, думок про прочитані книги, переглянутих фільмів і телепередач тощо;

– розуміння і ставлення до різних подій, що відбуваються у країні, тих чи інших повідомлень засобів масової інформації;

– оцінок людей, наявності спільних знайомих, зустрічах у різний час із кимось і ставлення до нього.

Треба шукати таке спільне між оперативником і громадянином, не зауважувати розбіжностей, схопитися за виявлене спільне, підкрес-



лювати, деталізувати, обговорювати, розтягувати у часі й розвивати розмову. Слід показати готовність прийняти іншого таким, яким він себе подає, обмін інформацією повинен бути взаємним.

При цьому офіційна обстановка немовби відступає на другий план, формується діада причетності до однієї спільності («ми»). Працівник міліції тут не повинен бути активною стороною – важливо лише підтримувати обмін думками. Якщо спільність інтересів установити не вдалося (чи вони відсутні), можна виявити інтерес до співбесідника як індивідуальності. При цьому варто застосувати такі прийоми:

– *бесіда про проблему*. Полягає в тому, що проблемне в бесіді стосується головної теми і висловлюється таким чином, щоб створювати співрозмовнику можливість висвітлювати незрозумілі моменти, які належать до сфери його інтересів (у вже наміченому спільному інтересі), і тим підтримувати позитивний тонус спілкування;

– *деталізація*. Полягає у вияві підвищеної уваги до деталей і подробиць у висловленнях оперативника і його співрозмовника проханнями пояснити сказане, уточнити характер особистої зацікавленості. Слід підкреслити збіг інтересів;

– *передбачення*. Полягає в тому, що передбачає можливість ведення бесіди «навколо» теми, у якій співрозмовник добре орієнтований і до якої виявляє підвищений інтерес. При цьому висловлюються «контекстуальні» зауваження, які можуть розцінюватися особою як результат викликаного ним інтересу і як свідчення уваги до його пристрастей;

– *наростання*. Полягає в тому, що бесіда з початку спілкування і до певного моменту ведеться зовні індиферентно (стосовно теми розмови), але з якогось нового судження особи починає виявляти помітний інтерес до його висловлень, розмова пожвавлюється;

– *перерва*. Полягає в майстерності вчасно спинити бесіду під пристойним приводом у найцікавіший її момент для активізації потреби висловитись.

*Завершення стадії супроводжують:*

– *встановлення сфери інтересів, що викликають бажання продовжити спілкування і зближення;*

– *створення «контуру» майбутнього стилю взаємодії оперативника і його співрозмовника;*

– *формування впевненості в можливості взаєморозуміння.*

### **Прийняття особистісних принципів та якостей, запропонованих для спілкування**

Третя стадія закінчується формуванням в особи стійкого бажання до спілкування з оперативником, який отримав статус довіреної особи. Але при цьому розуміє, що взаєминам, котрі добре складають-

ся, загрожує потенційна небезпека руйнування; адже він є носієм не тільки заявлених позитивних якостей, але й негативних, які можуть змарнувати справу. Розкриття негативних якостей можна полегшити, використовуючи тактичні прийоми.

*Попереджувальна довіра* – оперативний працівник першим прикриває «тіньові» сторони свого характеру, що наче зобов'язує відповідати довірою на довіру («Взагалі я людина скритна... відверта...») та ін.); щоб спонукати до аналогічних висловлювань, вводяться фрази типу «Я думаю...», «Я віддаю перевагу...». При цьому інформація, що надходить, не аналізується – ми готові прийняти людину такою, якою вона є.

*«Уподібнення»*. Оперативник повідомляє дещо про себе: «Мені це знайомо, і я в дитинстві був...». Це спонукає повідомити щось про себе, навести приклади зі свого життя. Така інформація сприймається з розумінням, бо стосується збігу особистісних цінностей та ідентичності розуміння ситуації, прояву окремих особистісних якостей у поведінці, завдяки яким співрозмовник переймається думкою про подібність характерів, а, отже, і про можливість повного взаєморозуміння. Наприклад: «У мене замкнутий характер, тому я не мав справжніх друзів, із якими можна було б поділитися проблемами», «Батько (мати) в дитинстві, підлітковому віці опікувалися мною надмірно, у результаті я став нерішучим» і т.ін.

*Вгадування*. Застосовується при пасивності співрозмовника в обміні інформацією про особистісні якості. Знаючи типові якості особистості того або іншого психологічного типу, оперативник може ставити такі, наприклад, запитання: «У Вас не було батька?», «Вас виховувала одна мати, у якої, напевно, дуже владний характер (або, навпаки, дуже м'який характер), що й вплинуло на формування Вас як майбутнього чоловіка (жінки)?», «Ви в дитинстві вважали себе «гидким каченям» і чекали казкового перетворення, а воно все не відбувається?» При точному «влученні» такі запитання спонукають партнера наводити приклади зі свого життя: «Так, дійсно...», співрозмовник проникається думкою про схожість характерів.

*Формулювання прийнятого*, що полягає у формулюванні вголос того, що співрозмовник бажає спеціально підкреслити в собі. Це сприймається як знак поваги і сприяє виникненню в співрозмовника почуття вдячності.

*Завершення стадії супроводжують:*

– виникнення в співрозмовника певного уявлення про набір якостей, спільних для обох сторін спілкування;

– реєстрація (фіксація) перших відчуттів взаєморозуміння, коли кожний зі співрозмовників вважає, що він достатньою мірою розуміє бажання іншого та водночас відчуває, що і його розуміють;

– створення установки на готовність прийняти особистісні риси співрозмовника;

– формування позитивної складової «образу іншого» (співрозмовника);

– формування у співбесідника усталеного прагнення до спілкування з оперативним працівником.

Коли особа намагається попередити оперативника про можливі прояви емоційності, образливості та інших своїх «небажаних» якостей, це свідчить про перехід до наступного, четвертого етапу встановлення контакту.

### **Виявлення особистісних якостей, небезпечних для спілкування**

Тема негативних якостей особистості повинна обговорюватись у режимі діалогу, що розвивається за принципом переходу від одного аспекту до іншого. Кільце за кільцем витягується весь ланцюжок роздумів про поведінку людей і принципи їх взаємодії. Це здійснюється за допомогою прийомів:

– *виклик суперечки*, який полягає у тому, щоб з якогось приводу викликати такий настрій у відносинах, при якому відбувається гострий обмін думками і виникає необхідність у захисті своїх поглядів. У результаті вдається виявити способи і якості, що застосовуються співрозмовником для захисту власних думок (цінностей), визначити, наскільки його поведінка і виявлені ним особистісні якості збігаються або розходяться з загальноприйнятими;

– *«Психологічне погладження»*. Такий прийом означає визнання того, що оперативник розуміє позитивні моменти у поведженні особистості, наявність правоти в його позиції і словах. Це трохи заспокоює, підвищує почуття впевненості, формує уявлення, що оперативник справедливий і доброзичливий, позитивно настроєний. Головний розрахунок застосування такого правила – морально-психологічне зобов'язання співрозмовника, спонукання його до відповідного визнання чеснот оперативника, згоди з його твердженнями. Коли це робиться, кількість «точок» психологічного зближення збільшується, контакт устанавлюється легше;

– *остаточне відокремлення в діаду «ми»* завершує процес наростання близькості: «Ви і я», «ми з Вами», «ми вдвох», «нас ніхто не чує», «нас ніхто не бачить». Цьому сприяють бесіда віч-на-віч, відсутність сторонніх, інтимна обстановка. Слово «ми» варто вживати часто, підкреслюючи близькість і довірчий характер спілкування. Можна в ряді випадків демонстративно відкласти протокол, зробити вигляд, що вимикаєш пристрій звукозапису.

На цьому етапі доцільні питання уточнення, сумніву для подальшого розкриття теми.

*Завершення стадії супроводжують:*

- *поглиблення взаєморозуміння учасників спілкування;*
- *побудова необхідної і досить повної системи якостей, що постають в інших поєднаннях та ієрархічних залежностях, ніж на попередній стадії, де позитивні якості фіксуються, а негативні набувають характеру «ймовірної появи»;*
- *впевненість у тому, що кожний, хто спілкується, стає для іншого співрозмовника більш зрозумілим і менш закритим;*
- *виявлення шкідливих для спілкування звичок, таких як неувважність, схильність перебивати співрозмовника тощо, які, на думку партнера, не є такими;*
- *формування більш повного «образу іншого».*

### **Визначення форм індивідуального впливу й особливостей адаптації до співрозмовника**

На п'ятій стадії взаємовідносини партнерів стають більш зрозумілими, конкретними, націленими на віддалену перспективу:

– у разі продовження перспективного співробітництва на взаємовигідних умовах треба м'яко підвести підсумок розмови та домовитись про подальшу роботу;

– у разі необхідності перенесення важливої розмови на наступну зустріч, необхідно підтримати доброзичливий стиль, взаємну симпатію та особистісну зацікавленість з непомітним провокуванням передачі ініціативи щодо наступної зустрічі співрозмовнику;

– якщо мета зустрічі повністю виконана і подальша взаємодія вами не планується, достатньо коректно підвести підсумок і ввічливо закінчити зустріч (але не можна втрачати ввічливість після отримання вами необхідного результату).

Ця стадія достатньо довга. Тут розумніше використовувати прийоми впливу на співбесідника:

– *допомога* – певні дії з «включення» відповідної мотивації поведінки і процесу регуляції міри прояву тієї чи іншої якості. Наприклад: «Знаючи Вашу нетерплячість, я, проте, прошу почекати, оскільки це необхідно для вирішення питання»;

– *нейтралізація* – вплив на співбесідника, що має на меті попередження таких слів і дій, які можуть зашкодити, які можна розглядати як спробу використати контакти з оперативним працівником в корисливих цілях або тоді, коли є імовірність прояву якоїсь небажаної якості або властивості. Наприклад, можливий вибух гніву оперативник може попередити фразою типу «Будь ласка, наберіться терпіння й поставтеся з розумінням до того, що зараз почуєте»;

– демонстрації очікування змін, підказування конкретних дій (вибачитись перед ким-небудь, розповісти все правдиво) і полягає в культивуванні уявлення про необхідність починати дії, що змінюють ієрархію особистісних якостей і наштовхують на міркування: «Але я теж можу змінюватися в очікуваному напрямку»;

– *настройка* – підтримка у співбесідника належного рівня довіри. Демонстрація щирості є прикладом початку прояву відповідної щирості й конфіденційності. Зрозуміло, не можна розголошувати службову або слідчу таємницю. Для цього може бути використана якась інша, але цікава інформація. Тільки її треба супроводжувати словами: «зараз я Вам скажу те, що не повинен був би говорити», «тільки для Вас», «по секрету», «нікому це не розповідайте, не підведіть мене. Обіцяєте?», «тільки між нами», «виключно довірчо».

*Завершення стадії супроводжують:*

– *формування ставлення до виявлених на стадіях 3 і 4 позитивних і негативних якостей як до обставин, на які слід зважати й оперативнику, і його співрозмовнику, позаяк ці якості можуть бути «жорсткими», які не змінюються впродовж взаємодії, або такими, які змінюють свою виразність, рельєфність і тому розглядаються як об'єкти впливу;*

– *досягнення терпимого ставлення до всіх якостей співрозмовника з боку оперативника, а також активне формування спрямованості на перетворення тієї частини спільної системи, яку можна поліпшити.*

Етап взаємної адаптації та індивідуального впливу завершується підходом до стадії розгорнутої взаємодії (шоста стадія контактування), в процесі якої відбувається подальше укріплення взаємовідносин, орієнтованих на досягнення індивідуальних соціально значимих цілей.

### **Методи візуальної діагностики, їх використання в оперативно-службовій діяльності**

Невербальне спілкування – це немовленнєва форма спілкування, яка включає жести, міміку, пози, візуальний контакт, тембр голосу, доторки. Вона передає образний та емоційний зміст. Дослідження довели, що під час спілкування 60–95% інформації передається за допомогою невербальних методів.

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. Якщо навчитися «читати» жестикуляцію інших людей, ви зможете розпізнати, щирі вони чи брехливі, як ставляться до вас – дружньо чи вороже. Потрібно також пам'ятати, що і ваші співрозмовники можуть проводити такі ж спостереження за вашою поведінкою (табл. 16).

## Значення деяких жестів та поз

№ з/п	Жести, пози	Стан співрозмовника
1	Розкриті руки долонями доверху	Щирість, відкритість
2	Розстебнутий піджак (або знімає)	Відкритість, дружнє ставлення
3	Руки сховані (за спину, в кишені)	Почуття власної вини або напружене сприйняття ситуації
4	Руки схрещені на грудях	Захист, оборона
5	Стиснуті кулаки (або пальці вчепилися в будь-який предмет)	Захист, оборона, напруга
6	Кисті рук розслаблені	Спокій
7	Людина сидить на краю стільця, схилившись наперед, голова злегка нахилена або спирається на руку	Зацікавленість
8	Голова злегка нахилена убік	Уважне слухання
9	Людина спирається підборіддям на долоню, вказівний палець уздовж щоки, останні пальці нижче рота	Критична оцінка
10	Почісування підборіддя (нерідко при цьому щулиться)	Обмірковування рішення
11	Підборіддя опирається на долоню	Обмірковування рішення
12	Людина повільно знімає окуляри, ретельно витирає скельця	Бажання виграти час, підготовка до рішучого наступу
13	Людина ходить по кімнаті	Обмірковування рішення
14	Пощипування перенісся	Напружений опір
15	Людина прикриває рот рукою під час своєї промови	Обман
16	Людина закриває рок рукою під час слухання	Сумнів, недовіра до того, хто говорить
17	Людина намагається на вас не дивитися	Приховування власної позиції
18	Погляд у бік від вас	Підозра, сумнів
19	Людина, що говорить, злегка торкається носа або повік (звичайно вказівним пальцем)	Обман
20	Людина, що слухає, злегка торкається носа, повік або вуха	Недовіра до того, хто говорить
21	При рукостисканні людина тримає свою руку зверху	Впевненість у собі, зверхність
22	При рукостисканні людина тримає свою руку знизу	Підпорядкування

23	Власник кабінету починає збирати документи зі столу	Розмова закінчена
24	Ноги або все тіло людини повернуті до виходу	Бажання піти
25	Рука людини знаходиться у кишені, великий палець зовні	Впевненість, зверхність
26	Людина жестикулює стиснутими кулаками	Демонстрація влади, погроза
27	Піджак застебнутий на всі гудзики	Офіційність, підкреслення дистанції
28	Людина сидить верхи на стільці	Агресивний стан
29	Зіниці розширені	Зацікавленість або збудження
30	Зіниці звужені	Недовіра, потайливість позиції

Оволодіння методами візуальної діагностики потребує розвитку таких якостей, як спостережливість, об'єктивність, критичність в оцінках, моральна чистота, обережність у використанні отриманих результатів. Фахівці добре знають, що пізнання людини за допомогою методів візуальної діагностики дозволяє скласти лише загальну психологічну картину, яка допомагає працівнику міліції в ситуації спілкування та взаємодії.

### Контрольні питання

- ☞ Дайте визначення комунікативної компетентності працівника правоохоронних органів.
- ☞ В чому полягає психологічне розрізнення ефектів сприймання людиною інших?
- ☞ Як проявляються упередження у спілкуванні між людьми? Яка особливість упереджень у оперативному спілкуванні?
- ☞ Які прийоми ефективного спілкування Вам відомі?
- ☞ В чому роль довірчих відносин в оперативному спілкуванні?
- ☞ Назвіть правила застосування маніпулятивних засобів в оперативному спілкуванні.
- ☞ На яких засадах здійснюється взаємодія сторін у оперативному спілкуванні?
- ☞ Які механізми встановлення психологічного контакту в процесі спілкування?
- ☞ Опишіть прийоми встановлення психологічного контакту.
- ☞ Які способи індивідуального впливу на співрозмовника?
- ☞ Яке значення методів візуальної діагностики у оперативно-службовій діяльності?

## Інформаційні джерела

1. Конституція України. Офіційне видання: прийнята 28 червня 1996 р. – К., 1996.
2. Науково-практичний коментар Кримінально-процесуального кодексу України // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 7–8. – 624 с.
3. Біленчук П.Д. Процесуальні та криміналістичні проблеми дослідження обвинуваченого (проблеми комплексного вивчення особи обвинуваченого в стадії попереднього слідства): монографія / П.Д. Біленчук. – К.: Атіка, 1999.
4. Гнеушев Л.Г. Организационные основы деятельности ОВД по раскрытию преступлений прошлых лет / Л.Г. Гнеушев. – Омск, 1985.
5. Гришук В.К. Поняття, предмет, методи, завдання, функції, система, джерела та принципи українського кримінального права: навч. посібник / В.К. Гришук. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2009. – 112 с.
6. Долгова А.И. Социально-психологические аспекты преступности несовершеннолетних / А.И. Долгова. – М., 1981.
7. Климов Г. Князь мира сего / Григорий Климов. – Х.: Світовид, 2003. – 288 с.
8. Коновалова В.Е. Допрос: тактика и психология / В.Е. Коновалова. – Х.: Консум, 1999. – 157 с.
9. Костицький М.В. Використання спеціальних психологічних знань в радянському кримінальному процесі: навч. посібник / М.В. Костицький. – К.: УМК ВО, 1990. – 88 с.
10. Лукашов В.А. Основы организации розыскной работы ОВД / В.А. Лукашов. – М., 1984.
11. Лукашов В.А. Розыскная работа органов внутренних дел / В.А. Лукашов. – М., 1986.
12. Максимова Н.Ю. Психологические методы в розыскной работе / Н.Ю. Максимова, В.Б. Червинская. – К.: МВД України, 1994.
13. Нагаев В.В. Основы судебно-психологической экспертизы: учеб. пособие для вузов / В.В. Нагаев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 333 с.
14. Олейник П.А. Организационная работа с агентами с учетом психологических факторов / П.А. Олейник, Г.Е. Фироев, Г.Н. Вульфим. – К., 1979.
15. Черепанов В.А. Психологические вопросы оперативно-розыскной деятельности / В.А. Черепанов. – М., 1981.
16. Черепанов В.А. Психологические основы работы с агентурой / В.А. Черепанов. – Горький, 1982.
17. Щур Б.В. Теоретичні основи формування та застосування криміналістичних методик: монографія / Б.В. Щур. – Х.: Харків юридичний, 2010. – 320 с.
18. Юридична психологія: підручник / В.Г. Андросюк, Я.Ю. Кондратьєв, М.В. Костицький та ін.; за заг. ред. Я.Ю. Кондратьєва. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 1999. – 352 с.



## ЗАВДАННЯ ТА ВПРАВИ ДО РОЗДІЛУ 4

### Тема 22

#### Завдання 1

##### Уміння слухати

Щоб оцінити ваше уміння слухати, можна запропонувати невеликий тест самооцінки. На 10 запитань необхідно надати відповіді, що оцінюються таким чином:

- «майже завжди» – 2 бали;
- «у більшості випадків» – 4 бали;
- «іноді» – 6 балів;
- «рідко» – 8 балів;
- «майже ніколи» – 10 балів.

1. Чи намагаєтесь ви «звернути» бесіду у тих випадках, коли її тема (або співрозмовник) не цікаві вам?

2. Чи дратують вас манери вашого співрозмовника?

3. Чи може невдале висловлювання співрозмовника спровокувати вас на різкість, грубощі?

4. Чи уникаєте ви починати бесіду з невідомою чи малознайомою людиною?

5. Чи маєте ви звичку переривати співрозмовника?

6. Чи робити ви вигляд, що уважно слухаєте, однак самі маєте на думці інше?

7. Чи змінюється ваш тон, голос, вираз обличчя в залежності від того, хто є вашим співрозмовником?

8. Чи змінюєте ви тему розмови, якщо співрозмовник торкнувся неприємної для вас теми?

9. Чи виправляєте ви співрозмовника, якщо в його мові зустрічаються неправильно висловлені слова, назви, вульгаризми?

10. Чи буває у вас поблажливо-менторський тон, з відтінком зневажання та іронії щодо співрозмовника?

Якщо ви набрали суму, більшу за 62 бали, то ви слухач «вище середнього рівня». Іншими словами, чим більше у вас балів, тим у більшому ступені у вас розвинено уміння слухати.

## Завдання 2

Перевірте особу, що становить оперативний інтерес, за даною методикою. При неможливості проведення безпосереднього вивчення співбесідника, спроєктуйте його відповіді самі. Це дасть Вам можливість вибрати оптимальний алгоритм безпосереднього діалогу з даною особою.

Методика дослідження бар'єрів взаєморозуміння у спілкуванні «САБОТАЖНИКИ СПІЛКУВАННЯ»

«Саботажники спілкування» – це варіанти поведінки, які призводять до порушень взаєморозуміння співбесідників, вносять у їх стосунки емоційну напруженість або навіть призводять до розриву взаємин.

### ІНСТРУКЦІЯ

*Проаналізуйте стиль спілкування. У таблиці 17 заповніть порожні колонки.*

Таблиця 17

### ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Саботажники спілкування	Приклад	Хто це	робить?
		Ви	Інші
Прогнози (викликають страх, образу, ворожість)	«Якщо Ви не будете вчасно приходити на роботу, Вам слід подумати про звільнення»; «Робіть так, як Вам наказують».		
Накази (демонструють владу над іншими людьми)	«Терміново зайдіть до мене в кабінет»; «Не питайте, чому, робіть, як Вам наказують»		
Критика (негативна)	«Ви недостатньо сумлінні і працюєвіті»		
Образи	«Чого ще очікувати від бюрократа?»		
Зобов'язання	«Ви повинні поводитися з більшою відповідальністю»		

Приховування важливої інформації (репліки – пастки, що стимулюють прийняття не вигідного рішення)	«Вам цей проєкт обов’язково сподобається. Ви не пожалкуєте, якщо підпишете з нами угоду»		
Допит	«Скільки годин Ви витратили на це?»		
Неконструктивна похвала	«Вам дуже добре даються звіти. Чи не напишете ще один?»		
Діагноз мотивів поведінки	«У Вас не вистачає ініціативи»		
Невчасні поради, приховане бажання	«Просто не звертайте на це уваги»		
Переконання логікою	«Немає причин переживати. Все це доволі логічно»		
Відмова від обговорення	«Тут нічого обговорювати. Не бачу в цьому ніякої проблеми»		
Зміна теми	«Це дуже цікаво. Але я вчора...»		
Змагання	«Зі мною трапилось незвичайне» «Пусте, от у мене»		
Заспокоювання	«Не нервуйтеся», «Все мине»		

#### Аналіз результатів

З’ясуйте:

1. Якими варіантами поведінки у спілкуванні (саботажниками спілкування) Ви користуєтесь?
2. Які з них застосовуються щодо Вас?
3. Хто саме це робить?

## ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИХ ЗАВДАНЬ ТА РЕФЕРАТІВ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Психологічні аспекти екстремальності у правоохоронній діяльності.
2. Внутрішні та зовнішні передумови виникнення екстремальних ситуацій.
3. Наслідки впливу екстремальних ситуацій на особистість правоохоронця.
4. Структура психологічної готовності працівника міліції до виконання завдань в екстремальних умовах.
5. Параекстремальний дистрес та його наслідки в діяльності працівника міліції.
6. Способи підтримки готовності до виконання складних завдань.
7. Формування психологічних умов довіри громадян до міліції.
8. Механізми залучення місцевих жителів до виконання правоохоронних завдань.
9. Культурно-ментальні особливості громади як фактор ефективності роботи міліції.
10. Взаємозв'язок роботи правоохоронців з типовими етно-психологічними особливостями населення.
11. Координація дій міліції при мітингувальному скупченні громадян.
12. Прийоми переорієнтації уваги присутніх на інший об'єкт у натовпі.
13. Налагодження міліцією контактів та переговорів з організаторами проявів масових невдоволень.
14. Психологічні правила поведінки міліції при охороні громадського порядку.
15. Психологічні засади забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних органів.
16. Правила захисного спілкування у правоохоронній діяльності.
17. Передумови виникнення особистих небезпек і загроз при виконанні службових завдань правоохоронцями.
18. Особиста професійна безпека співробітника органів правопорядку.
19. Професійна захищеність оперативного працівника як психологічний стан його особистості.

20. Психологічні передумови уникнення небезпечних ситуацій у правоохоронній діяльності.
21. Ризики у роботі міліції.
22. Специфіка переговорів у правоохоронній діяльності.
23. Етапи ведення переговорів.
24. Посередництво у переговорах.
25. Тактика переговорів зі злочинцями.
26. Технологія переговорів «для прикриття» (оперативна гра).
27. Особливості ведення переговорів із терористами-жінками.
28. Прояви комунікативної некомпетентності у правоохоронній практиці.
29. Психологічні засади оперативного спілкування.
30. «Дипломатичність» у оперативному спілкуванні.
31. Індивідуальнісний характер впливу на співрозмовника.

## ДОДАТКИ

Додаток 1.1.

### Професіографічний опис та професіограми основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України\*

#### Слідча діяльність. Професіограма слідчого.

##### *Загальна характеристика професії.*

Серед юридичних спеціальностей професія слідчого потребує не тільки задатків, покликання та освіти, але й великого життєвого досвіду, цілого ряду професійних навичок та вмінь. Цей вид професійної діяльності пов'язаний із проведенням процесу дізнання та розслідування злочинів. Діяльність слідчого реалізується в прагненні розкриття злочину і містить збір початкової інформації з метою вирішення професійних завдань.

Особливе значення на першому етапі розслідування має розшукова діяльність. Слідчий повинен вибрати із навколишнього середовища важливу криміналістичну інформацію (сліди злочинця, потерпілого, зброю або знаряддя злочину), що дає можливість із достовірністю реконструювати подію злочину, як того потребує закон.

Слідчий повинен знати: основи кримінального процесу та кримінально-процесуального законодавства, основи класифікації, тактики і методики розкриття і розслідування злочинів; організацію роботи щодо розслідування конкретних злочинів; тактичні прийоми провадження слідчих дій; мати спеціальні знання в техніці, мистецтві, економіці та інших вузьких галузях.

Слідчий повинен уміти: встановлювати психологічний контакт з різними категоріями людей; організовувати, проводити та фіксувати слідчі дії; досконало володіти технічними та експертно-криміналістичними засобами.

Слідчою діяльністю в системі органів внутрішніх справ України займаються дізнавачі штатних підрозділів дізнання та слідчі слідчих підрозділів.

За характером виконуваних у процесі професійної діяльності завдань слідчому, дізнавачу доводиться працювати як в індивідуальному, так і в груповому режимі. Індивідуальна робота найбільш яскраво представлена при виконанні таких слідчих дій, як допит та очна ставка.

При виїзді на місце пригоди у складі слідчо-оперативної групи слідчий виступає в ролі керівника: він координує роботу суміжних спеціалістів щодо фіксації слідів злочину та збору первинної інформації.

Субординаційні відносини в професійній діяльності слідчого, дізнавача регламентовано Положенням про проходження служби рядовим та

---

\* Ірхін Ю.Б. Організація та здійснення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: навч. посібник / Ю.Б. Ірхін. – К.: РВВ КЮІ, 2005. – С. 71–88.

начальницьким складом органів внутрішніх справ, Законом України «Про міліцію», кримінально-процесуальним законодавством України та іншими нормативними актами, що регламентують діяльність штатних підрозділів дізнання та слідчих підрозділів органів внутрішніх справ.

Метою професійної діяльності слідчого є:

- правова охорона основних соціальних цінностей суспільства;
- встановлення істини при розслідуванні правопорушень;
- притягнення до суду винних.

Соціальна значимість слідчої діяльності визначається необхідністю отримання максимально повної інформації щодо кримінальних справ, які розслідуються. Від якості роботи слідчого, повноти і достовірності інформації, зібраної щодо кримінальної справи в ході попереднього розслідування, залежить процес судочинства й об'єктивність кінцевого рішення суду стосовно громадян.

Згідно з класифікацією професій Є.О. Клімова, професія слідчого належить до професій типу «людина-людина». Комунікативний аспект у цій діяльності є домінуючим. Слідчий у першу чергу повинен мати добрі здібності співрозмовника, який веде бесіду в особливо важких умовах.

***Вимоги професії до працівника.***

Морально-ділові якості:

- високий рівень правосвідомості, соціальної відповідальності;
- чесність, цивільна мужність, совісність;
- принциповість, непримиренність у боротьбі з порушеннями правопорядку;
- обов'язковість, сумлінність, ретельність, дисциплінованість;
- переважання мотивів соціальної значимості у сфері професійної діяльності;
- розвинута мотивація досягнення;
- виражена мотивація самоактуалізації.

Пізнавальні якості:

- високий рівень інтелектуального розвитку;
- гнучкість розумових процесів;
- спроможність до аналізу й узагальнення інформації;
- завзятість при вирішенні завдань;
- уміння прогнозувати;
- уміння розрізняти головне і другорядне;
- спроможність до реконструкції явищ за їх непрямими ознаками;
- спостережливості;
- творче мислення;
- відсутність емоційної деструкції;
- розвинута інтуїція;
- ерудованість;
- гарна пам'ять;
- розвинута довільна увага;
- пізнавальна активність;
- критичність щодо інформації.

#### Комунікативні якості:

- уміння встановлювати і підтримувати психологічний контакт;
- уміння розуміти внутрішній світ співрозмовника, його особливості, мотиви, наявний психологічний стан;
- комунікативна компетентність (уміння слухати, емпатія, доброзичливість, вільне володіння вербальними і невербальними засобами спілкування, самоконтроль);
- широкий спектр стилів поведінки в конфліктних ситуаціях;
- наявність лідерських (організаторських) якостей;
- почуття гумору;
- наполегливість і принциповість у відстоюванні прийнятих рішень.

#### Особистісні властивості:

- стійка адекватна самооцінка;
- самостійність і незалежність;
- сміливість;
- активність;
- відповідальність;
- самоповага;

#### Мотиваційні аспекти діяльності.

Аналіз властивостей особистісної мотивації у працівників слідства, дізнання, проведений під час професіографічних досліджень, продемонстрував, що найбільше в них виражені:

- мотиви спілкування;
- мотиви суспільної корисності;
- мотиви творчої діяльності.

#### ***Протипоказання до виконання професійних обов'язків.***

#### Мотиваційно-ціннісні протипоказання:

- низький рівень моральності, безчесність, користолобство;
- безвідповідальність у роботі;
- недисциплінованість;
- недобросовісність;
- виражена мотивація уникнення невдачі.

#### Інтелектуальні протипоказання:

- знижений інтелект;
- інтелектуальна ригідність;
- виражена емоційна деструкція;
- нерозвинена увага;
- слабка пам'ять;
- слабка пізнавальна активність.

#### Комунікативні протипоказання:

- виражена інтровертованість;
- властолюбство;
- цинізм;
- емоційна нестійкість;
- надмірна агресивність;
- риси залежності;



- вразливість;
- відсутність емпатійності;
- когнітивна й афективна ригідність.

Особистісні протипоказання:

- нестійка самооцінка;
- відсутність самостійності;
- пасивність;
- наявність внутрішніх конфліктів;
- песимізм.

**Оперативно-розшукова діяльність.**

**Професіограма оперуповноваженого карного розшуку.**

***Загальна характеристика професії.***

Оперуповноважений карного розшуку працює над розкриттям, розслідуванням та попередженням кримінальних злочинів: убивств, розбійних нападів, грабежів, крадіжок. Він знаходиться на передньому краї боротьби зі злочинністю. Діяльність працівника карного розшуку часто проходить в екстремальних умовах і пов'язана з високою емоційною напругою. Робота в карному розшуку потребує від людини великої особистої сміливості, винахідливості, хорошої образної пам'яті, уміння швидко та холоднокрівно приймати рішення, високого рівня організованості, наполегливості та емоційної стійкості.

Діяльність оперуповноваженого карного розшуку регулюється законом, у рамках якого він діє. Тому працівник карного розшуку повинен добре чинне законодавство, мати підвищене почуття відповідальності за наслідки прийнятого рішення та здійснених дій (наприклад, при затриманні, обшуку або арешті). Якщо проводити аналогію з армією, то карний розшук знаходиться найближче до розвідки.

Діяльність оперуповноваженого карного розшуку здійснюється в наступних формах:

- міжособистісна комунікація – опитування свідків, потерпілих, обвинувачуваних, засуджених, бесіди з експертами, свідчення в суді, робота з конфіденційними та іншими інформаційними джерелами (така робота в середньому займає приблизно 40% робочого часу оперуповноваженого);

- оперативно-розшукові заходи – обстеження приміщень, опитування громадян, спостереження, підготовка та проведення затримання підозрюваних осіб (займають близько 35% робочого часу). При цьому в порядку виконання окремих доручень слідчих у ході провадження кримінальних справ працівниками оперативних служб і підрозділів проводяться слідчі дії зі здійснення допитів, обшуків, виїмок та ін.;

- робота з документами – ознайомлення з матеріалами дізнання, кримінальних справ, оперативно-розшукових справ, оформлення поточних документів (займає орієнтовно 25% робочого часу).

***Вимоги професії до працівника.***

Виконання оперуповноваженим його функціональних обов'язків вимагає наявності таких індивідуально-психологічних якостей, властивостей та вмінь:

- спроможність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, пов'язаних із високим ступенем ризику та підвищеною небезпекою для життя й здоров'я;
- психологічна та фізична готовність до зустрічі із силовою протидією злочинних елементів;
- високий рівень відповідальності за власні дії (відсутність права на помилку);
- спроможність до інтенсивної міжособистісної комунікації з асоціальними та кримінально орієнтованими особами;
- висока психофізіологічна витривалість, пов'язана з відсутністю фіксованого робочого часу (середня тривалість робочого дня складає 10-12 годин, нерідко випадає 7-добовий робочий тиждень, нічна робота після інтенсивного робочого дня);
- спроможність витримувати довготривалі емоційні напруження, стани тривоги, почуття страху, невідомості, неможливості поділитися власними сумнівами з близькими;
- постійна інтелектуальна активність (аналіз інформації, що безперервно змінюється, утримання в пам'яті великої кількості фактів, прийняття рішення в умовах дефіциту часу);
- спроможність до ролевого перевтілення, вміння видавати себе за інших людей, розігрувати ролі різноманітних соціальних і професійних типів;
- мовна кмітливість, вміння швидко і зрозуміло пояснити критичну ситуацію іншому, приховуючи при цьому дійсні наміри;
- високий рівень самостійності, сміливості, персональної активності й схильності до розумного ризику.

***Професійно важливі психологічні якості, необхідні для оперативно-розшукової діяльності.***

Комунікативні якості та вміння:

- спроможність привертати до себе людей, викликати в них почуття довіри;
- спроможність до швидкого встановлення контактів із новими людьми;
- уміння швидко знаходити необхідний тон розмови, вигідну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних властивостей співрозмовника;
- уміння давати об'єктивну оцінку діям та вчинкам інших людей;
- здатність розумно поєднувати ділові та особистісні контакти з оточуючими;
- уміння співвідносити власні дії з діями інших осіб;
- уміння відстоювати власну точку зору.

Інтелектуальні якості:

- уміння вибирати з великого обсягу інформації саме ту, що є необхідною для вирішення поставлених завдань;
- уміння бачити декілька можливих шляхів вирішення завдань, вибирати з них найбільш ефективні, знаходити нові незвичайні рішення;

- спроможність вирізняти провідні взаємозв'язки, притаманні певній ситуації;
- спроможність приймати правильне рішення за умови гострої нестачі необхідної інформації та відсутності часу на її обмірковування;
- спроможність розглядати проблему з декількох різних позицій (наприклад, поставити себе на місце співрозмовника);
- спроможність відчувати наявність проблем там, де нібито все вже вирішено;
- спроможність виявляти наявність певного факту за мінімальною кількістю його суттєвих ознак.

Особливості пам'яті:

- пам'ять на зовнішній стан та поведінку людини;
- спроможність чітко відтворювати інформацію в необхідний момент;
- спроможність легко запам'ятати словесно-логічний матеріал (терміни, цифри, літери, прізвища);
- пам'ять на колір, форму, величину, рух, розташування об'єктів та предметів;
- спроможність точно й чітко передавати те, що чув лише один раз.

Увага та спостережливість:

- уміння помічати незначні (малопомітні) зміни в об'єкті, що спостерігається;
- спроможність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший;
- спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втомленість та сторонні подразники;
- спроможність помічати зміни в оточуючій обстановці, свідомо не зосереджуючи на ній увагу.

Вольові якості:

- спроможність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях;
- спроможність об'єктивно оцінювати власні досягнення, сили та можливості;
- упертість у подоланні труднощів, що виникають.

Емоційні властивості:

- врівноваженість та самовладання в конфліктних ситуаціях;
- емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень.

Моторні властивості:

- спроможність до швидких дій в умовах дефіциту часу;
- швидка реакція на раптове зорове сприйняття шляхом здійснення певних рухів (висока моторна реактивність).

***Протипоказання до виконання професійних обов'язків.***

Мотиваційно-ціннісні протипоказання:

- низький рівень моральності, безчесність, користолобство;
- безвідповідальність у роботі;
- недисциплінованість;
- недобросовісність;
- виражена мотивація уникнення невдачі.

#### Інтелектуальні протипоказання:

- знижений інтелект;
- інтелектуальна ригідність;
- виражена емоційна деструкція;
- нерозвинена уява;
- слабка пам'ять;
- слабка пізнавальна активність.

#### Комунікативні протипоказання:

- виражена інтровертованість;
- властолюбство;
- цинізм;
- емоційна нестійкість;
- надмірна агресивність;
- риси залежності;
- вразливість;
- відсутність емпатійності;
- когнітивна й афективна ригідність.

#### Особистісні протипоказання:

- нестійка самооцінка;
- відсутність самостійності;
- пасивність;
- наявність внутрішніх конфліктів;
- песимізм.

### **Професіограма дільничного інспектора міліції.**

#### ***Загальна характеристика професії.***

Підрозділи дільничних інспекторів міліції<sup>1</sup> як адміністративна служба загальної та індивідуальної профілактики є різновидом служби в органах внутрішніх справ, що відрізняється складністю і специфікою виконуваних задач в системі суб'єктів охорони правопорядку на дільниці обслуговування. Це одна з найбільш численних служб. Її працівники становлять спеціалізований загін міліції, що знаходиться на передовій боротьби зі злочинністю. Вони здійснюють значний обсяг профілактичних заходів загальної та індивідуальної спрямованості. Діяльність служби регламентується сукупністю галузей права. Вона полягає в профілактичному вирішенні задач з охорони правопорядку, профілактиці правопорушень, а також сприянні й допомозі громадянам у реалізації їхніх прав і законних інтересів на дільницях обслуговування та носить виконавчо-розпорядничий характер.

Історично сформована традиційна система організації роботи ДІМ обумовлюється трьома чинниками: територіальним, комунікативним і соціально-демографічним. Зміст і організація діяльності ДІМ у сфері охорони громадського порядку і профілактики правопорушень прямо або опосередковано пов'язані із середовищем – ця обставина накладає певний від-

---

<sup>1</sup> Далі – ДІМ.

биток на форми і методи роботи, які в цілому обумовлені соціально-економічними, географічними, демографічними, психологічними й іншими чинниками, що визначають оперативну обстановку.

Дільничний інспектор міліції:

- здійснює самостійно або бере участь у реалізації на закріпленій за ним адміністративній дільниці практично всіх напрямків діяльності і функцій міськрайоргану внутрішніх справ (на нього покладене виконання 86 функціональних обов'язків і 276 видів робіт);

- є організатором діяльності (насамперед – взаємодії) на обслуговуваній території представників органу внутрішніх справ, інших державних органів, громадських формувань з боротьби зі злочинністю й охорони правопорядку;

- представляє органи внутрішніх справ перед населенням, що проживає на адміністративній дільниці.

Йому необхідно бути зовні охайним, витриманим, спокійним, терплячим, чуйним, уважним, мати педагогічний такт. Знання особливостей соціально-психологічних явищ (суспільна думка, настрої, чутки, традиції, звичаї) надають істотну допомогу дільничному інспектору в профілактичній роботі з населенням.

Здійснюючи профілактичну роботу серед населення підлеглої йому території, дільничний інспектор міліції має стосунки з особами, що займаються проституцією, звідництвом, утриманням кубла, втягуванням у заняття проституцією неповнолітніх.

До найважливіших завдань дільничного інспектора належить боротьба з рецидивною злочинністю. Раніш засуджені – це найбільш суспільно небезпечна і соціально запущена категорія правопорушників. Для багатьох із них характерна кримінальна орієнтація, негативне ставлення до соціально корисної праці, зловживання спиртними напоями, наркотиками, низький моральний та інтелектуальний рівень, агресивність і вороже ставлення до влади.

В обов'язки дільничного інспектора також входить виявлення та облік хронічних алкоголіків, а також осіб, що зловживають спиртними напоями та на ґрунті пияцтва допускають систематичні порушення громадського порядку; виявлення та облік наркоманів і токсикоманів.

Серед перелічених категорій громадян, як правило, поширені шкірно-венеричні захворювання, туберкульоз, педикульоз, СНІД та інші небезпечні інфекції. Об'єкти контролю найчастіше знаходяться у край антисанітарних умовах.

Авторитет дільничного інспектора міліції багато в чому залежить від зовнішнього враження, яке він справляє на громадян; від цього залежить і результативність оперативно-службової діяльності ДІМ.

#### ***Вимоги до дільничних інспекторів міліції.***

Аналіз експертних оцінок показав, що для дільничних інспекторів, які успішно працюють, характерні такі індивідуально-психологічні якості:

- 1) **професійна спостережливість**, яка виявляється:

- у розумінні суті явищ, речей, що спостерігаються;

– у вмінні знайти й зафіксувати ознаки поведінки, наявність речей, документів, зміст бесід та ін., які свідчать про можливість підготовки або скоєння злочину;

2) розвинута пам'ять дільничного інспектора, що полягає:

– в умінні швидко, точно і в достатньому обсязі фіксувати необхідну інформацію;

– у запам'ятовуванні оперативної обстановки в регіоні, на адміністративній дільниці, зокрема й ті реальні сили і засоби, що можуть бути використані для боротьби зі злочинністю, зберіганні її в оперативній пам'яті, а також у відтворенні в належний момент не тільки особливості злочину, але й інформації про інші злочини (типові й унікальні), факти, обставини та осіб;

– у зберіганні в довготривалій пам'яті автобіографічних даних осіб, що проживають на адміністративній дільниці і становлять інтерес для профілактичної роботи;

– у запам'ятовуванні зорової, словесної інформації, розпізнавальних рис людини;

3) професійне мислення дільничного інспектора:

– творчість – здатність до самостійного окреслення завдань і знаходження способів їх вирішення;

– гнучкість – уміння змінювати власну діяльність і змінювати прийняті рішення згідно з новою інформацією, здатність відходити від шаблонних рішень;

– полінаправленість – уміння оцінювати широке коло питань і фактів із використанням великої кількості знань із минулого досвіду. Здатність до одночасного висунення декількох варіантів рішення;

– критичність – співвідношення задумів рішень з об'єктивними умовами завдання, обґрунтованість, аргументованість першочергових задумів;

– вибірковість – уміння знайти в умовах завдання найбільш важливе, розпізнати і відокремити головні зв'язки і закономірності від другорядних;

– оперативність – уміння вирішувати завдання в короткий термін, швидко орієнтуватись в умовах завдання;

– проникливість – здатність розуміти рушійні мотиви поведінки людей і випереджати їх вчинки.

Емоційно-вольова сфера дільничного інспектора:

– наполегливість у досягненні цілей;

– адаптивність психологічних якостей дільничного до специфіки оперативно-службової діяльності;

– постійна впевненість у власних силах і здібностях вирішувати службові завдання;

– врівноваженість, самовладання при конфліктах;

– спроможність привертати до себе людей, викликати у них довіру;

– тонка спостережливість;

– уміння відстоювати свою точку зору;

– спроможність до швидкої дії в умовах дефіциту часу;

– уміння робити висновки із суперечливої інформації;

– спроможність до швидкого встановлення контактів із новими

людьми.

### ***Протипоказання до виконання професійних обов'язків.***

#### **Мотиваційно-ціннісні протипоказання:**

- низький рівень моральності, безчесність, користолюбство;
- безвідповідальність у роботі;
- недисциплінованість;
- недобросовісність;
- виражена мотивація уникнення невдачі;
- неспроможність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, пов'язаних із високим ступенем ризику та підвищеною небезпекою для життя й здоров'я.

#### **Інтелектуальні протипоказання:**

- знижений інтелект;
- інтелектуальна ригідність;
- виражена емоційна деструкція;
- нерозвинена уява;
- слабка пам'ять;
- слабка пізнавальна активність.

#### **Комунікативні протипоказання:**

- виражена інтровертованість;
- властолюбство;
- цинізм;
- емоційна нестійкість;
- надмірна агресивність;
- риси залежності;
- вразливість;
- відсутність емпатійності;
- когнітивна й афективна ригідність.

#### **Особистісні протипоказання:**

- нестійка самооцінка;
- відсутність самостійності;
- пасивність;
- наявність внутрішніх конфліктів;
- песимізм.

### **Охоронна діяльність.**

#### **Професіограма охоронника.**

##### ***Зазальна характеристика професії.***

Основними завданнями службової діяльності підрозділів ДСО є:

- охорона майна власників на основі договорів;
- участь у розробці й реалізації державних заходів щодо упорядкування й удосконалення охорони матеріальних цінностей;
- проведення на території України єдиної технічної політики в галузі створення засобів охоронної сигналізації, їх промислового освоєння, контролю за якістю, тактикою їх застосування, впровадження й експлуатаційного забезпечення.

##### ***Вимоги професії до працівника ДСО.***

Серед найголовніших якостей працівників ДСО виокремлюють перш за все здоровий глузд та зрілість суджень. Мозок працівники ДСО

використовують значно частіше, ніж вогнепальну зброю. Уміння планувати охоронні заходи, здібність швидко приймати рішення – особисті якості, які допомагають працівникам охорони впоратись із більшістю проблем. Рішучість, уважність, хороші рефлексії необхідні в 5% випадків.

Для кожного, хто обрав для себе професію співробітника охорони і хто збирається стати справжнім професіоналом, найголовнішою проблемою є набуття необхідних професійних здібностей, засвоєння відповідних норм поведінки та їх дотримання як на роботі, так і в повсякденному житті.

Співробітник охорони повинен мати повну загальну середню освіту, професійно-технічну або вищу освіту.

### ***Професійно важливі якості працівника ДСО.***

#### ***До важливих особливостей уваги і спостережливості належать:***

- спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому і сторонні подразники;
- уміння розподіляти увагу при виконанні декількох дій, функцій, завдань;
- спроможність вести спостереження за багатьма характеристиками об'єкта спостереження, а також за великою кількістю об'єктів одночасно;
- уміння помічати незначні (малопомітні) зміни об'єктів спостереження;
- уміння вибирати при спостереженні дані (інформацію), необхідні для вирішення поставленої задачі.

#### ***Професійно важливими емоційними і волевовими якостями є:***

- емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень;
- врівноваженість і самовладання при конфліктах;
- завзятість у подоланні труднощів;
- спроможність до тривалого зберігання високої активності;
- низька сугестивність, спроможність не піддаватися сторонньому впливу, особливо з боку авторитетних осіб;
- спроможність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях;
- спроможність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили і можливості;
- збереження зібраності в умовах, що стимулюють порушення.

#### ***Працівник ДСО повинен володіти такими особливостями інтелекту:***

- уміння бачити й обирати найбільш ефективний із декількох можливих шляхів вирішення проблеми;
- спроможність до відтворення зорового образу за словесним описом;
- уміння визначити характер інформації, необхідний для ухвалення рішення;
- спроможність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації чи відсутності часу на її осмислення.

#### ***Комунікативними особливостями успішного професіонала в ДСО є:***

- спроможність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника;
- уміння погоджувати свої дії з діями інших осіб.



Найбільш суттєві особливості пам'яті працівника ДСО:

- особлива пам'ять на зовнішність і поведінку людини;
- моторна пам'ять;
- спроможність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті великий обсяг інформації;
- зорова пам'ять на обстановку місця пригоди;
- спроможність безпомилково відтворювати прочитаний текст.

Важливими моторними якостями працівника ДСО слід вважати:

- здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу;
- швидка реакція на несподіване слухове враження шляхом здійснення певних рухів.

Протипоказання до виконання професійних обов'язків.

Психофізіологічні та психологічні обмеження:

- слабкий тип нервової системи;
- наявність високої невротизації і психопатизації особистості;
- підвищена тривога та страх;
- емоційна неврівноваженість, імпульсивність, низька стресостійкість;
- низькі показники розподілу і концентрації уваги;
- недостатньо розвинені пам'ять, мислення;
- страх перед замкнутим простором (клаустрофобія);
- домінування установок на застосування фізичної та вербальної агресії;
- схильність до психічної дезадаптації;
- відсутність висновку військово-лікарської комісії про можливість кандидата займатися даним видом діяльності;
- відсутність навичок і необхідної підготовки з одного з видів силових єдиноборств;
- пристрасть до алкоголю та наркотиків.

До тимчасових факторів, які обмежують можливість використання працівника охорони у професійній діяльності, відносять:

- недостатню професійну підготовленість;
- відсутність досвіду роботи;
- необережність.

Слід підкреслити якості особистості працівника охорони, які можуть бути небезпечними у професійній діяльності:

- надмірна довірливість;
- необережність;
- легкодумність;
- агресивність, запальність;
- нечесність, жадібність, надмірні матеріальні потреби «все і зараз»;
- жорстокість, демонстрація сили, кримінальні стереотипи поведінки;
- недисциплінованість, самовпевненість, безвідповідальність та ін.

Підставою для відмови у прийомі на службу в ДСО за психологічними причинами можуть бути:

- наявність низьких оцінок за двома і більше діагностичними показниками;

- сумніви представника кадрової служби щодо наявності (можливості розвитку) у кандидата психологічних професійно важливих якостей;
- відсутність продуманості (обґрунтованості) у кандидата причин працевлаштування.

Додатковою причиною відмови може стати низький рівень інтелектуального розвитку.

### **Диспетчерська діяльність.**

#### **Професіограма оперативного чергового.**

#### ***Загальна характеристика професії.***

Професійна діяльність, пов'язана з екстреним отриманням повідомлень про злочини або пригоди та своєчасним прийняттям відповідального рішення, його реалізацією та контролем за виконанням, називається диспетчерською діяльністю.

Це діяльність працівників чергових частин (у тому числі служба «102») та працівників штабних підрозділів.

#### **Специфічними особливостями цього різновиду діяльності є:**

- збір і аналіз інформації про оперативну обстановку на території обслуговування;
- організація розкриття злочинів по «гарячих слідах»;
- прийняття рішення щодо правопорушників, доставлених у чергову частину;
- підготовка службових нарядів і контроль за їх роботою;
- забезпечення цілісності озброєння, боєприпасів, спецзасобів, оперативної і криміналістичної техніки, засобів зв'язку, іншого майна, адмінбудинків органів внутрішніх справ та ІТТ.

#### ***Вимоги професії до працівника.***

Аналіз показує, що діяльність працівника чергової частини міліції є досить складною і пред'являє високі вимоги (вище середніх) до пізнавальних процесів (пам'яті, уваги, інтелекту), комунікативних, моторних можливостей, емоційних і особистісних якостей працівника. За оцінками експертів, найбільш важливими професійними якостями й уміннями для працівників чергових частин є:

- розподіл уваги при виконанні декількох завдань і спроможність тривалий час зберігати її стійкість, незважаючи на втому і сторонні подразники;
- уміння точно відтворювати матеріал;
- спроможність утримувати в оперативній пам'яті велику кількість інформації і відтворювати образ за словесним описом;
- бачення альтернативних варіантів вирішення завдань і вибір найбільш реалістичного й правильного шляху в умовах непевності й недостатньої інформації, тобто наявність доброї спроможності прогнозування;
- швидке встановлення контакту з незнайомими людьми, кваліфіковане ведення бесіди, переговорів;
- швидке записування, чітке і ясне викладання своїх думок;
- взяття на себе відповідальності у складних ситуаціях, здатність довгостроково і напружено працювати в несприятливих умовах;

– врівноваженість і самовладання в стресових, екстремальних і конфліктних ситуаціях.

***Протипоказання до виконання професійних обов'язків.***

Як уже вказувалося, основними джерелами комплектування чергових частин міліції є патрульно-постова служба, служба дільничних інспекторів, карний розшук. Цей потік складає понад 80% від усіх кандидатів, що надходять. Як видно з наведених даних, контингент, що формує склад чергових частин, дуже різноманітний, а тому не завжди попередній професійний досвід і особистісні властивості кандидатів вдало узгоджуються з вимогами і специфікою нової роботи. Аналіз звільнень із цієї служби вказує на три основні неблагополучні аспекти:

– кількість звільнених за станом здоров'я – 23%. Цей медико-гігієнічний чинник пов'язаний швидше за все з поганим перенесенням службового навантаження, поєданого з добовим чергуванням;

– професійна деформація. Майже 19% від загального числа працівників, які залишили службу, звільнені за негативними мотивами, тобто поведінка працівників не відповідало вимогам системи органів внутрішніх справ. Сюди належать недотримання службової дисципліни (несумлінне виконання обов'язків, зловживання службовим положенням, перевищення влади, грубість, безтактність у відносинах із громадянами, невихід на службу, негідне поводження в побуті, втрата табельної зброї, службових документів і ін.), порушення законності (укриття злочинів від обліку, фальсифікація, незаконний арешт, недозволені методи дізнання, недотримання термінів тримання під вартою і дострокове звільнення) і загальнокримінальні злочини;

– сильна незадоволеність працівників чергових частин умовами або характером праці (12% від усіх звільнених): нервово напружена робота, постійний контакт із криміногенним контингентом, небезпека для життя, визначена особистісна несумісність із професією. У 16% особового складу чергових частин не виправдалися очікування щодо роботи в органах внутрішніх справ або присутнє негативне відношення до своєї служби, 15% опитаних не виключають можливість переходу в інші підрозділи, а 4% – звільнення з органів внутрішніх справ.

Таким чином, визначаються три головних аспекти протипоказань до виконання службових обов'язків при відборі кандидатів у чергові частини міліції.

Медико-гігієнічний (спроможність переносити без серйозних наслідків для здоров'я добові чергування в умовах високого рівня нервово-психічної напруженості і періодичному порушенні циклу «сон - пильнування»).

Особистісний аспект, значною мірою обумовлений неспроможністю протистояти професійній деформації, пов'язаній з порушенням службової дисципліни і законності.

Суто психологічний аспект, пов'язаний:

– з рівнем розвитку пізнавальних процесів (пам'яті, уваги, інтелекту);

- з мотиваційною сферою (реально діючими мотивами);
- з низьким рівнем розвитку психологічних професійно важливих якостей і властивостей (низьким рівнем тривожності, емоційної стабільності, терплячості, толерантності, стриманості, умінням працювати з людьми і швидко встановлювати контакти з незнайомими особами, спроможністю приймати правильні рішення в умовах інформаційної і часової недостатності).

Пошуки критеріїв професійної непридатності до роботи в чергових частинах міліції велися в основному в останніх двох аспектах відбору (особистісному і суто психологічному), тому що критерії медико-гігієнічного відбору розроблені і містяться в нормативних документах:

- низький рівень довільного запам'ятовування;
- низький інтелектуальний рівень;
- знижений рівень активності, апатичність, схильність до зниженого настрою, стомлюваність, депресивні тенденції особистості;
- зосередженість на собі, незадоволеність собою, надмірна чутливість до реакцій оточення, нестача соціальних навиків і соціальних інтересів, соромливість, скритність;
- нестійкість, незбалансованість особистісних якостей, суперечливість, дисгармонічність особистості.

#### **Адміністративно-наглядова діяльність.**

#### **Професіограма працівника патрульно-постової служби.**

#### ***Загальна характеристика професійної діяльності.***

Провідною метою дорожньо-патрульної служби ДАІ та патрульно-постової служби міліції є досягнення високого рівня особистої і майнової безпеки громадян, безпеки суспільства при раціональному використанні сил і засобів міліції. Організація діяльності дорожньо-патрульної служби ДАІ та патрульно-постової служби міліції відповідає принципам законності, гуманізму, поваги прав людини, гласності. Соціальна значимість даних служб надзвичайно висока, тому що працівники міліції оберігають і захищають громадян від злочинних посягань, знаходячись у тісній взаємодії з населенням і громадськими об'єднаннями.

У даний час дорожньо-патрульна служба ДАІ та патрульно-постова служба міліції<sup>2</sup> входять до складу міліції громадської безпеки і виконують функції охорони громадського порядку та забезпечення суспільної безпеки на вулицях, об'єктах транспорту й у інших громадських місцях у містах та інших населених пунктах.

#### ***Вимоги професійної діяльності до працівника.***

Характер службових обов'язків працівників ДПС ДАІ та ППСМ висуває багато вимог, що стосуються їх професійних якостей, зовнішнього вигляду, жестикуляції, міміки, лексики, тону, манер поведінки, вчинків – усе це повертає до себе увагу оточуючих і викликає з їх боку схвалення

---

<sup>2</sup> Далі – ДПС ДАІ та ППСМ.

чи осуд. Залишення поза увагою факту порушення громадського порядку чи, навпаки, надмірна прискіпливість, негативізм, небажання слухати пояснення потерпілих або підозрюваних дискредитують працівників внутрішніх справ.

Громадяни бажають бачити в особі міліціонера доброзичливого, привабливого, ввічливого і тактовного, гуманного і розумного, професійно грамотного, вимогливого і справедливого представника влади. Упевнений, акуратний і підтягнутий, фізично розвинутий працівник, який постійно спостерігає за обстановкою в громадському місці і своєчасно втручається в ситуації протиправного поведіння, зміцнює впевненість населення у своїй захищеності, підвищує престиж органів внутрішніх справ.

Успішне рішення оперативно-службових завдань багато в чому визначається спроможністю працівників встановлювати правильні взаємовідносини з громадянами. Це одна із найважливіших професійних вимог до працівника внутрішніх справ.

Діяти зрозуміло для громадян – це ще одна з особливостей виконання службових обов'язків. У громадських місцях постійно виникають ситуації, що вимагають втручання патрульної служби. І тут важливо діяти так, щоб оточуючі розуміли, що працівник міліції діє із знанням справи, виходячи з інтересів охорони громадського порядку, захисту особистості, її прав і свобод.

Бути справедливим і твердим у своєму рішенні – невід'ємна якість працівника міліції, що несе службу з охорони громадського порядку. З того, що і як робить постовий міліціонер, наскільки він доброзичливий і готовий у будь-яку хвилину прийти на допомогу, громадяни судять не тільки про нього особисто, але й про міліцію в цілому. Усе це накладає на працівника міліції особливу відповідальність, потребує від нього бездоганного поведіння в будь-якій ситуації, гарного знання правил і порядку виконання служби.

#### ***Противоказання до виконання професійних обов'язків.***

##### **Психофізіологічні та психологічні обмеження:**

- слабкий тип нервової системи;
- наявність високої невротизації і психопатизації особистості;
- підвищена тривога та страх;
- емоційна невірноваженість, імпульсивність, низька стресостійкість;
- низькі показники розподілу і концентрації уваги;
- недостатньо розвинені пам'ять, мислення;
- домінування установок на застосування фізичної та вербальної агресії;
- схильність до психічної дезадаптації;
- пристрасть до алкоголю та наркотиків.

##### **До тимчасових факторів, які обмежують можливість використання працівника у професійній діяльності відносять:**

- недостатню професійну підготовленість;

- відсутність досвіду роботи;
- необережність.

Слід підкреслити якості особистості, які можуть бути небезпечними в професійній діяльності:

- надмірна довірливість;
- необережність;
- легкодумність;
- агресивність, запальність;
- нечесність, жадібність, надмірні матеріальні потреби «все і зараз»;
- жорстокість, демонстрація сили, кримінальні стереотипи поведінки;
- недисциплінованість, самовпевненість, безвідповідальність та ін.

Підставою для відмови в прийомі на службу за психологічними причинами можуть бути одночасно:

- наявність низьких оцінок за двома і більше діагностичними рівнями;
- сумніви представника кадрової служби щодо наявності (можливість розвитку) у кандидата психологічних професійно важливих якостей;
- відсутність продуманості (обґрунтованості) у кандидата причин працевлаштування.

Додатковою причиною відмови може стати низький рівень інтелектуального розвитку.

### **Екстремальна діяльність.**

Професійну діяльність, працівники якої виконують свої службові обов'язки в особливих умовах, пов'язаних із ризиком для життя та здоров'я, називають **екстремальною**. До цього виду діяльності відносять роботу підрозділів міліції швидкого реагування «Беркут», «Сокіл», підрозділів ДСО «Титан», груп затримання відділів державної служби охорони. Спільним для них є те, що виконання службових обов'язків пов'язано з високим ступенем ризику, потребує великого напруження психічних і фізичних ресурсів, прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу. Працівники спецпідрозділів повинні бути максимально зібраними та мати постійну бойову готовність до виконання своїх службових обов'язків. Робота в умовах підвищеного ризику, серйозної загрози життю та здоров'ю працівника, може призводити до того, що працівники нерідко переживають події, що виходять за рамки звичайного досвіду. Ці переживання можуть травмувати психіку практично здорової людини. Тому чітке та суворе дотримання вимог особистої безпеки працівниками спецпідрозділів є найважливішим фактором запобігання втрат серед особового складу в умовах повсякденної діяльності та екстремальних ситуаціях. Підрозділи швидкого реагування за наказом Міністра внутрішніх справ України може бути тимчасово передислокований в інші регіони держави для участі в невідкладних заходах щодо забезпечення правопорядку, боротьби зі злочинністю, у тому числі виявленні, локалізації і знешкодженні злочинних угруповань та озброєних злочинців, а також здійснювати безпосередню фізичну охорону посадових осіб та окремих громадян.

### *Загальна характеристика професії.*

Робота працівника підрозділу міліції швидкого реагування «Беркут», «Сокіл», «Титан» тощо полягає у виконанні бойових задач по боротьбі зі злочинністю, забезпеченню правопорядку під час проведення загальнодержавних, громадсько-політичних, спортивно-видовищних, культурно-масових, релігійних заходів та проведенні спеціальних операцій з охорони громадського порядку.

Професія працівника спецпідрозділу знаходиться у числі десятих найскладніших професій на Землі. За рівнем ризику та стресогенності вона прирівнюється до діяльності льотчика – випробувача. При цьому враховуються наступні ознаки складності: характер і зміст праці; її розмаїтість, комплексність, самостійність; масштабність; складність керівництва; підвищена відповідальність. За основним видом що роботу відносять до оперативного-тактичної діяльності; за категорією – до виконавської; за ступенем складності виконання функцій це 9-ий ступінь за 10-бальною шкалою.

Діяльність працівників спецпідрозділів здійснюється в середовищі й умовах, важливим складовим аспектом яких об'єктивно є психологічна реальність. Так, поряд із необхідністю протистояння відверто злочинним кримінальним проявам антигромадської поведінки, правовому нігілізму, що набув певного поширення в суспільстві останнім часом, працівникам необхідно розуміти психологічні причини, мотиви, потреби, почуття та інші психологічні особливості поведінки різних прошарків населення.

Опитування працівників спецпідрозділів показало, що 90% з них вважають свою роботу важкою. Найбільш негативними факторами виявились:

- великі нервово-психологічні перевантаження;
- прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу;
- небезпека для життя;
- негативні емоційні впливи;
- високий темп роботи;
- необхідність підтримувати постійну бойову готовність до дій у надзвичайних умовах.

Незалежно від професійної підготовленості працівників ОВС та наявності у них відповідних професійно важливих якостей, дія надсильних подразників, до яких належать безпосереднє протиборство зі злочинцями, перевтома, дефіцит часу й інформації, застосування зброї, гострий психологічний конфлікт, дія природних та техногенних сил. Усе це викликає певні негативні зміни фізичного і психічного стану, що суттєво погіршує ефективність вирішення службових завдань і небезпечним чином впливає на особистість працівника. Аналіз практичного досвіду показує, що найбільш поширеними психологічними складовими загибелі та поранень працівників спецпідрозділів, що трапляються під час виконання ними службових обов'язків, полягають у:

- прорахунках планування заходів ОРД;
- неповноті інформаційно-аналітичного опрацювання операцій;
- дефіциті часу при прийнятті оперативних рішень;

– некваліфікованих діях працівників під час виконання запланованих заходів.

Професійна діяльність також сприяє виникненню простудних, серцево-судинних захворювань, хвороб кістково-м'язової системи, нирок, травматизму, психічних розладів.

Тому існуючий стан професійної діяльності дозволяє за рівнем виробничного травматизму й частоті загибелі працівників віднести її до **групи високого професійного ризику**.

#### ***Вимоги професії до працівника.***

Базовими професійно значущими якостями працівника екстремальної діяльності є:

– професійна спостережливість (уміння вибирати при спостереженні дані, інформацію, необхідні для рішення поставленої задачі; спроможність об'єктивно оцінювати ситуацію);

– здатність до комунікативної взаємодії з соціальним оточенням (встановлення контакту з різними категоріями осіб, розуміння людей, узгодження станів та взаємодія, інформаційний обмін та проведення переговорів, здійснення психологічного впливу, уміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей і швидка реакція на їх невірні дії);

– наявність розвинутої професійної пам'яті (наочно-образної, логічної, оперативної);

– розвиненість навичок розумової діяльності при відборі та селекції службової інформації, обґрунтуванні управлінських рішень;

– емоційна та психологічна стійкість до дій в екстремальних умовах (врівноваженість та самовладання);

– здатність до саморегуляції та самоконтролю, психофізична стійкість в екстремальних умовах;

– визначені вольові якості (сміливість, принциповість, схильність до виправданого ризику, спроможність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, впевненість у собі і спроможність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації й відсутності часу на її осмислення; адекватна оцінка своїх сил; упертість у переборюванні виникаючих труднощів; спроможність до зберігання високої активності).



**Використання психологічних особливостей особистості  
індивідуально-виховній роботі з перемінним складом**

<b>позитивні характеристики</b>	<b>загальні</b>	<b>негативні характеристики</b>
<b>А-1</b>		
Добросовісність при досягненні довірливості з боку начальника, виконавчість, недовгочасний рівний настрій, скромність, тактовність (у вихованого меланхоліка). Уважність і чуйність, підвищене почуття відповідальності (при необхідному контакті й увазі з боку начальника). Художні здібності, музичні нахили.	Яскраво виражений меланхолічний темперамент. Внутрішня спрямованість психіки. При необхідності відвертої розмови слід пригадати минуле, старих друзів. При невдалій розмові рекомендується скритий і тонкий контроль, увага. Критика меланхоліка має доповнюватись позитивними моментами, через які проходить процес виховання.	Схильність до розладів, замкнутість, скованість, боягузтво (потребує контролю і уваги), схильний до самогубств, імпульсивний. Слабохарактерний, однак в окремих випадках здатний на вольові вчинки; адаптується довго і важко. На грубість реагує втечею в себе і довгим переживанням, легко піддається впливові збоку.
<b>А-2</b>		
Більш комунікабельний, ніж тип А-1. В умовах зацікавленості справою характерні старанність, критичність і реалістичність (прагматик).	Типовий меланхолічний темперамент з меншою внутрішньою спрямованістю, ніж тип А-1. У вихованні ефективним є використання думки колективу. Критика сприймається через доведення особистих переваг А-2.	Зберігається схильність до розладів, боязливість, ригідність. Складна адаптація в колективі, невпевненість у діях (особливо у складній обстановці). Заторможеність реакцій, швидка втомлюваність, можлива схильність до непродуманих вчинків; легко піддається впливу.
<b>А-3</b>		
Адаптація до умов служби краща, ніж у А-1 і А-2. Висока чутливість і рухливість психічних процесів, швидке сприйняття команд, однак можлива така ж	Меланхолічний темперамент з окремими рисами холерика (нестійкий, дратівливий). Спрямованість особистості зовнішньо-внутрішня. У роботі з	Неврівноваженість, легка збудливість, підвищена дратівливість. Реакції на критику складні, часто неадекватні. Невихований А-3 імпульсивний і

швидка відмова від виконання. У спокійній обстановці добре справляється з обов'язками молодшого командира.	А-3 необхідне його детальне вивчення. Психологічно несумісний з флегматиками і холериками. Найкраще співпрацює зі сангвініками.	неврівноважений, грубий, придирливий, схильний до непродуманих вчинків. Водночас виявляє острах перед старшими за званням, непостійність і нестабільність психіки.
<b>Б-1</b>		
Здоровий глузд, логіка, тверезість поглядів. Педант, прибічник статутних відно-син. У конфліктах участь бере рідко. Уважний, при особистісній зацікавленості високопрацевдатний і винахідливий. Старанно планує роботу.	Дуже сильна особистісна спрямованість. Емоційна стійкість вища, ніж у підгрупі А. Робота з Б-1 будеться на особистісній зацікавленості. Схильний до аналітики (тривалі бесіди дають конкретний результат)	Невпевненість, слабохарактерність, песимізм, боязнь відповідальності. Слабка емоційна стійкість. Егоїзм дозволяє переступити через моральні норми. Схильний давати критичні оцінки іншим (особливо командирам в очах підлеглих), припинювати їхній авторитет. Емоційний, артистичний, податливий, схильний до драматизації ситуації.
<b>Б-2</b>		
В умовах особистісної зацікавленості може контактувати з обмеженим колом осіб. При хороших стосунках з колективом може проявляти лідерство, а також такі риси, як активність і чуйність. Має стабільні реакції на подразник. Кмітливий, здатний до недовготривалої особистісної праці. Б-2 часто бувають інтелектуально дуже розвинуті.	Багато близького з Б-1, однак більша громадська спрямованість, відхід від чистого егоїзму, більша контактність. Має потребу в друзях, моральній підтримці. З Б-2 добре вступати в моральний контакт, використовувати вплив колективу.	Може бути злопам'ятним і мстивим, небезпечним у міжособистісних контактах. Особливо у випадках дезадаптації (більше 3–4-х місяців), рідко буває жалісливим. Часто жорстокий, здатний до образ (за умов відсутності виховання).
<b>Б-3</b>		
Психічні процеси рухливі, спостерігається підвищена активність.	На спілкування і контакт іде погано (це слід робити через найближ-	Нестабільність настроїв, залежність їх від суб'єктивних факторів.

<p>Уміє формулювати думки, подавати розумні ідеї, втілювати їх у життя (особливо за підтримки авторитетних осіб).</p>	<p>че оточення). У різних психічних станах реагує на подразник по-різному. Головний спосіб виховання Б-3 – переконання.</p>	<p>Часто грубий, дратівливий, нерішучий. Висока сприйнятливність, схильний до перебільшень. Може піти на обман. Погано переключається з одних форм і видів діяльності на інші. Некомунікабельний.</p>
<b>В-1</b>		
<p>Хороша пам'ять. Любить науку і наукову роботу, неконфліктний. Має підвищене почуття відповідальності, обов'язку. Адекватно реагує на критику. Високий самоконтроль. Старанний, акуратний, педантичний.</p>	<p>Розуміння В-1 ускладнюється його скритністю. З ним важко потоваришувати, однак якщо це сталося, то він буде вірним другом. Хоча, ображений, він, як і всі меланхоліки, проявляє ворожість. У бесіді з ним важливо вислухати його. При враженому самолюбстві потребує посиленого контролю.</p>	<p>Підвищена образливість і капризність, особливо погано сприймає різкість щодо себе, легко впадає у паніку. Часто замкнутий, усувається від вирішення проблем колективу, приділяючи увагу лише особистим проблемам. Злопам'ятний. У критичних ситуаціях здатний до самогубства.</p>
<b>В-2</b>		
<p>Характерні риси В-1, однак вища суспільна спрямованість, більша відкритість. Хороший статист, аналітик. Відповідальний, володіє тонкою інтуїцією, справедливий. Високоінтелектуальна інтелігентна людина з дослідницькими і художніми нахилами.</p>	<p>З В-2 легше знайти спільну мову, ніж з іншими меланхоліками. Схильний до дискусій. Більш адаптивний, комунікабельний. Однак при контактах з холериками слід не допускати, щоб його ображали. Особливо важко переживає розчарування в ідеалах і кумирах.</p>	<p>Суперечливий. Активність може змінюватись довготривалою пасивністю, невпевненістю. Стан страху переважає над спокоєм і розсудливістю. Однак емоційно це найспокойніший меланхолік. У складних умовах може впадати в паніку, шукає сильного лідера. Відсутні рішучість та ініціатива.</p>
<b>В-3</b>		
<p>Розумний, кмітливий, однак лідером великої групи майже не буває. Адаптація хороша, реагує на критику адекватно, вміє аргумен-</p>	<p>У різних ситуаціях проявляє себе по-різному. Стабільний, в цілому передбачуваний. Психічні процеси стійкі. Рухливий, кон-</p>	<p>Артистизм, швидка зміна настроїв. Схильний заробляти дешевий авторитет. Може бути ініціатором, але не лідером протиправних</p>

<p>тувати свою позицію. Дуже сильний самоконтроль. Як правило, у колективі яскрава особистість.</p>	<p>тактний. Проявляються різні якості 4-х типів темпераментів. У розмові з ним не варто перевищувати рівень його розвитку (він любить, коли його вважають розумним). При наданні йому характеристики слід більшу увагу приділяти позитивам.</p>	<p>і асоціальних дій. Схильний до підлості. У цьому кмітливий і винахідливий. Як правило, рідко виходить із себе, але коли це стається, конфлікт може бути довготривалим з негативними наслідками для оточуючих.</p>
<b>A-4</b>		
<p>Хороші здібності до нескладної і недовготривалої інтелектуальної праці. Швидке переключення уваги, швидкі психічні реакції. Дуже енергійний, самолюбивий, прагне бути попереду всіх. Чутливий до громадської думки.</p>	<p>Зовнішня спрямованість психіки переважає над внутрішньою. При роботі з ним слід враховувати часту зміну настроїв. Має схильність до нестатутних відносин з молодшими курсантами. Небажаний частий контакт зі зброєю. Не варто використовувати його у відповідальній оперативній роботі.</p>	<p>Холеричний темперамент з високим ступенем емоційної нестабільності. Переважають тривожність і непослідовність. Характерні хитрість, образливість. Проміжні риси меланхолічного темпераменту: невірноваженість, дратівливість, прагнення незалежності. Висока конфліктність, схильність до створення конфліктних ситуацій. Може бути організатором групових акцій. Часто втрачає самоконтроль.</p>
<b>A-5</b>		
<p>Наполегливий, вольовий. Ним оволодіває бажання постійно бути на виду. Це слід використовувати в роботі з А-5. При допомозі командира може стати хорошим молодшим командиром.</p>	<p>Типовий холеричний темперамент зі зовнішньою спрямованістю психіки (невірноваженість, нестабільність). А-5 потребує постійного контролю (один з найнестабільніших типів). Велику енергію і рухливість А-5 можна використовувати в інтересах колективу. Неблагонадійний для несення служби на посту. Залишати А-5 поза колективом небажано.</p>	<p>Неспокійний, імпульсивний, агресивний, часто капризний, схильний до свавілля. Злопам'ятний, переважають негативні емоції. А-5 ініціює конфлікти і бере в них участь. Здатний до образ аж до рукоприкладства. У колективі схильний нав'язувати свою волю. При монотонній роботі швидко втомлюється, перешкоджає іншим.</p>

<p><b>А-6</b></p> <p>Добре контрольований А-6 може бути використаний на посадах молодших командирів. При умові хорошої методичної і практичної підготовки здатний грамотно скеровувати роботу колективу. У складних умовах діє сміливо, самостійно, любить ризикувати і переборювати труднощі. Рішучий оптиміст. Комунікабельний, прагне до лідерства.</p>	<p>А-6 – рідкісний тип крайнього холерика. Має громадську спрямованість особистості. Індивідуальна бесіда з ним має будуватись на короткому викладі фактів (монотонності він не сприймає), на визначенні його важливої ролі в колективі. Слід давати йому можливість висловитись. А-6 не варто використовувати для самостійного несення служби в нарядах, пов'язаних з використанням зброї.</p>	<p>Проявляє деякі риси А-5, однак йому більше характерна схильність до жорстокості заради самоствердження. Прагнення бути на очах у всіх часто приводить до порушення етичних норм. Постійно у збудженому стані. Владний, часто проявляє нетактовність, грубість; мстивий, злопам'ятний, є джерелом конфліктів у колективі. Якщо не стає формальним лідером, очолює неформальні групи порушників дисципліни.</p>
<p><b>Б-4</b></p> <p>Характерні почуття обов'язку, цілеспрямованість, лідерські якості. Справляється з усякою роботою. Його принципи: «Бути, як усі, – бути кращим від усіх». Хороша контактність і комунікабельність доповнюється особистою незалежністю. Ініціатор, а при зацікавленості і хороший виконавець.</p>	<p>Холеричний темперамент, що характеризується перевагою зовнішньої спрямованості психіки над внутрішньою нестабільністю, неврівноваженістю. Б-4 любить доводити свою правоту (слід вислухати його). Емоційні підйоми не настільки небезпечні, як у інших холериків. Швидко зближується і так само швидко розриває стосунки. При поганому вихованні йому характерні риси Б-5 і Б-6.</p>	<p>Збудливість, капризність, залежність від суб'єктивних факторів і настрою. Часто знаходиться у стані невизначеності, розгубленості, злості на себе та оточуючих. Невдоволення собою та іншими змінюється недовготривалими активними діями. Логіка мислення слабка, здатний до непродуманих дій. Має окремі риси Б-3. Характерні хвалькуватість, схильність до перебільшень. Любить насміхатись над іншими курсантами.</p>
<p><b>Б-5</b></p> <p>Вимогливість і суворість до себе та інших. Хороший ініціатор і організатор (як хороших, так і поганих справ). Має хорошу пам'ять, добре аргуме-</p>	<p>Типовий холеричний темперамент зі зовнішньою спрямованістю психіки, її нестабільністю. В основному характерні риси А-5, але стабільність і трива-</p>	<p>В основному характерні риси А-5, а також дратівливість. Поряд з цим він проявляє великий оптимізм і цілеспрямованість. Часто шукає виправдання</p>

<p>нтує думки і вчинки. Схильний до ризику, наполегливий. У більшості випадків Б-5 – смілива людина, здатна до нестандартного виходу зі складних ситуацій.</p>	<p>лість психічних процесів більша. При довготривалих бесідах нервує. Радиться мало. Важко переживає прощупки, але визнавати свою вину перед іншими не любить. Проводячи роботу з Б-5, слід доводити йому його неправоту, користуючись аналогіями. Не слід проводити виховну роботу з Б-5, який знаходиться у збудженому стані. В ізолюваному середовищі Б-5 часто перетворюється у Б-6.</p>	<p>своїм вчинкам, відповідальність бере на себе рідко. Схильний до применшення значення інших членів колективу. Імпульсивний, амбіційний, високомірний, самолюбивий. Схильний до сперечань, які переходять у грубощі. Конфліктний (є не лише ініціатором, а й учасником конфліктів). Заводиться швидко, відходить довго. У прагненні досягнення мети застосує хитрощі й підступність.</p>
<b>Б-6</b>		
<p>Оптимістичний, проявляє оригінальність мислення, при достатності освіти – гостроту розуму, незалежність суджень. Швидка реакція, хороша пам'ять, енергійність. Стабільно керується моральними нормами і принципами. Самостійний, схильний до ризику (осмисленого), контактний. Період адаптації недовготривалий. Чутливий до оцінок командира і колективу.</p>	<p>Холеричний темперамент з яскраво вираженою зовнішньою спрямованістю психіки. Емоційно нестійкий і нестабільний, відрізняється високим ступенем оптимізму. У роботі з Б-6 слід застосовувати метод соціально-психологічного тренінгу (навчити його мистецтву спілкування, логічному викладу своїх думок). Освічений Б-6 з особистості з негативною спрямованістю легко трансформується в особистість з позитивною спрямованістю. Слід довести, що він користується повною довірою у вихователя. При цьому враховувати стійкість емоційних станів при формуванні стереотипного ореолу навколо себе.</p>	<p>Частково проявляє риси, характерні А-5, дуже імпульсивний. Однак Б-6 – оптиміст з такими рисами, як хитрість, лукавство, злопам'ятність, самозакоханість, У колективі за рахунок дешевого авторитету прагне до лідерства. У складних ситуаціях губиться. Особливо небезпечний Б-6-невідаха. Для реабілітації в очах оточуючих він здатний на серйозні непродумані вчинки. Загалом він є об'єктом особливої уваги.</p>

<p><b>В-4</b></p> <p>Достатньо активний, оптимістичний, реалістичний, хороший практик, комунікабельний працелюб, прогностик. Дуже контактний і конформний. Не має нестатку в друзях. Як правило, користується їхньою повагою і довірою. Він є або лідером, або людиною, яка дуже впливає на колектив. Може надати допомогу. Вміє слухати інших, але недовго. Дуже любить, коли його слухають і погоджуються з його точкою зору.</p>	<p>Холеричний (пограничний) темперамент з відносною нестабільністю і слабо вираженою зовнішньою спрямованістю психіки. Опис В-4 близький до Г-3, Г-4, В-3 залежно від морального та емоційного стану курсанта. Зазвичай В-4 займає нейтральну позицію (багато знати, але не втручатись). Має свою думку, але висловлює її рідко.</p> <p>Для якісного формування особистості В-4 слід показати практичну зацікавленість, виявити до нього увагу і довіру, повернути до себе. Якщо В-4 відчує тиск, він дезінформує вихователя.</p>	<p>Іноді скритний, він може бути лицемірним. Схильний проводити градації між курсантами, що приводить до утворення мікрогруп у колективі.</p> <p>Хитрий, добре інформований, з розвинутою особистісною логікою, він себе не образить, подумає про іншого, але конфлікт не усуне, хоча може.</p>
<p><b>В-5</b></p> <p>Оптимістичний, активний, комунікабельний, конформний. Хороший аналітик, працьовитий виконавець. Позитивні риси ідентичні типам В-4, В-4.</p>	<p>Холеричний темперамент із зовнішньою спрямованістю, відносною стабільністю і врівноваженістю психіки. Зацікавленість у позитивній думці колективу зумовлює його позитивні й негативні дії. Некритично ставиться до своїх недоліків, шукаючи суб'єктивні виправдання. У роботі з В-5 слід користуватися тими ж принципами, що й з В-5. В-5 охоче йде на контакт (він любить увагу). Хороша сприйнятливність дозволяє без особливих труднощів коректувати його діяльність.</p>	<p>В-5 проявляє такі риси, як ненадійність, малодушність, схильність до ідеалізації своєї персони і применшення вкладу інших. Може присвоїти собі досягнення колективу, схильний до брехливості, улесливий (лише щодо значущих людей). Моральні цінності не мають для В-5 великого значення. Може бути джерелом конфліктів, але сам у них участі не бере.</p> <p>Образливий, самолюбивий.</p>

<p><b>В-6</b></p> <p>Для В-6 характерна швидкість психічних процесів і миттєва реакція на подразники. Має чітко визначені особистісні принципи і норми, проявляє риси нонконформіста. Характерні незалежність суджень, плідотворна активність, велика сила волі. Здатний проявляти мужність і стійкість. У критичних ситуаціях дуже сильні самореалізація і самоконтроль. Азартний, має нахили лідера і спортсмена.</p>	<p>Слабо виражений хо-леричний темперамент. Психіка відносно стабільна з яскраво вираженою зовнішньою спрямованістю. Залежно від середовища спілкування може виявляти крайню відвертість і скритність. Може бути індикатором взаємин у колективі. Завжди йде на недовготривалі бесіди. Любить радити, часто по суті. В-6 не любить програвати, особливо поступатись.</p>	<p>Самовпевнений. В особі лідера байдужий до проблем колективу. Скритний. Проявляє яскраво виражене прагнення влади і диктату своєї волі. Дратівливий, самоконтроль нестійкий. Егоїстичний, різкий, агресивний, недовірливий, здатний зі стану крайньої пасивності переходити до крайньої активності. Малоконфліктний, однак доведений до гніву, стає однією з найнебезпечніших категорій людей. Саме такі люди можуть бути заколотниками групового непослуху.</p>
<p><b>Г-1</b></p>		
<p>Для Г-1 характерні стриманість, старанність і скрупульозність. Добродушний, незлопам'ятний, він добросовісно виконує всі доручення. Уміє терпляче переносити труднощі. спокійно ставиться до злого гумору, не переймається образами. Загострене почуття обов'язку. У складних ситуаціях діє самовіддано. Здатний переносити великі навантаження. У конфлікти не вступає. Намагається до кінця виконати задумане.</p>	<p>Флегматичний темперамент із внутрішньою спрямованістю. Як правило, Г-1 самотній, тихий, непомітний. Ні в що не втручається, за всім спостерігає збоку. Дуже добре піддається вихованню. Сприймає моральні норми. Уважний слухач, любить аргументацію, добре реагує на регулярні бесіди. Не визнає підвищеного тону. Любить гумор.</p>	<p>Часто задуманий, мисленнєві операції довготривалі. Бажання виділитись у колективі відсутнє – прагне бути як всі. Його не обходить низький статус. Тяжко оволодіває новими знаннями і навичками. Наявні інтернестність мислення, мало-контактність. Іноді егоїстичний, можливі сильні внутрішні переживання. Швидко відходить від образ, однак при систематичних утисках здатний до сильних вольових актів.</p>
<p><b>Г-2</b></p>		
<p>Г-2 стриманий, мрійливий, романтичний,</p>	<p>Флегматичний темперамент з внутрішньою</p>	<p>Малокомунікабельний, однак більш контакт-</p>



<p>добродушний, незлопам'ятний, безконфліктний. У навчанні та праці проявляє високе самовладання, впевненість, наполегливість. Здатний до виконання довготривалої монотонної роботи при відсутності допомоги. Може непогано діяти самостійно, але ініціативність слабка. Терплячий, витривалий, стійко переносить усі труднощі. Зазвичай проявляє постійність у дружбі з 1–2 однокурсниками. У більшості випадків користується авторитетом, у складних умовах активний, наполегливий і сміливий.</p>	<p>спрямованістю. Якщо вихователю вдається повернути до себе Г-2, то він сміливо може проводити через нього свої ідеї і впливати на колектив. Не потребує стимуляції похвалою, неконструктивна критика на нього не діє. Переконання дієвіше, ніж особистий приклад. Слід добре знати контактну групу Г-2. Не рекомендується його контакт з А-6 та Б-6. Любить спокійну бесіду. Хороший слухач. Ніколи не слід переривати хід його думок (замикається).</p>	<p>ний, ніж Г-1. Пасивний, в окремих випадках скритний. Сильні, глибокі внутрішні переживання не виносить назовні. Схильний до розчарувань, особливо важко переносить розрив з друзями, що буває рідко. Мислення стереотипне, повільне переключення уваги. Довірливий, однак у життєвих обставинах може діяти навпаки. Якщо має погані звички, то, як правило, їх не позбувається.</p>
<b>Г-3</b>		
<p>Схильний до тривалої монотонної діяльності. Хороша контактність. Буває неясково вираженим лідером великих колективів, зв'язувальною ланкою між малими групами (іноді навіть протилежного спрямування). Хороша психологічна сумісність із іншими типами. Характерні самовладання і виконавчість, велика впевненість у своїх діях, чіткість рухів при загальній уповільненості.</p>	<p>Флегматичний темперамент із стабільною емоційною і психологічною стійкістю. Психологічні процеси протікають більш динамічно і активно, ніж в інших типів флегматичного темпераменту. Гірше піддається впливу окремих індивідів, реагує в основному на тиск з боку групи, оскільки тягнеться до спільноти. Більш відкритий у груповій бесіді чи дискусії. Не любить діалогів (окрему розмову віч-на-віч вислуховує). Має організаційські здібності.</p>	<p>Часто в ролі керованого перебуває під впливом як особистостей, так і середовища. Дуже залежний від морально-етичного виховання і оточуючих. Ранимий, непередбачуваний. Може бути ініціатором конфліктів, однак участі в них не бере. На критику реагує спокійно. Якщо не правий, відмовчується. Буває лінивий, інертний, та ці якості легко змінюються протилежними.</p>

<p><b>Д-1</b></p> <p>Д-1 миролюбивий, вдумливий, простодушний, переважно надійний. Стабільний, старанний, спокійно сприймає критику. Живе у певному колі моральних норм. Вихованій Д-1 – теоретик, аналітик, не боїться роботи, часто проявляє схильність до математичних наук. Є хорошим виконавцем: днювальним, оператором тощо.</p>	<p>Типовий флегматичний темперамент зі стійкою емоційною стабільністю. Ерудований, схильний до філософствування. У розмовах з Д-1 результативними є довготривалі бесіди, побудовані на яскравих розповідях вихователя. В міру мрійник і фантазер, любить розповідати про себе. Д-1 малоконтактний, штучно прив'язувати його до кого-небудь не рекомендується.</p>	<p>Замкнутий, індивідуаліст, любить відокремлюватися у колективі. При недоліках у вихованні має чимало негативних звичок. Представники цього типу часто бувають алкоголіками, наркоманами, токсикоманами, невротиками і психотиками. Д-1 може бути релігійним до фанатизму, схильний до містики.</p>
<p><b>Д-2</b></p> <p>Зазвичай Д-2 конформний, має невелике, але міцне коло друзів. Терплячий до болю і випробувань. Контактний, працелюбний, наполегливий. Може бути кар'єристом у хорошому сенсі слова. Має багату і в основному однотипну уяву.</p>	<p>Типовий флегматичний темперамент. Проявляє стійку пасивність. За Д-2 необхідний постійний контроль, особливо за молоддю й індивідами зі слабким розумовим розвитком. Потребує моральної підтримки. Д-2-лідери зустрічаються рідко. Спілкування здійснюється в залежності від психічного стану і настрою на момент бесіди.</p>	<p>Довготривала і стійка пасивність, апатія і байдужість. Характерні риси Г-2, але більш стабільні, стійкі. Д-2 важко принизити й образити. В міру самолюбивий, та часто через фізичні та розумові вади його роблять «офірним цапом». Якщо при цьому не допомогти, він може застосувати вольові акти.</p>
<p><b>Д-3</b></p> <p>Характерні цілеспрямованість, продуманість вчинків, чіткий розрахунок. Привертає до себе, вірний дружбі, ідеалам, установкам. Має хорошу саморегуляцію, стійкий інтелектуальний розвиток. Терплячий, авторитет-</p>	<p>Флегматичний темперамент. Характерна відносна особистісна спрямованість і емоційна стійкість, стабільність. Вольові акти чітко виражені. Д-3-планомірно прогресуюча або регресуюча особистість. Настрій</p>	<p>Якщо має хороші стабільні однопрофільні спецзнання, не любить оволодівати чимось новим. Погано проходить курси перепідготовки і добре – допідготовки. Реакції повільні, на подразники (і на критику) реагує</p>

<p>ний, здатний прийти на допомогу. Користується довірою у курсантів і командирів.</p>	<p>стабільний, малозалежний від суб'єктивних факторів. У розмові реалістичний, не любить особливо вдаватися до роздумів.</p>	<p>слабо. Авторитетний у колективі за рахунок індивідуальних контактів. Рідко схильний до пасивності й ліні, часто перевтомлюється.</p>
<b>Е-1</b>		
<p>Характерні пропорційність, розміреність і спокій, самостійність і самовладання. У критичних ситуаціях здатний ризикувати, проявляти мужність і героїзм. Живе у світі стереотипів виховання. Рідко змінює цінності й прихильності. Розвинута сила волі, високий самоконтроль. Повна безконфліктність, не боїться емоційних переважень. Успішно виконує індивідуальну роботу. Завжди і до кінця виконує доручене. Планує свої справи і їх послідовність.</p>	<p>Яскраво виражений крайній флегматичний темперамент із сильною внутрішньою спрямованістю психіки, великою емоційною стабільністю. Е-1 об'єкт надзвичайної уваги психолога. У хорошому вихованому середовищі швидко адаптується. Однак у підрозділах з високим ступенем конфліктності, при частому приниженні гідності Е-1 і фактах нестатутних відносин щодо нього здатний до вольових актів феноменальної рішучості. За образу може мстити аж до фізичного усунення винуватця або здійснити суїцидальний замах. У таких випадках при відсутності контролю може отримати психічні травми. Зміну середовища переносить важко.</p>	<p>Практично повна відсутність зовнішньої активності. Заторможеність, байдужість до думки оточуючих. Практично повна відсутність контактів. Дуже сильні внутрішні переживання і повна відсутність емоційних актів. Пасивний, у громадських справах участі не бере. Мислення архістерео типне, переконання практично не піддається. Не пізнаваний. Вчинки у складних обставинах не піддаються аналізу. Рідко буває збудженим. Якщо це стається, то Е-1 треба посилено контролювати.</p>
<b>Е-2</b>		
<p>Для Е-2 характерна самовпевненість, схильність до наукової, аналітичної роботи. Як правило, не дає глибоких оцінок собі і оточуючим. Мислення стереотипне. Має стійкі</p>	<p>Типовий флегматичний темперамент із внутрішньою спрямованістю, великою стійкістю і стабільністю психіки. У роботі з ним найбільш прийнятні бесіда, опитування. Підхо-</p>	<p>Проявляє типові для меланхоліків недоліки, описані в Д-2 і Г-2, однак ці процеси протікають довше, реакції більш заторможені, а процеси більш стійкі. Любить одноосібність,</p>

<p>морально-етичні принципи. Успішно переборює труднощі, не панікує. Контакти обмежені, але в дружбі надійний. Скромний, безкорисливий і простий.</p>	<p>дячи до нього по-доброму, з урахуванням ігрових ситуацій, Е-2 можна привернути до себе, до відвертого викладу думок. Для нього велике значення має конфіденційність бесіди й особистісний характер інформації.</p>	<p>мрійливий, любить фантазувати і творити.</p>
<b>Е-3</b>		
<p>Е-3 врівноважений, схильний до пропорційності і постійності. Реаліст, як правило, інформована особистість, ерудит з хорошою пам'яттю, тонким розумом. Хороша контактність, колективізм, розуміє і любить гумор, але коло спілкування обмежене. Хороші організаторські здібності, аналітик, любить спокій.</p>	<p>Флегматичний темперамент з деякими рисами пограничного сангвініка. Максимальна стабільність і психічна стійкість. Виховнику варто використовувати здатність Е-3 впливати на колектив, мікрогрупу. Е-3 швидко відходить від образ, однак при зловживанні ними буде уникати зловмисника. У безвихідному становищі може піти проти загальноприйнятих норм, щоб вийти зі складного становища.</p>	<p>Тривогу виховника має викликати тривожний Е-3. Такий стан у нього буває рідко, але якщо є, носить затяжний характер. Тоді його важко передбачити, він стає схильним до дрібних порушень, негативних звичок. У цей час Е-3 необхідна допомога друзів і вихователя, який контролює Е-3, не втручаючись у його дії.</p>
<b>Г-4</b>		
<p>Для Г-4 характерна помірна комунікабельність. Він не прагне до хороших стосунків з усіма, але нікого не ігнорує. Має здоровий глузд, швидко адаптується, легко входить у мікрогрупи, а також виходить з них. Мислення часто оригінальне. Іноді мислить логічно, хоча часто плутається. У більшості випадків добродушний,</p>	<p>Сангвінічний темперамент із відносною стабільністю і врівноваженістю нервової системи, слабо вираженою зовнішньою спрямованістю психіки. Проявляє як конформність, так і нонконформізм. У роботі з ним прийнятна класична форма індивідуально-виховної роботи. Не любить полярних форм критики, замикається</p>	<p>Особливої уваги потребує сангвінік, що втратив інтерес до навчання і служби. При незначній дратівливості може бути впертий, хоча ці процеси недовготривалі. Може «працювати на публіку», впадати в амбіції, сперечатись, та робить це невпевнено – його легко поставити на місце. Проявляє необачність у дружбі. В небезпечних</p>

<p>веселий, безкомпромісний, всебічно розвинутий. Часто має хороший фізичний розвиток, спортивні нахили.</p>	<p>від підвищеного тону голосу. В залежності від стану Г-4 та його оточення, до нього можуть бути застосовані варіанти роботи, приведені для В-3, В-4, Г-3.</p>	<p>умовах може здаватися легковажним. Іноді схильний до панічних настрів.</p>
<b>Г-5</b>		
<p>Г-5 у діяльності активний, контактний і компанійський, з витонченим розумом і хорошим почуттям гумору. Енергійний, при хорошому вихованні галантний і доброзичливий. Достатньо рухливий і динамічний, проявляє цілеспрямованість і кмітливість. Добре переключається з одного виду роботи на іншу. При довготривалій роботі на одому місці демонструє хороші знання. Колективіст, нерідко буває лідером мікрогруп, значуща людина в колективі.</p>	<p>Сангвінічний тип темпераменту з відносною стабільністю і рівноваженістю нервової системи, зовнішньою спрямованістю психіки. Поряд з класичними формами і методами роботи Г-5, слід враховувати пропозиції щодо роботи з В-5.</p>	<p>Часто лукавить, перестраховується, може тонко обманювати, добре маскувати свої думки, емоції і почуття. Піддатливий впливові групи і фізично розвинувих осіб. Може бути боягузом. Любить іноді попліткувати, аби «вбити час».</p>
<b>Г-6</b>		
<p>Г-6 характерні цілеспрямованість, активність, комунікабельність, швидкість психічних реакцій, хороший розумовий розвиток, пам'ять. Кар'єрист у хорошому сенсі слова. Схильний до логіки, раціоналіст, теоретик, прогностик. У більшості випадків від бесід з Г-2 залишаються хороші емоції.</p>	<p>Сангвінічний темперамент з відносною стабільністю і рівноваженістю нервової системи, явно вираженою зовнішньою спрямованістю психіки. У роботі добре наслідує особистий приклад, проявляє зацікавленість у якісному вирішенні завдань. Переконавання мають ефект лише в умовах хорошого морально-психологічного</p>	<p>Недоліки такі ж, як у типів В-6 і Г-5. Може проявляти артистизм. Погано вихований, морально слабкий, не підтримуваний командиром, буде боротися за дешевий авторитет. Іноді грає на публіку. Особливо вміло і напоисто діє там, де у командира немає контакту з курсантами. Може підривати авторитет командира. У поганому</p>

	клімату в колективі. Якщо він є неформальним лідером у колективі, його краще ізолювати або призначити формальним лідером.	настрої може приводити в нервозний стан весь колектив.
<b>Д-4</b>		
Врівноважений, любить спокій, у спілкуванні грамотний, приємний. Проявляє хороші задатки лідера, контактний, швидко встановлює хороші товариські зв'язки. Період адаптації у Д-4 не такий швидкий, як у інших сангвініків, але планомірний і логічний. Здатний до попередження конфліктних ситуацій. Постійно має піднятий настрій, високий заряд позитивної енергії та емоцій. У більшості випадків безкомпромісний.	Сангвінічний темперамент з емоційною стійкістю і стабільністю психічних процесів, слабкою вираженістю зовнішньої спрямованості. В індивідуальній роботі з ним найбільш ефективні офіційні бесіди, які мають елемент випадковості. Можна говорити на різні теми в будь-яких умовах. Слід, однак, оперувати конкретними фактами. З Д-4 треба вміло грати, використовуючи честолюбиві плани і перспективи.	У Д-4, не прийнятого колективом, можуть проявлятися негативні риси Д-3. Однак він користується найменшою можливістю, щоб підкреслити свою значущість і посісти гідне місце у колективі. До крайніх засобів для самоствердження вдається дуже рідко, та якщо він матиме успіх, частота його використання Д-4 зростатиме.
<b>Д-5, Д-6</b>		
В індивідуальному спілкуванні приємний, жвавий, рухливий, в колективі конформіст. Проявляє увагу до оточуючих, слідує за собою. Його хвилює думка колективу про нього. Легко пристосовується до нової обстановки. Чітко і впевнено діє у складній обстановці, проявляє гнучкість розуму, зосередженість уваги. В добре організованій роботі може проявляти високу продуктивність. Оптиміст, колективіст із почуттям гумору. Авто-	Д-5 і Д-6 – сангвінічні типи темпераменту, яким характерна велика емоційна стабільність і нервово-психічна стійкість. Відмінність лише в тому, що Д-6 має більшу громадську спрямованість, ніж Д-5. Робота з ними будується на викладі фактів; ефективною є виховна робота у процесі навчання, спортивних та інших заходах.	Безтурботність, безпечність, відсутність ефективності в роботі. Іноді робить чимало зайвого. Практично всім своїм вчинкам знаходить виправдання за рахунок суб'єктивних і об'єктивних обставин. Буває буркотливим. Рідко сперечається, заводій словесних баталій.

<p>ритетний, постійно прагне духовного збагачення, характерний потяг до лідерства, самовиховання.</p>		
<p><b>Е-4</b></p>		
<p>Характерна доброта, працелюбність, незалежність. Самокритичний, уважний, добросовісний, наполегливий. У конфліктні ситуації потрапляє рідко, але якщо таке стається, то проявляє мудрість, хороші аналітичні здібності. Володіє хорошою слухо-речевою і зоровою пам'яттю. Реакція на подразники хороша, швидка, правильна. Всі ці якості стійкі. Доповнюється позитивними якостями Д-4.</p>	<p>Сангвінічний темперамент з дуже стійкою емоційною стабільністю, слабо вираженою зовнішньою спрямованістю психіки. У виховній роботі з Е-4 слід враховувати, що він своїх переконань і принципів не змінює, але рахується з аргументацією. Процес формування переконань дуже тривалий, закласти що-небудь можна лише у початковий період. Адаптаційний період – від 2 тижнів до 1,5 місяця.</p>	<p>За характеристикою близький до Е-4, але стан розсіяності і стурбованості буває рідко, в основному тільки в період адаптації або у випадку антиколективного акту.</p>
<p><b>Е-5, Е-6</b></p>		
<p>Характерні висока працездатність, комунікабельність, конформність, сильна воля, високий ступінь самоконтролю і саморегуляції, самокритичність, самовладання, відвертість і рішучість, енергійність і схильність до лідерства. Ці типи майже завжди складають мікрогрупи чи колективи позитивного спрямування. Завжди контролюють себе і думку про себе, дуже реалістичні. Е-5 і Е-6 дуже добре втілюють у собі кращі якості всіх видів сангвінічного темпераменту.</p>	<p>Яскраво виражений сангвінічний темперамент (крайній сангвінік) з максимальною емоційною стабільністю і стійкістю психічних процесів. Всі волевольові якості і вчинки мають яскраво виражений характер індивідуальних особливостей Е-5 і Е-6. Прийняті всі форми виховної роботи: як класичні, так і нестандартні підходи. Вони мають визначатись обстаномкою, у якій знаходяться Е-5 і Е-6, а також їхнім ставленням до вихователя.</p>	<p>У недостатньо вихованого сангвініка проявляється формальне ставлення до службових обов'язків. При втраті інтересу до служби проявляє впертість і дратівливість у відповідь на критику. Характерні ненадійність у дружбі, легковажність і безпечність в екстремальних умовах.</p>

Тип темпераменту визначається за спеціальною віссю «Екстраверсія – Нейротизм» (Е і Н). Показники Е і Н (за факторами тестів Г. Айзенка) співставляються, і на межі перетину знаходиться певний код. При потрапленні результатів на вісь дослідження слід повторити. Водночас можливо прийняти до уваги те, що особистостям здебільшого характерні риси двох суміжних квадратів (типів темпераменту). Відрізок, що сполучає отриману точку з перетином вісей називається вектором темпераментів.

		<i>Меланхолік</i>		<i>слабкий</i>		<b>Н</b>		<i>Холерик</i>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>				
<b>ІНТРОВЕРСІЯ</b>	<b>А</b>				<b>24</b>						
	<b>Б</b>				<b>20</b>						
	<b>В</b>				<b>16</b>						
	<b>Г</b>		<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>				
	<b>Д</b>				<b>8</b>						
	<b>Е</b>				<b>4</b>						
		<i>сильний, стабільний</i>				<b>Н</b>		<i>Сангвінік</i>			
		<i>Флегматик</i>									
										<b>ЕСТРАВЕРСІЯ</b>	



## Класифікації типів особистості

### 1. Типи особистості за П. Ганнушкіним:

1. Циклоїди
2. Астеніки
3. Нестійкі
4. Антисоціальні
5. Конституціонально невизначені

### 2. Типи особистості за К. Леонгардом:

1. Демонстративні
2. Педантичні
3. Застрягаючі
4. Збудливі
5. Гипертимні
6. Дистимічні
7. Циклотимічні
8. Екзальтований тип
9. Тривожні (боязкі) особи
10. Емотивні особи

3. **А. Личко** створила класифікацію характерів підлітків, яка застосовується і до дорослих з тією різницею, що у дорослих подібні риси називаються психопатичними (за П. Ганнушкіним):

1. Гіпертимний тип
2. Циклоїдний
3. Лабільний
4. Астено-невротичний
5. Сенситивний
6. Психастенічний
7. Шизоїдний
8. Епілептоїдний
9. Істероїдний
10. Нестійкий
11. Конформний

4. **Типи особистості за Е. Фроммом.** Фромм вважав, що основні орієнтації характеру є наслідком способу задоволення екзистенціальних потреб. Типи характеру:

1. Рецептивний – експлуатуючий
2. Нагромаджувальний – ринковий
3. Продуктивний характер

### 5. Типи особистості за А. Аугустінавічюте

- A. Шизотимність-циклотимність /раціональність-ірраціональність
- B. Екстравертованість-інтровертованість
- V. Логіка – етика
- Г. Сенсорика – інтуїція
- Д. Статика – динаміка

**6. Типи особистості за Аллен Ф. Харрісон, Робертом М. Брамсоном, А.А. Алексєєвим і Л.А. Громовою.** Типізація за стилем мислення:

1. Синтезатор
2. Ідеаліст
3. Прагматик
4. Аналітик
5. Реаліст

**7. Типи особистості за Гіппократом, Павловим, Айзенком.**

1. Холерик
2. Сангвінік
3. Флегматик
4. Меланхолік

**8. Типи особистості за К.Г. Юнгом:** екстраверт та інтроверт.

4 функціональні типи за Юнгом: мислительний, тілесний, сенсорний, інтуїтивний.

**9. НЛП класифікація**

1. Аудіал
2. Візуал
3. Кінестетик
4. Густоріал
5. Ольфакторіал
6. Дигітал

**10. Типи особистості за Ф. Перлзом.** Основні невротичні механізми – типи порушення контактного кордону.

1. Інтроєкція
2. Проекція
3. Злиття
4. Ретрофлексія

**11. Типи особистості за Кречмером**

1. Лептосоматик (астенік, шизотимік)
2. Пікнік (циклотимік)
3. Атлетик (іксотимік)
4. Диспластик

**11. Кречмер виділив сім темпераментів, співвіднесених з трьома основними групами:**

1. Циклотимічний
2. Шизотимічний
3. В'язкий темперамент

**12. Типи особистості за У. Шелдоном**

1. Ендоморфний тип
2. Мезоморфний тип
3. Ектоморфний тип

**13. А. Лоуен виділив типи характеру:**

1. «шизоїдний»
2. «оральний»

3. «психопатичний»
4. «мазохістський»
5. «ригідний»
6. «істеричний»
7. «фалічно – нарцисичний»

#### 14. Хейманс - Ле Сенна

Характер розглядається як сукупність трьох основних частин: (Э) Емоційність, – те, з якою легкістю дана ситуація викликає у людини емоційний стан, відчуття; (А) Активність – потреба у дії, здійсненні плану або задуму; (П/В) Первинність і вторинність. Різні комбінації з Емоційності, Активності і Первинності-Вторинності складають вісім основних типів:

1. E+, A-, П: Нервовий
2. E+, A-, В: Сентиментальний
3. E+, A+, П: Діяльний
4. E+, A+, В: Пристрасний
5. E-, A+, П: Сангвінік
6. E-, A+, В: Флегматик
7. E-, A-, П: Аморфний або безтурботний
8. E-, A-, В: Апатичний

#### 15. С. Вундт виокремлює три основні складові стану людини:

(1) задоволення – незадоволення; (2) збудження - заспокоєння (3); напруга - розрядка. На основі характеристик В. Вундта Н.А. Государев виокремлює 3 наступні типи:

- Людина мотиваційна
- Людина потребнісна
- Людина цільова

**16. Ф.Е. Василюк.** Поведінка може характеризуватися двома параметрами: Перший – «мотиводоцільність», тобто наявність осмисленого перспективного зв'язку між поведінкою і мотивом, причиною, що конструє психологічну ситуацію. Другий параметр – організованість поведінки окремою метою, незалежно від того, чи веде досягнення цієї мети до реалізації вказаного мотиву. Передбачаючи, що параметри поведінки можуть набувати позитивного і негативного значення, тобто поточна поведінка може бути або впорядкованою і організованою метою, або дезорганізованою, і одночасно відповідати мотиву, або не бути такою, отримаємо наступну типологію можливих станів поведінки. Мотив → Мета

1. ++
2. +-
3. -+
4. --

Поведінка першого типу підпорядкована організуючій меті. Поведінка другого типу: Людина діє не «заради чогось», а «внаслідок чогось». Для поведінки третього типу характерна якраз втрата зв'язку, через який від мотиву передається дії сенс. Поведінку четвертого типу можна назвати

«катастрофічною». Вона не контролюється ні волею, ні свідомістю суб'єкта, не підпорядкована ні цілям, ні мотивам.

#### **17. Типи особистості за Люшером**

*Синій* – потреба у спокої, задоволенні й емоційній прихильності.

*Зелений* – потреба в самоствердженні.

*Червоний* – потреба «діяти і досягати успіху».

*Жовтий* – потреба «дивитися вперед і сподіватися».

*Фіолетовий* – потреба в увазі, схваленні, ласці, емоційному схваленні, спілкуванні.

*Коричневий* – потреба в безпеці і комфорті (фізичному і душевному).

*Чорний* – саморуйнування, фрустрація.

*Сірий* – потреба в ухиленні від важких ситуацій.

**18. Типи особистості за соціальною роллю (за Берном): Дитина, Дорослий, Батько.** Мовою психології стан «Я» можна описувати як систему відчуттів, визначаючи її як набір погоджених поведінкових схем. Мабуть, кожна людина має в своєму розпорядженні визначену, найчастіше обмеженим репертуаром станів свого «Я», які суть не ролі, а психологічна реальність. Репертуар цих станів ми спробували розбити на наступні категорії:

1) стани «Я», схожі з образами батьків;

2) стани «Я», автономно направлені на об'єктивну оцінку реальності;

3) стани «Я», що все ще діють з моменту їх фіксації в ранньому дитинстві, а також архаїчні пережитки. Неформальні прояви цих станів Я називаються Батько, Дорослий і Дитина.

**19. За Кеттеллом,** риси особи є відносно постійними тенденціями реагувати певним чином в різних ситуаціях і в різний час. Риси є гіпотетичними психічними структурами, що виявляються в поведінці і обумовлюють схильність відповідно діяти за різних обставин. Риси особистості відображають стійкі і передбачені психологічні характеристики.

### Методика проведення психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України

Професійна діяльність в органах внутрішніх справ України поряд із вимогами до стану соматичного та психічного здоров'я ставить досить високі психологічні вимоги до кандидатів, які вирішили пов'язати свою подальшу діяльність зі службою в міліції.

Фахівці психологічної служби в своїй більшості оснащені значним набором комп'ютерних (Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс) та бланкових психодіагностичних методик (анкети, тести інтелекту, особистісні опитувальники, проективні методики і т.д.), що дозволяє кваліфіковано проводити психологічне вивчення кандидатів. У той же час, психологи дуже часто, готуючи довідку за результатами психологічного вивчення кандидата, значну частину опису приділяють індивідуально-психологічним особливостям кандидата, але не можуть підготувати надійний та обґрунтований висновок про готовність кандидата до конкретного виду діяльності в ОВС.

Оцінку профпридатності кандидатів доцільно здійснювати за допомогою тестової батареї, яка включає в себе комплексний особистісний опитувальник, тести здібностей та тест мотивації і цінностей. Додатково центрами можуть застосовуватись методики, наведені у розділі даних методичних рекомендацій «Діагностичні методики для здійснення професійного відбору, вивчення індивідуальних особливостей і професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ, які використовуються службою психологічного забезпечення».

Час проведення психологічного обстеження кандидатів складає 80-100 хвилин, що цілком виправдано з методологічної і практичної точки зору.

Таким чином, формула заключного прогнозу має наступний вигляд:

№ з/п	Інтелект. лабільність	Словесні тріади	Мільмана	Загальна обізнаність	Висновок
1	+	+	+	+	придатний
2	+	+	+	-	придатний
3	+	+	-	+	придатний (після проведення співбесіди)
4	+	+	-	-	придатний (після проведення співбесіди) співбесіди
5	+	-	-	+	непридатний
6	+	-	-	-	непридатний
7	-	-	+	+	придатний

8	-	+	+	+	<b>придатний</b>
9	+	-	+	+	<b>придатний</b>
10	-	+	-	-	<b>непридатний</b>
11	-	-	+	-	<b>непридатний</b>
12	-	-	-	+	<b>непридатний</b>
13	-	+	+	-	<b>придатний</b> (після проведення співбесіди)
14	-	-	-	-	<b>непридатний</b>
15	+	-	+	-	<b>придатний</b>
16	-	+	-	+	<b>непридатний</b>

Варіанти 1, 2, 7, 8, 9, 15 означають достатній рівень готовності до служби в ОВС (висновок – кандидат придатний); усі інші свідчать про недостатній рівень готовності (висновок – кандидат непридатний).

Варіанти 5, 6, 10, 11, 12, 14, 16, при яких у кандидата поєднуються негативні показники мотиваційної сфери та інтелектуальних здібностей, слід вважати несприятливими.

Варіанти 3, 4, 13 можуть бути сприятливими, якщо під час додаткової співбесіди з кандидатом психолог приймає рішення про достатність мотиваційної складової або про достатність інтелектуального рівня та відповідність їх майбутній професії.

Таким чином, шкала підсумкового рівня готовності кандидата до служби в ОВС може мати два висновки: придатний або непридатний до служби.

Запропонована структура тестових завдань і алгоритм розрахунку заключного прогнозу дозволять, крім вищевказаного, проводити оперативну ротацию тестових завдань і при подальшому отриманні даних професіографічних досліджень конкретних міліцейських спеціальностей доповнити методику блоком тестів для визначення суто професійної придатності вже для роботи у певній службі чи підрозділі ОВС.

### ***1. Психодіагностичні методики, їх призначення і використання***

#### **Тест 1. «Словесні тріади»**

Респондентам пропонується три слова з віддалених асоціативних рядів (наприклад: день, сонце, весна). З цих слів необхідно за фіксований час скласти якомога більше осмислених речень. Подальший аналіз виконаного завдання дозволяє кількісно оцінити показник творчої уяви особистості, швидкості протікання процесів мислення, широти й активності словникового запасу.

Час виконання тесту – 5 хвилин.

#### **Тест 2. «Мотиваційний профіль особистості» (МПО)**

Тест Мілмана для вимірювання мотиваційної структури, заснований на ієрархічній моделі класифікації потреб Абрахама Маслоу, в якій

групи потреб упорядковані в цілісній ієрархії та відповідно їх ролі у розвитку особистості. У МПО визначають 7 мотиваційних шкал та 2 шкали емоційної поведінки.

Час виконання тесту – 20–30 хвилин.

### **Тест 3. Тест інтелектуальної лабільності**

Методика використовується з метою прогнозу успішності в професійному навчанні, освоєнні нового виду діяльності та оцінки якості трудової практики.

Методика вимагає від кандидата, який проходить тестування, високої концентрації уваги і швидкості дій. Обстежуваний має в обмежений проміжок часу (2–6 секунд) виконати нескладні завдання, які буде зачитувати експериментатор. Тестування можна проводити як у груповій, так і в індивідуальній формі.

Час виконання – 5 хвилин.

### **Тест 4. Поінформованість**

Методика спрямована на виявлення та вимір загального об'єму і рівня відносно простих знань, і тим самим напрямку й широти пізнавальних інтересів, ступеня розвитку основних інтелектуальних функцій (пам'яті та мислення). Успішність виконання завдання напряму залежить від освіти кандидата, його загальної культури. Оцінка за «Поінформованість» характеризує кандидата з точки зору його інтелектуального рівня.

Час виконання – 7–10 хвилин.

### **Тест 5. 16-факторний тест Р. Кеттелла**

Методика побудована на основі теорії особистісних рис, згідно з якою особа має сукупність первинних властивостей, які визначають її внутрішню сутність і поведінку. Результати тестування відображають різноманітні сторони особистості людини: особливості комунікативної сфери та емоційно-вольової регуляції людини, ступінь соціальної адаптації, схильність до асоціальної поведінки, наявність емоційних проблем, лідерський і творчий потенціал.

Час тестування – 40 хвилин.

## ***2. Порядок проведення психологічного обстеження***

Психодіагностичне обстеження з використанням пропонованого пакету методик необхідно проводити відповідно до інструкцій, які даються на початку кожного тесту. Пред'явлення тестів кандидатам здійснюється в послідовності їх розміщення в анкеті кандидата, але у окремих випадках за рішенням психолога тести дозволяється переставляти місцями, наприклад першим виконувати тест інтелектуальної лабільності. Для всіх тестів необхідне чітке дотримання ліміту часу; при виконанні мотиваційного тесту Мільмана допустиме деяке перевищення норм часу в тих випадках, коли кандидат не встиг відповісти на всі запитання.

Під час виконання тесту 1 «Словесні тріади» респондентів спочатку ознайомлюють з інструкцією, після чого дають команду розпочати виконання тесту і контролюють час (5 хв.). Після закінчення цього часового проміжку кандидати припиняють виконання тесту і переходять до іншого. Надалі так само чітко фіксується час виконання кожного тесту із вказівками психолога щодо припинення і початку роботи.

При виконанні тестів 2 та 3 необхідно також спочатку ознайомити кандидатів з інструкцією і переходити до практичного виконання завдання, переконавшись у тому, що респондентам усе зрозуміло. Своєю чергою під час виконання завдань тесту 2 (тест Мільмана) слід наголосити на необхідності обов'язкового заповнення всіх рядків анкети, оскільки відсутність навіть однієї відповіді може ускладнити здійснення підсумкового прогнозу мотиваційної спрямованості.

Виконання тесту 4 займає приблизно 7–10 хвилин, але рекомендується кандидату дати можливість відповісти на всі поставлені питання, якщо це не займає занадто багато часу (не більше 12 хвилин).

16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла використовується також при організації професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих закладів освіти системи МВС України.

Здійснювати психологічне вивчення необхідно в першій половині дня, бажано, щоб тестування проводилось у групах з кількістю кандидатів не більше 20 осіб у кожній.

### **Методика проведення психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України**

У Методиці передбачено новий алгоритм розрахунків прогнозу щодо мотиваційної та інтелектуальної готовності кандидата на навчання, який значно спрощує та прискорює процедуру формування заключного висновку внаслідок відмови від проміжних розрахунків з використанням додаткових таблиць оціночних балів. Так, оцінка результатів тестів № 1–4 буде здійснюватися безпосередньо за «сирими» балами. Наприклад, якщо кількість балів, нарахованих кандидату за виконання тестів інтелекту, становить 40% від максимального рівня (за інструкцією розробників), то тест вважається виконаним, і в анкеті кандидата після слів «сума балів» ставиться позначка (+); якщо частка вирішених завдань становить менше 40%, то тест вважається невиконаним і в анкеті ставиться знак (-). За тестом № 5 розрахунки результатів у балах не проводиться. Мотиваційна спрямованість оцінюється відповідно до ключів наступним чином: сприятлива мотиваційна спрямованість (+), проміжна (+), несприятлива (-). Тест № 6 вважається виконаним за умови отримання кандидатом не менше 21 бала із 44 можливих.



Таким чином, формула заключного прогнозу має такий вигляд:

№ з/п	Інтелект (тести 1; 2; 3;4)	Мотивація (тести 5 і 6)	Висновок
1	++++	++	придатний
2	++++	+ -	придатний
3	++++	--	непридатний
4	+++ -	++	придатний
5	+++ -	- +	придатний
6	+++ -	--	непридатний
7	++ - -	++	придатний
8	++ - -	+ -	придатний
9	++ - -	--	непридатний
10	+ - - -	++	непридатний
11	+ - - -	+ -	непридатний
12	+ - - -	--	непридатний
13	- - - -	++	непридатний
14	- - - -	+ -	непридатний
15	- - - -	--	непридатний

Варіанти 1, 2, 4, 5, 7 і 8 означають достатній рівень готовності до навчання (висновок – кандидат придатний); усі інші свідчать про недостатній рівень готовності (висновок – кандидат непридатний).

Варіант 3, при якому в кандидата поєднуються негативні показники мотиваційної спрямованості та рівня суб'єктивного контролю, слід також вважати несприятливим, але для формулювання остаточного висновку рекомендується провести додаткове обстеження та співбесіду.

Таким чином, шкала підсумкового рівня готовності до навчання спрощується до номінальної: готовий (придатний) або неготовий (непридатний) до навчання.

Запропонована структура тестових завдань і алгоритм розрахунку заключного прогнозу дозволять, крім вищевказаних позитивів, проводити оперативну ротацію тестових завдань в обох блоках і при подальшому отриманні даних професіографічних досліджень конкретних міліцейських спеціальностей доповнити методіку блоком тестів для визначення суго професійної придатності вже для роботи у певній службі чи підрозділі ОВС.

Проведені у 2001–2004 роках дослідження експериментально підтвердили описані вихідні теоретичні позиції.

## **Психодіагностичні методики, їх призначення і використання**

### *1. Діагностика рівня і структури інтелекту*

#### **Тест 1 (тест інтелектуального потенціалу)**

Призначений для діагностики рівня і структури невербального інтелекту. Дозволяє оцінити рівень сформованості розумових операцій порівняння, виділення головного, абстрагування, аналізу і синтезу, логічних здібностей. Включає в себе 29 завдань, час виконання яких становить 15 хвилин.

#### **Тест 2 (числовий тест)**

Дозволяє визначити ступінь розвитку розумових операцій абстрагування, узагальнення, індукції, дедукції, арифметичних здібностей. Включає в себе 20 завдань, час виконання – 10 хвилин.

#### **Тест 3 (виключення слова)**

Призначений для визначення здібностей до абстрагування, почуття мови, індуктивного мовного мислення, точного вираження мовних значень. Час виконання – 10 хвилин.

#### **Тест 4 (аналогії)**

Призначений для з'ясування здатності формувати судження, рухливості та мінливості мислення, розуміння відносин. Час виконання – 10 хвилин.

### *2. Діагностика особливостей мотиваційної сфери*

#### **Тест 5 (опитувальник Смекала-Кучери)**

Призначений для визначення спрямованості особистості. Розрізняють три види спрямованості:

Спрямованість на себе (НС) – означає домінування мотивів власного добробуту, престижу, лідерства. Така людина в основному зайнята собою, власними проблемами, переживаннями, мало реагує на людей і події навколо себе.

Спрямованість на взаємні дії (НВ) – має місце тоді, коли вчинки людини визначаються потребами в спілкуванні, прагненням підтримувати добрі стосунки з товаришами по роботі. Така людина виявляє інтерес до спільної діяльності, хоча й не завжди сприяє успішному виконанню завдання: заважає надмірна комунікативність.

Спрямованість на задачу (НЗ), або ділова спрямованість відбиває домінування мотивів, які породжуються самою діяльністю, захопленням процесом роботи, прагненням до пізнання, оволодіння новими знаннями й уміннями. Звичайно така людина добивається значної продуктивності діяльності, як власної, так і колективу, в якому вона працює.

Дані багатьох дослідників, а також спостереження психологів центрів практичної психології свідчать про суттєву роль спрямованості особистості для успіху навчальної діяльності. Так, спрямованість на задачу і академічна успішність навчання знаходяться між собою у статистично достовірній прямій залежності. Спрямованість на взаємні дії знаходиться у зворотній статистичній залежності відносно успішності навчання. Для спрямованості на себе доброю прогностичною ознакою успішності навчання є середній рівень абсолютних значень.

Різні комбінації видів спрямованості створюють три підсумкових характеристики мотиваційної спрямованості: сприятливу, проміжну і несприятливу.

Час виконання даного тесту – 15 хвилин.

### **Тест 6 (опитувальник рівня суб'єктивного контролю – РСК)**

Призначений для виявлення ступеня незалежності, самостійності й активності людини в досягненні своєї мети, особистої відповідальності за власні дії, вчинки. Високий рівень суб'єктивного контролю притаманний людям, що інтерпретують значимі події як результат власної діяльності, вважають, що можуть керувати подіями, відчувають власну відповідальність за те, що відбувається. Низький рівень суб'єктивного контролю характерний для людей, які вважають, що життєві події – це результат прояву якихось зовнішніх сил: випадку, фатальної долі, інших людей тощо. Такі особистості не відчувають себе здатними контролювати події і відповідати за них. Дослідження показало, що для успішності навчання у вищому навчальному закладі МВС України бажаним є високий рівень суб'єктивного контролю.

Час виконання тесту – 10 хвилин.

### *2. Порядок проведення психологічного обстеження*

Психодіагностичне обстеження з використанням пропонованого пакету методик необхідно проводити відповідно до інструкцій, які даються на початку кожного тесту. Пред'явлення тестів обстежуваним здійснюється в послідовності їх розміщення в анкеті кандидата. Для всіх тестів інтелекту необхідне чітке дотримання ліміту часу; при виконанні мотиваційних тестів допустиме деяке перевищення норм часу в тих випадках, коли кандидат не встиг відповісти на всі запитання і завдання.

Під час виконання тесту 1 респондентів спочатку ознайомлюють з інструкцією, після чого дають команду розпочати виконання тесту і контролюють час (15 хв.). Після закінчення цього часового проміжку кандидата припиняють виконання тесту і переходять до іншого. Надалі так само чітко фіксується час виконання кожного тесту із вказівками психолога щодо припинення і початку роботи.

При виконанні тестів 2, 3 і 4 необхідно також спочатку ознайомити респондентів з інструкцією і переходити до практичного виконання завдання, переконавшись у тому, що обстежуваним усе зрозуміло.

Під час виконання завдань тесту 5 слід наголосити на необхідності обов'язкового заповнення всіх рядків анкети, оскільки відсутність навіть однієї відповіді унеможливить здійснення підсумкового прогнозу мотиваційної спрямованості. Здійснювати психологічне обстеження необхідно у першій половині дня, бажано, щоб тестування проводилось у групах з кількістю кандидатів не більше 25 осіб у кожній.

**Діагностичні методики  
для здійснення професійного відбору, вивчення індивідуальних  
особливостей і професійної діяльності працівників органів внутрішніх  
справ, які використовуються службою психологічного забезпечення**

Умовно можна виокремити наступні основні професійно важливі групи якостей працівника ОВС:

- 1) особливості вищих психологічних функцій (увага, пам'ять, сприйняття, мислення);
- 2) характерологічні риси;
- 3) мотиваційно-ціннісні особливості.

Комплексне психологічне вивчення працівників ОВС та оцінки професійної придатності кандидатів доцільно здійснювати за допомогою тестової батареї методик, яка включає в себе комплексні особистісні опитувальники, тести окремих особистісних рис, тести здібностей, тести мотивації та цінностей.

Практичний досвід роботи служби психологічного забезпечення дозволяє згрупувати найбільш зручні, практичні та інформативні для створення професіограми і профвідбору методики, які можуть використовуватись психологами органів внутрішніх справ України у повсякденній діяльності. Серед них:

### **1. Тести здібностей.**

#### **1.1. Тест діагностики структури інтелекту Д. Векслера (дорослий варіант).**

Субтест 1 «Поінформованість» спрямований на дослідження загального обсягу і рівня відносно простих знань, спрямованості та діапазону пізнавальних інтересів, ступеня розвитку основних інтелектуальних функцій (пам'яті, мислення).

Субтест 2 «Кмітливість».

Субтест 3 «Арифметичний».

Субтест 4 «Подібність».

Субтест 5 «Повторення цифр».

Субтест 6 «Словниковий».

Субтест 7 «Шифровка».

Субтест 8 «Відсутні деталі».

Субтест 9 «Кубики Кооса».

Субтест 10 «Послідовні картинки».

Субтест 11 «Складання фігур».

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**1.2. Тест Амтхауера.** Тест призначений для визначення інтелектуальних здібностей, за структурою яких можна опосередковано судити про можливі професійні здібності.

1.2.1. Субтест 1 «ДР» (доповнення речення): словниковий запас, виникнення міркувань, здоровий глузд, акцент на конкретно-практичне, почуття реальності, самостійність мислення.

1.2.2. Субтест 2 «ВС» (виключення слова): здатність до абстрагування, почуття мови, індуктивне мовне мислення, точне вираження мовних значень.

1.2.3. Субтест 3 «АН» (аналогії): здатність формувати судження та умовиводи, рухливість та мінливість мислення, розуміння відносин, докладність мислення, задоволеність приблизними рішеннями.

1.2.4. Субтест 4 «УЗ» (узагальнення): здатність до узагальнення, абстракції, утворення понять, розумова обізнаність, уміння грамотно висловлювати та оформлювати зміст своїх думок.

1.2.5. Субтест 5 «АЗ» (арифметичні завдання): практичне мислення, здатність швидко вирішувати формальні проблеми.

1.2.6. Субтест 6 «ЧР» (числові ряди): теоретичне, індуктивне мислення, обчислювальні здібності, прагнення до співмірності відносин і визначеного темпу і ритму.

1.2.7. Субтест 7 «ПВ» (просторова уява): комбінаторне мислення, уміння вирішувати геометричні завдання, багатство просторових уявлень, конструктивні практичні здібності, наглядно-дієве мислення.

1.2.8. Субтест 8 «ПУ» (просторове узагальнення): просторова уява, уміння не тільки оперувати просторовими образами, але й узагальнювати їх. Розвинуте аналітико-синтетичне мислення, конструктивність теоретичних та практичних здібностей.

1.2.9. Субтест 9 «Пм» (мнестичні здібності): наглядно-образна пам'ять, висока здібність до запам'ятовування, збереження та логічного, осмисленого відтворення. Добра концентрація уваги.

*(Методичні рекомендації МВС України від 26.12.2004 № 15011/ЛБ «Про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України», Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**1.3. Тест «Встановлення закономірностей».** Методика використовується для оцінки якості мислення – здатності до аналізу і порівняння, вміння робити логічні побудови, легкості виникнення асоціативних зв'язків, швидкості переключення з одного способу розумової діяльності на інший, а також для характеристики стійкості уваги й оперативної пам'яті.

*(Методичні рекомендації МВС України від 07.06.2006 № 6/2/1-2868 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного вивчення кандидатів для участі в міжнародних миротворчих операціях», Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**1.4. Тест інтелектуального потенціалу.** Призначений для діагностики рівня і структури невербального інтелекту. Дозволяє оцінити рівень сформованості розумових операцій порівняння, виділення головного, абстрагування, аналізу і синтезу, логічних здібностей. Включає в себе 29 завдань.

*(Методичні рекомендації для проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України від 26.12.2004 №15011/ЛБ, Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**1.5. Короткий орієнтовний тест (КОТ).** Тест належить до категорії психодіагностичних методик розумових здібностей, які дозволяють отримати інформацію про загальний рівень інтелектуального розвитку особистості (виконання тесту сильно залежить від рівня освіти особи). В опитувальник включено 50 різноманітних завдань. На їх вирішення відводиться 15 хвилин.

Методика діагностує наступні параметри інтелектуального розвитку особистості:

- здатність до узагальнення та аналізу інформації;
- здатність до просторового мислення;
- стійкість і гнучкість процесів мислення;
- увагу.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**1.6. Прогресивні матриці Равена.** Тест інтелекту, призначений для виміру рівня інтелектуального розвитку. Стимульний матеріал складається із 60 матриць або композицій з пропущеним елементом. Завдання розділені на серії по 12 однотипних за складністю матриць у кожній серії.

В даний час тест є основною методикою для оцінки інтелектуального розвитку, яку використовують ЦПД та ППВ. Але тривале використання методики призвело до того, що кандидати часто приходять на тестування зі шпаргалками.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **1.7. Методика «Виявлення загальних понять».**

Тест виявляє здатність диференціювати суттєві ознаки предметів і явищ від несуттєвих, другорядних. Крім того, наявність ряду завдань, однакових за характером виконання, дозволяє судити про послідовність міркувань респондента. Слова у завданнях підібрані таким чином, що необхідно продемонструвати свою здатність уловити абстрактне значення тих або інших понять і відмовитись від більш легкого, але невірною способу рішення, при якому замість суттєвих виділяються конкретно-ситуаційні ознаки.

*(Методичні рекомендації від 27.12. 2005 № 6/2/1-6710 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України, Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **1.8. Методика «Логіко – кількісні відношення».**

Методика призначена для оцінки логічного мислення. Кандидату пропонується вирішити 20 задач на з'ясування логіко-кількісних відношень. Кожна задача містить 2 логічні посилення, в яких літери знаходяться у числових взаємозв'язках між собою. Спираючись на ці посилення, необхідно вирішити, в якому співвідношенні знаходяться між собою літери під рискою.

На вирішення всіх 20 задач дається 10 хвилин. Після закінчення часу психодіагностичний експеримент переривається і визначається кількість правильно вирішених кандидатом задач за цей час.

*(Методичні рекомендації від 27.12. 2005 № 6/2/1-6710 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України», Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

## **2. Комплексні особистісні опитувальники.**

**2.1. Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості (СМИЛ) (ММРІ).** Методика дозволяє отримати різносторонній психологічний портрет для подальшого аналізу особистісних проблем. Зручна для вивчення особистісних якостей кандидатів та безпосередньо працівників ОВС.

Структура СМІЛ включає в себе:

- 3 шкали достовірності, які дають загальну оцінку стану особистості й достовірності її відповідей;
- 10 основних шкал (шкали «сильного» регістру, які виявляють стеничні властивості особистості: 4, 6 та 9; шкали «слабкого» регістру, які відображають гіпостеничні властивості: 2, 7 та 0; шкали «змішаного» типу реагування: 1 та 3;
- більше 200 додаткових шкал, які направлені на оцінку окремих особистісних особливостей.

*(Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМІЛ. – СПб.: Речь, 2000. – 219 с.; Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**2.2. 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла.** Методика дозволяє діагностувати різноманітні сторони особистості людини: особливості комунікативної сфери й емоційно-вольової регуляції людини, ступінь соціальної адаптації, схильність до асоціальної поведінки, наявність емоційних проблем, лідерський і творчий потенціал.

Структура тесту Р. Кеттелла включає в себе:

- 2 шкали валідності;
- 16 факторів першого порядку;
- 5 факторів другого порядку.

*(Главный государственный центр единства измерений ГП «ИМАТОН», А.А. Рукавишников, М.В. Соколова. Факторный личностный опросник Р. Кеттелла: руководство по использованию, 1995.; Методичні рекомендації від 27.12. 2005 № 6/2/1-6710 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України»; Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

## **3. Тести окремих особистісних рис та психічних процесів.**

**3.1. Тест «Рівень суб'єктивного контролю».** Вимірює локус контролю особистості в різноманітних сферах життєдіяльності:

- загальну інтернальність;
- інтернальність у сфері досягнень;
- інтернальність у сімейних відносинах;

- інтернальність у виробничих відносинах;
  - інтернальність у міжособистісних відносинах;
  - інтернальність щодо здоров'я та хвороби.
- (Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

**3.2. Методика колірних виборів (тест Люшера).** Методика виявляє не тільки усвідомлене, суб'єктивне ставлення респондента до колірних еталонів, але також неусвідомлені реакції на них, що дозволяє рахувати метод проєктивним та глибинним. Кольори символізують основні психологічні потреби. У повному варіанті тесту використовується 73 кольорові картки 25 різноманітних кольорів та відтінків. Частіше використовується скорочений набір, який складається з 8 карток. Інтерпретація результатів здійснюється з урахуванням категорії функції та структури кольору.

Собчик Л.Н. на основі тесту Люшера запропонувала метод кольорових виборів (МКВ). У даному випадку виявляються насамперед гіпер- або гіпостенічний тип реагування. Також вони є цінними для визначення рівня тривожності.

*(Собчик Л.Н. Метод колірних виборів: модифікаційний тест Люшера. – Серія «Методи психічної діагностики». – М., 1990).*

### **3.3. Особистісний опитувальник Айзенка.**

Методика спрямована на вивчення факторів екстра-, інтроверсії та нейротизму. Поняття екстра- та інтроверсії розкривають психічну сферу, причому для екстраверта визначальний вплив має світ відчуттів, а для інтроверта – світ уяв, так що один керується більше ззовні, і інший – більше зсередини.

Фактор нейротизму свідчить про емоційно-психологічну стійкість або нестійкість, стабільність – нестабільність і розглядається у зв'язку з уродженою лабільністю вегетативної нервової системи.

Опитувальник містить 57 питань, із них 24 – за шкалою екстраверсії, 24 – за шкалою нейротизму і 9 – за шкалою брехні.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.4. Тест Лірі (діагностика особистісних взаємовідносин).**

Методика застосовується для вивчення стилю і структури міжособистісних відносин та їх особливостей, а також вивчення уявлень респондента про самого себе, відношення до самого себе. Методика також дозволяє виявити зони конфліктності особи.

Тест являє собою набір із 128 характеристик, за допомогою яких респондент повинен оцінити себе. Характеристики об'єднані у вісім шкал (октантів):

1. владний-лідуючий;
2. незалежний-домінуючий;
3. прямолінійний-агресивний;
4. недовірливий-скептичний;
5. покірний-сором'язливий;



6. залежний-слухняний;
7. схильний до співробітництва-конвенціональний;
8. відповідальний-великодушний.

В результаті діагностики отримується профіль респондента за переліченими октантами. Також за спеціальними формулами визначаються показники за двома основними факторами: домінування та дружелюбність.

*(Собчик Л.Н. Діагностика міжособистісних відносин. Модифікований варіант інтерперсональної діагностики Т. Лірі: методичний посібник. – Л., 1990; Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.5. Опитувальник Леонгарда-Шмішека.**

Теоретичну основу опитувальника становить концепція «акцентуованих особистостей» К. Леонгарда, згідно з якою притаманні особі якості складають «ядро» особистості. У випадку вираженості основні якості стають акцентуаціями характеру. Відповідно, особи, у яких основні якості яскраво виражені, називаються «акцентуованими».

Тест містить 10 шкал у відповідності до десяти типів акцентуованих особистостей (гіпертимний, тривожний, дистимічний, педантичний, збудливий, емотивний, застрягаючий, демонстративний, циклотимічний, екзальтований) і складається із 88 питань. Також можна вказати типи розділити на дві групи: акцентуація характеру та акцентуація темпераменту.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.6. Коректурна проба Бурдона.**

Методика направлена на вивчення уваги, виявляє здатність до її концентрації та стійкості. Інструкцією передбачено закреслення однієї чи двох букв (їх вибір визначається психологом). При цьому кожні 30 чи 60 секунд психолог робить відмітку в тому місці таблиці, де в цей час знаходиться олівець респондента. Реєструється також час, затрачений особою на виконання всього завдання, кількість помилок, темп виконання завдання, розподіл та характер помилок протягом тестування.

У другому варіанті методика дозволяє оцінити загальну працездатність людини і її складові: продуктивність, швидкість, точність (безпомилковість), витривалість, розподіл та переключення уваги. Час виконання методики – 5 хвилин. При діагностиці додаткових показників уваги час тестування становить 5–10 хвилин.

Третім варіантом коректурної проби є тест «**Коректурна проба з переключенням**». Обстежуваному надається текст, найкраще – 10–15 рядків коректурної таблиці. Інструкцією пропонується викреслювати кожну третю букву. Фіксується час, затрачений на виконання завдання. На другому етапі респонденту пред'являють аналогічний текст і дають вказівку закреслювати по черзі в одному рядку кожну третю букву, а в наступному кожну четверту. Як текстовий матеріал, можна використовувати сторінки журналу, газети тощо.

Як правило, у добре розвинених особистостей зі звичайним темпом психічної діяльності час виконання другої частини завдання суттєво не

відрізняється від часу, затраченого на його першу половину. Нерідко коректурна проба з переключенням виконується швидше, ніж звичайна.

*(Методичні рекомендації від 27.12. 2005 № 6/2/1-6710 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України»).*

### **3.7. Тест Крепеліна.**

Дана методика використовується для дослідження витривалості – виснаженості, а також концентрації уваги. Тест містить 8 рядів парних цифр, які необхідно послідовно додавати з максимальною швидкістю. Сильне зменшення швидкості елементарних розумових операцій між першим і останнім рядком є ознакою психічної виснаженості.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.8. Методика «Таблиці Шульте».**

Методика застосовується для вивчення темпу сенсомоторних реакцій і особливостей уваги. Вивчення здійснюється за допомогою спеціальних таблиць. На даних таблицях у довільному порядку зображені числа від 1 до 25.

Для оцінки результатів порівнюють час, що витрачається особою на кожну таблицю, або в межах однієї таблиці порівнюють показники діяльності респондента за певні проміжки часу. Результати фіксуються графічно. Суттєве значення має встановлення рівномірності темпу виконання завдання.

Таблиці Шульте характеризуються однаковим ступенем складності, вони майже не запам'ятовуються, і тому їх можна використовувати повторно.

*(Методичні рекомендації МВС України від 07.06.2006 № 6/2/1-2868 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного вивчення кандидатів для участі в міжнародних миротворчих операціях»).*

### **3.9. Червоно-чорна таблиця.**

Дана методика є модифікацією таблиць Шульте. Вона була запропонована Ф.Д. Горбовим і використовується для виявлення інертності психічних процесів, при проведенні хронометражу окремих етапів роботи респондента, а також дозволяє встановити наявність підвищеної виснажливості.

Для тестування використовують таблицю, яка розділена на 49 клітинок (7 на 7), в яких у довільному порядку розташовані чорні та червоні цифри. Числа чорного ряду – від 1 до 25, червоного ряду – від 1 до 24. Як правило, час на пошук чисел при необхідності переключення уваги виявляється більшим, ніж той, який витрачається на пошук їх по порядку. Даний показник і характеризує стан здібності до переключення уваги обстежуваного.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.10. Методика «Пам'ять на числа».**

Методика призначена для оцінки безпосередньої зорової пам'яті та її об'єму і точності. Завдання полягає в тому, що респонденту на протязі

20 секунд експонується таблиця з 12 двозначними числами, які потрібно запам'ятати і потім за 1 хвилину записати на бланк.

*(Методичні рекомендації від 27.12. 2005 № 6/2/1-6710 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України»).*

### **3.11. Типологічний опитувальник Дж. Холанда.**

Методика є прикладом суб'єктивного типологічного підходу до вивчення особистості. Стимуляційний матеріал відрізняється від подібного типу опитувальників і являє собою 42 альтернативи, кожна з яких задана у вигляді певної професії. Респонденту необхідно здійснити вибір однієї з них. Іншими словами, дати відповідь на гіпотетичне питання: «Якій із професій Ви надали б більшу перевагу: бути садівником чи метеорологом?» і т.д. На основі психологічного аналізу професій, що використовуються в тесті, автор виокремив 6 шкал, які відповідають 6 типам особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький, артистичний. Кожному типові відповідає 14 різноманітних професій. Це врівноважує шкали в кількісному відношенні і дозволяє здійснити порівняння того чи іншого типу «всередині» кожного респондента.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.12. Психогеометричний тест.**

Даний тест є модифікованим варіантом тесту, розробленого американським психологом С. Деллінгером, і спрямований на оперативне визначення типу особистості, а також особливостей поведінки в типових ситуаціях, в тому числі професійно значимих. За даними автора, надійність тесту сягає 85%.

Стимуляційний матеріал складається з п'яти геометричних фігур: квадрата, прямокутника, трикутника, зигзагу та круга.

При інтерпретації результатів необхідно виходити із символічного значення форми стимулів, що використовуються.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

### **3.13. Методика вивчення фрустраційних реакцій (С. Розенцвейга).**

Тест спрямований на вивчення емоційно-когнітивних стереотипів реагування на фрустрацію. Він дозволяє визначити індивідуальні особливості психічних процесів і станів, які виникають при фрустрації. Методика дозволяє отримати декілька показників, за допомогою яких робляться висновки про достатньо складні механізми реагування на фрустрацію.

Основними діагностичними задачами методики є:

1. Оцінка вираженості різноманітних видів емоційних реагувань, на основі яких будується індивідуальний профіль реакцій.

2. Оцінка ступеня соціальної адаптованості особистості.

3. Аналіз ставлення особи до себе і соціального оточення.

4. Виявлення найбільш вірогідних внутрішніх і зовнішніх конфліктів особистості й аналіз основних засобів їх вирішення.

5. Оцінка фрустраційної толерантності.

6. Прогноз поведінки особистості в екстремальних умовах соціальної взаємодії.

Кандидату пропонують за наданими картинками із зображенням різноманітних ситуацій визначити, що відповідає персонаж, над яким зображено пустий квадрат.

*(Лукин С.Е., Суворов А.В. Тест рисуночной ассоциации С. Розенцвейга: руководство по использованию. Главный государственный центр единства измерений ГП «ИМАТОН», 1993; Интегральный автоматизированный психодиагностический комплекс).*

### **3.14. Модифікована методика Сонді.**

Тест допомагає виявити професійно важливі стійкі якості людини, оцінити ступінь адаптованості, загострені риси характеру. До методичного посібника додається 48 портретів. Вони розподілені на 6 серій по 8 портретів у кожній. Респонденту пропонують вибирати спочатку 2 найбільш симпатичних портрети, а потім 2 найменше симпатичних. Дана процедура повторюється при пред'явленні кожної серії.

Використання метода портретних виборів значно збагачує цілісну уяву про особу, допомагає психологу зрозуміти складні механізми розвитку переживань та поведінки людини.

*(Интегральный автоматизированный психодиагностический комплекс).*

### **3.15. Опитувальник виявлення структури темпераменту М.В. Русалова (ОСТ).**

Методика спрямована на вивчення властивостей темпераменту людини, особливостей її нервової системи. Отримані результати дозволяють охарактеризувати темперамент як систему формальних поведінкових змін, що відображає 4-блокову структуру функціональної системи людини:

1) блок афективного синтезу, якому відповідає ергічність (виривалість);

2) блок програмування, представлений пластичністю (характеристика легкості – труднощів переходу від одних програм поведінки до інших);

3) блок виконання, якому відповідає темп;

4) блок зворотнього зв'язку, якому відповідає емоційна чутливість.

У кожній шкалі темпераменту існують дві підшкали: предметно-орієнтовна і суб'єктивно-орієнтовна (або комунікативна). Вони відображають дві сфери взаємозв'язку людини з середовищем: предметний світ і суспільство, тобто діяльність і спілкування.

*(Интегральный автоматизированный психодиагностический комплекс; Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 640 с.)*

#### **4. Тести для вивчення мотиваційно-ціннісної сфери.**

##### **4.1. Методика «Незакінчені речення».**

Даний варіант тесту включає 60 незакінчених речень, які можуть бути розділені на 15 груп, що тією чи іншою мірою характеризують систему ставлення кандидата до сім'ї, до представників своєї або протилежної статі, до сексуальних стосунків, до людей, вищих за службовим становищем або до підлеглих. Деякі групи речень стосуються минулого та майбутнього, зачіпають взаємовідносини з батьками та друзями, життєві цілі. Методика дозволяє отримати уявлення про мотивацію професійного вибору.

*(Методичні рекомендації МВС України від 07.06.2006 № 6/2/1-2868 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного вивчення кандидатів для участі в міжнародних миротворчих операціях»).*

##### **4.2. Методика «Завершення речення».**

Дана методика спрямована на виявлення такої особистісної якості, як егоцентризм. Тест за своїм змістом є проєкційним, але його обробка, на відміну від багатьох подібних методик, проводиться виключно стандартизовано. Швидкість проведення та обробки результатів є незаперечною перевагою даної методики.

*(Методичні рекомендації МВС України від 07.06.2006 № 6/2/1-2868 «Про організацію та проведення поглибленого психологічного вивчення кандидатів для участі в міжнародних миротворчих операціях»).*

##### **4.3. Тест «Мотиваційний профіль особистості» (МПО).**

Вимір мотиваційної структури з використанням МПО заснований на ієрархічній моделі класифікації потреб А. Маслоу, в якій групи потреб упорядковані в ціннісній ієрархії відповідно до їх ролі в розвитку особистості.

В МПО здійснено таке шкалювання мотиваційного профілю:

П – підтримка життєзабезпечення;

К – комфорт;

С – соціальний статус;

О – спілкування;

Д – загальна активність;

ДР – творча активність;

ОД – суспільна корисність.

Сім мотиваційних шкал опитувальника надані в чотирьох формулах:

1. «Ж» – буденна, тобто та, яка стосується всієї сфери життєдіяльності;
2. «Р» – робоча, яка належить до робочої сфери;
3. «И» – ідеальний стан мотиву, тобто рівень бажання, спонукання, прагнення;
4. «Р» – реальний стан, тобто те, настільки людина розцінює даний мотив задоволеним на сьогодні.

Методика МПО досить компактна (займає 20–30 хвилин) і зручна при проведенні групового тестування.

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

#### **4.4. Тест «Смекала - Кучери».**

Застосовується разом з іншими методиками соціально-психологічного і соціального профілю. Призначений для визначення спрямованості особистості. Розглядають три види спрямованості:

– спрямованість на себе (НС) – означає домінування мотивів власного добробуту, престижу, лідерства;

– спрямованість на взаємні дії (НВ) – має місце тоді, коли вчинки людини визначаються потребами у спілкуванні, прагненням підтримувати добрі стосунки з товаришами по роботі;

– спрямованість на задачу (НЗ), або ділова спрямованість, що відбиває домінування мотивів, які породжуються самою діяльністю, захопленням процесом роботи, прагненням до пізнання, оволодіння новими знаннями й уміннями.

Різні комбінації видів спрямованості створюють три підсумкових характеристики мотиваційної спрямованості: сприятливу, проміжну і несприятливу.

*(Методичні рекомендації МВС України від 26.12.2004 №15011/ЛБ «Про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України», Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс).*

#### **4.5. Опитувальник мотивації досягнення.**

Методика спрямована на визначення мотиву прагнення до успіху або мотиву уникнення невдачі. Застосовується для вивчення успішності у навчанні, трудовій діяльності та спорті. В основу опитувальника покладена концепція Дж. Аткинсона. Результати діагностування, як правило, аналізують у сукупності з даними афіліації (потреба в дружбі) і лідерства. Для контролю соціальної бажаності додано шкалу Марлоу-Крауна. Сфера використання: професійно-психологічний відбір, робота з персоналом. Опитувальник має дві форми: А (для чоловіків) і Б (для жінок).

*(Інтегральний автоматизований психодіагностичний комплекс; Шапкін С.А. Опитувальник мотивації досягнень. – Психологічний журнал. – 2000. – № 21(2). – С. 113–127).*

**Психодіагностичні методики, які можуть використовуватись у професійному психологічному відборі<sup>3</sup>**

<b>Найменування методики</b>	<b>Параметри</b>
<b>1. Методики дослідження процесів відчуття і сприйняття</b>	
Визначення нижнього порогу зорового відчуття (за К.К. Платоновим)	- абсолютний поріг зорового відчуття - стомлюваність, труднощі адаптації зорового аналізатора
Дослідження сенсорної збуджуваності (за Н.Ф. Лук'яноювою)	- токсичні та органічні ураження головного мозку
<b>2. Методики визначення уваги</b>	
Тест «Переплутані лінії»	- концентрація уваги
Арифметичний субтест Векслера	- здатність концентрації активної уваги - здатність оперування арифметичними діями
Методика дослідження активної уваги «реакції зосередження» (за Ф.Є. Рибоковим)	- ступінь концентрації збуджувального процесу в зоровому та слуховому аналізаторах - функції другої сигнальної системи
Тест «відшукування чисел» (таблиці Шульте)	- сенсомоторні реакції - властивості уваги
Коректурна проба Бурдона-Анфімова	- стійкість уваги - концентрація уваги
Метод додавання чисел із переключенням	- переключення уваги
Кільця Ландольта	- стійкість уваги - вибірковість уваги
<b>3. Методики вивчення уявлення</b>	
Методика «Компаси»	- оперування просторовими ознаками.
Хронометрія розумових дій (за методикою Шепарда)	- оперування просторовими ознаками.
Опитувальник Д. Маркса (за методом саморанжування)	- оцінка яскравості-чіткості уявлень (індивідуальні особливості)
<b>4. Методики вивчення пам'яті</b>	
Методика вивчення оперативної пам'яті ОП-1.	- виявлення й оцінка оперативної пам'яті
Методика виявлення короткочасної образної пам'яті «КНОП»	- короткочасна пам'ять - образна пам'ять
Тест зорової та слухової пам'яті (методика Р. Мейлі)	- пам'ять на слухові уявлення - пам'ять на зорові уявлення
Відтворення цифрових рядів (субтест Векслера)	- оперативна пам'ять - увага
<b>5. Методики вивчення розумових процесів та інтелекту</b>	
Методи дослідження індивідуальних особливостей розумових процесів (тест «Логічність», тест прямих завдань за прямокутниками)	- логічність мислення - критичність розуму - здатність до узагальнення

<sup>3</sup> З посібника *Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій.* – Харків, 2002.

Загальна поінформованість (субтест Векслера)	-обсяг знань -світогляд -рівень освіти -пам'ять
Визначення схожості (субтест Векслера)	-логічне мислення -навички узагальнення
Визначення понять (субтест Векслера)	-оцінки словникового запасу; -навички аналізу й узагальнення;
Визначення відсутніх деталей у картині (субтест Векслера)	-здатність виокремлювати істотні ознаки
Послідовність картин (субтест Векслера)	-здатність упорядкування об'єктів в логічній системі
Виконання інструкцій (методика Козлової)	-інтелектуальна лабільність
Тест прогресивних матриць Равена	-- логічність мислення
Тест Амтхауера	-загальна поінформованість -класифікація понять -встановлення аналогій -узагальнення -арифметичні уміння -числові закономірності -пам'ять -оперування зображеннями в уяві
<b>6. Методики оцінки емоційних станів</b>	
Методики самооцінки емоційних станів (за А. Уесманом та Д. Ріксом)	-спокійність – тривожність -енергійність – втомленість -впевненість у собі – безпомічність
Методики експрес-оцінки емоційних станів (за Ю.Я. Кисельовим)	-самопочуття, настрої -задоволеність діяльністю -стосунки з колегами -готовність до діяльності та ін.
Методика оцінки станів емоційної напруженості та емоційної стійкості за зовнішніми проявами (за В.Л. Марищуком)	-міміка -скутість -тремор -вазомоторні реакції
<b>7. Методики дослідження особливостей мотивації</b>	
Тематичний аперцепційний тест (ТАТ) Г. Мюррея	-особливості мотиваційної сфери, домінуючі потреби, емоційні стани
ТАТ Хекхаузена	-особливості професійної мотивації
Методика В.Е. Мільмана	-структура мотивації, стійкість мотивів, реальні й ідеальні мотиви
Методика вивчення структури інтересів (В. Хеннінг)	-структура інтересів
Тест Розенцвейга	-поведінка в конфліктних ситуаціях
Потреба в досягненнях (ПД)	-рівень потреби в досягненнях
Методика вивчення ціннісних орієнтацій Рокіча	-структура ціннісних орієнтацій
Дослідження уявлень про необхідні для діяльності властивості особистості	-рівень професійної поінформованості -самостійність професійного вибору
Опитувальник виміру мотивації досягнення та запобігання невдачам Т. Елєрса	-рівень мотивації досягнення та запобігання невдачам



Тест-опитувальник для вимірювання афіліації (прагнення до прийняття та страху пригноблення)	- прагнення до прийняття - страх пригноблення
Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення (шкала брехні) Д. Марлоу, Д. Крауна.	- рівень мотивації схвалення
Колірний тест відношень (КТВ) Еткінда	- несвідоме ставлення до різноманітних факторів професійної діяльності
Особистий орієнтаційний опитувальник (ООО) – російськомовна адаптація варіанта Смекала та Кучери.	- спрямованість особистості (на себе, на спілкування, на завдання)
Бесіда	- особливості мотивації - ціннісні орієнтації - спрямованість особистості
Анкетування	- структура мотивації
Контент-аналіз твору	- структура, сила, стійкість мотивації
<b>8. Методики вивчення індивідуально-типологічних особливостей</b>	
Методика вивчення властивостей нервової системи (за С.І. Вершиніним)	- сила нервової системи - рухливість - врівноваженість - типи темпераменту
ОСТ (за В.М. Русаловим)	- структура темпераменту - енергійність, пластичність, швидкість, емоційність
Особистісний опитувальник Айзенка	- тип темпераменту - екстраверсія-інтроверсія - характерологічні особливості
Методика «Риси характеру та темпераменту» (РХТ)	- сила нервових процесів - рухливість - емоційна лабільність - розвиток I і II сигнальних систем - характерологічні відхилення - щирість - рівень домагань
<b>9. Методики вивчення особистісних якостей</b>	
Методика «Карта особистості» К.К. Платонова.	- спрямованість - досвід - психічні процеси - темперамент - здібності - характер
Метод узагальнення незалежних характеристик (за К.К. Платоновим)	- дослідження індивідуально-психологічних властивостей і відношень особистості (33 показники)
Тест Кеттелла 16-Ф (форма А і Б)	- дослідження 16 особистісних факторів
Самооцінка особистості (С.А. Будасі)	- особливості самооцінки
Методика СМЛІ	- 100 особистісних показників
Тест Томаса	- особливості поведінки в конфліктних ситуаціях.

**Методичні рекомендації щодо проведення співбесіди  
з кандидатами при прийомі на службу в ОВС або навчання  
у відомчі вищі навчальні заклади**

Співбесіду з кандидатами на навчання або службу, як правило, проводять працівники відділу кадрового забезпечення, психологи чи соціальні працівники. Власне вони отримують інформацію про потенційні можливості кандидата «з перших рук», тобто при особистому контакті з ним.

Співбесіда допомагає значною мірою оцінити особливості професійної мотивації кандидата, а також його компетентність, заповзятливість, самоорганізованість, особистісні параметри (на певному рівні), корисність його для підрозділу.

*Мета співбесіди* – збір відомостей про кандидата, головним чином, за допомогою органів зору й слуху інтерв'юера, щоб потім на основі аналізу отриманої інформації зробити правильний вибір претендента.

*Умови проведення співбесіди*

Інтерв'юер та кандидат на посаду повинні прагнути досягти взаєморозуміння. Інтерв'юеру не слід перебивати співрозмовника. Він повинен проводити бесіду, а не допитувати, а також не робити під час бесіди докладних записів того, що він побачив або почув, – це відволікає та насторожує претендента. Можливі тільки короткі замітки для пам'яті.

Інтерв'юеру необхідно бути об'єктивним – він не повинен піддаватися впливові від «першого враження», власних емоцій, співчуття; приймати передчасні рішення на основі інформації «з боку», інерції свого мислення, яке швидко спрацьовує та настроює проти кожного, чії оцінки сильно відрізняються від його власних. Це викривляє уяву про кандидата, заважає формуванню об'єктивної думки про нього.

Інтерв'юер обов'язково повинен бути уважним і точним при формулюванні питань, бажано дотримуватися найкращої для претендента послідовності питань за принципом «від простого до складного», уміти ставити, диференціювати та оцінювати свої питання. Справа в тому, що питання про фактичні дані (про освіту, кваліфікацію та ін.) дозволяють отримати конкретні, точні відповіді, які неважко оцінити об'єктивно. Але ж є й інші питання, наприклад, що стосуються розумових здібностей або професійних можливостей, які прямим способом розв'язати не вдається. Про ці параметри особистості інтерв'юер повинен судити за такими непрямими ознаками, як світогляд, широта інтересів, хобі, вміння орієнтуватися в процесі співбесіди. Є також питання делікатного характеру, які можуть поставити співрозмовника в незручне становище (наприклад, про сімейний стан, стосунки у сім'ї, про ставлення до алкоголю, дотримання законів та ін.). Таких питань за можливістю слід уникати.

*З чого починати співбесіду*

Інтерв'юер починає співбесіду, як правило, з прагнення створити атмосферу невимушеного спілкування. Він, передусім, намагається «роз-

говорити» співрозмовника (щоб 70% часу говорив кандидат). Для цього ставляться запитання, що стосуються загальних тем. Слухаючи відповіді, інтерв'юер має можливість звернути увагу як на основні моменти, так і на деталі, і на цій підставі вміло будувати бесіду (керувати ним).

На початку бесіди потрібно з'ясувати, чи є у претендента питання до інтерв'юера, і надати йому можливість отримати на них відповіді.

Необхідно запитати, чому претендент вибрав саме цей виш, службу або підрозділ та прагне отримати власне цю професію або роботу. Претендент, напевно, заготував відповіді на ці питання та відповідь на них без великих зусиль. Це дозволить встановити невимушену атмосферу спілкування.

#### *Проведення співбесіди*

Далі доцільно дати можливість кандидату розповісти й про себе. Доречні питання про зміст попереднього навчання або роботи, межі ініціативи й відповідальності, причини залишення попередньої роботи. Проводячи співбесіду, необхідно уникати навідних питань, які дозволять претенденту визначити точку зору інтерв'юера.

Питання типу «Що б ви зробили, якщо...» можуть бути корисні, коли необхідно з'ясувати ставлення претендента до чогось. Загальні питання типу: «Розкажіть мені про Ваших...» надають претенденту можливість вибору одного з багатьох варіантів відповіді, виявити свою «розумову здібність». Підступних питань краще уникати, а питання, від яких претендент може відчувати себе незручно, слід ставити природно, не створюючи враження, що на цій основі буде формуватися думка про профпридатність кандидата.

Дослідження доводять, що до 90% інформації про психологічний стан людини при співбесіді передається невербально, тобто не за допомогою слів, а іншими засобами, які називають «мовою тіла». Важливу інформацію разом з мімікою і жестами дає положення тіла. Так, наприклад, бажанню наблизитися (увійти в контакт) відповідає нахил тіла вперед.

Найбільш природним засобом невербального спілкування та передачі об'єктивної інформації є погляд. Наприклад, якщо питання інтерв'юера викликало у співрозмовника помітне звуження зіниць, то це може означати, його відповідь буде нечесною. Навпаки, якщо питання тішить співрозмовника, його зіниці розширюються.

Якщо необхідно, щоб співрозмовник докладно відповів на питання, то, ставлячи його або закінчуючи свою репліку, потрібно дивитися в очі співрозмовнику; не переривати його; займати активну позицію, висловлюючи своє схвалення поглядом, мімікою, вигуками.

Бажаючи, щоб співрозмовник закінчив відповідь, інтерв'юер погоджується з ним, дивиться в бік, нахилиє тіло вперед та тримає руки перед собою.

*Набір питань, які стосуються вивчення особливостей мотивів вибору професії*

1. Чому Ви бажаєте працювати (навчатися) саме тут?
2. Як Ви приймали рішення про подальше навчання, майбутню професію?
3. Що мало вплив на вибір професії?

4. Як Ви вважаєте, що особисто Вам дасть ця професія?
  5. Чим вибрана Вами професія є кращою за інші?
  6. Якщо уявити, що такої професії (яку Ви обрали) немає, тоді яку іншу Ви б вибрали? Чому?
  7. Які умови роботи за цією професією є для Вас ідеальними?
  8. Чому Ви вважаєте, що ця професія Вам підходить?
  9. Яких особистісних якостей, на Вашу думку, вимагає ця професія?
  10. Як Ви вперше зацікавились цією професією?
- Список цих питань можна значно розширити в залежності від конкретних цілей дослідження.

*Умови отримання достовірної інформації під час співбесіди*

Отримання достовірної інформації під час співбесіди цілком залежить від дослідника, який її проводить, та пов'язане з деякими умовами. Передовсім, це здатність дослідника створити *атмосферу довіри*, відвертості, що іноді буває важко зробити, особливо коли респондент усвідомлює, що від результатів співбесіди певною мірою залежить його майбутнє.

Щоб досягти відвертості від співрозмовника, існують два шляхи. Перший – це *переконання*, логічні аргументи, коли довіра до співрозмовника виникає на свідомому рівні. При цьому свідомо довіра ніколи не виникає з першої зустрічі, а тільки на основі певного досвіду спілкування з людиною. Другий шлях – *навіювання*, коли виникає так звана «підсвідома довіра» і співрозмовник з першої зустрічі виявляє відвертість.

Встановити атмосферу довіри зі співрозмовником на підсвідомому рівні (з першої зустрічі) допомагають такі прийоми:

- *відображення пози співрозмовника*. Для встановлення контакту під час співбесіди необхідно прийняти таку ж позу тіла, як у вашого партнера. Важливим є те, що інтерв'юеру потрібно зробити якусь частину своєї поведінки схожою на аналогічну частину поведінки співрозмовника. Відображення пози може бути прямим (як у дзеркалі) та перехресним (якщо у партнера ліва нога закинута на праву, то можна зробити те ж саме). Підлаштування до пози – це перша нагода активного створення підсвідомої довіри, водночас не можна дозволяти партнеру усвідомлювати «приєднання до пози» як копіювання себе;

- *відображення дихання*. Це копіювання дихання співрозмовника. Відображення дихання може бути прямим та непрямим. Пряме копіювання – це дихання в однаковому темпі зі співрозмовником. При непрямому інтерв'юер узгоджує з ритмом дихання партнера якусь іншу частину своєї поведінки. Наприклад, можна хитати рукою в такт дихання партнера або говорити в такт його диханню, тобто при його видиханні. Пряме копіювання більш ефективно для створення атмосфери довіри;

- *відображення рухів*. Як правило, співрозмовник не буває нерухомим, він жестикулює, міняє позу, хитає головою тощо. Всі ці рухи можуть бути предметом відображення. Оскільки рухи – це відносно швидкий процес, то при їх наслідуванні від інтерв'юера вимагається певна спостережливість та слідування за тим, щоб партнер не усвідомлював копіювання. Жести руками

краще копіювати рухами своїх пальців: відстежувати пальцями приблизний напрямок руху рук партнера, робити якусь різницю в амплітуді. Важливо відобразити напрямок руху і необов'язково його повністю закінчувати. Доцільно також копіювати дрібні рухи, наприклад, мигання: мигати з тією частотою, що й партнер. Таке копіювання майже не усвідомлюється.

Усі ці прийоми потребують певних навичок, які здобуваються в процесі тренування. Необхідно підкреслити, що основою атмосфери довіри є прийняття не стільки зовнішньої поведінки співрозмовника, скільки його *внутрішнього світу*: поглядів, цінностей, потреб, переконань, звичок. Умовою цього є те, що інтерв'юер не виступає у ролі критика, а поводить себе як уважний, спостережливий співрозмовник. По-друге, збір інформації залежить від точної та повної *інтерпретації* дослідником *відповідей респондента*, що своєю чергою вимагає від інтерв'юера спостережливості та уміння орієнтуватися в ситуації. Найефективнішою є стратегія проведення співбесіди, коли інтерв'юер будує наступне запитання, виходячи з попередньої відповіді респондента, але при цьому дотримується головної мети співбесіди.

Для отримання повної та точної інформації необхідно звертати увагу на форму відповідей респондента, що може бути обмеженою, неповною та незрозумілою або неінформативною через свою загальність. Обмеженість відповідей взагалі зустрічається у формі виключення інформації, відсутності зазначення, чого стосується сказане, використання дієслів неозначеної форми та узагальнених висловлювань. У цих випадках необхідно:

1. *Виявити виключення* у відповідях респондента допомагають питання: «Про кого?» або «Про що?»

*Кандидат*: «Я не розумію». *Інтерв'юер*: «Чого Ви не розумієте?»

*Кандидат*: «Ця робота мені подобається». *Інтерв'юер*: «Чим саме вона Вам подобається?»

*Кандидат*: «Ця професія краща». *Інтерв'юер*: «Ця професія краща за яку?»

2. Для *вияснення*, чого стосується інформація, допомагають запитання «Хто саме?» або «Що саме?».

Наприклад:

*Кандидат*: На це запитання важко відповісти.

*Інтерв'юер*: Що саме в ньому для Вас є важким?

*Кандидат*: Мені порадили вибрати цю професію.

*Інтерв'юер*: Хто саме Вам порадив?

3. Узагальнених відповідей можна уникнути за допомогою питання «Як саме?».

Наприклад:

*Кандидат*: Ця робота мені підходить.

*Інтерв'юер*: Як саме вона Вам підходить?

*Кандидат*: Бути міліціонером я мріяв з дитинства.

*Інтерв'юер*: Як саме Ви про це мріяли?

*Кандидат*: Мені потрібно від роботи задоволення.

*Інтерв'юер*: Як би Ви хотіли, щоб робота вас задовольняла?

*«Закрутісті запитання», які ставлять кандидату під час співбесіди*

1. За що вас критикували впродовж останніх 4-х років?
2. Погоджустесь Ви чи сперечаетесь і чому?
3. Яким Ви уявляєте свій стан через 3–5 років? Як Ви намагаетесь це здійснити?
4. Що Ви змінили б у цій роботі, щоб вона стала ідеальною? Як би Ви описали близького до ідеалу або далекого від ідеалу начальника для себе?
5. Які з посадових обов'язків Ви виконуєте з найбільшим задоволенням?
6. Як би Ви описали себе за допомогою трьох прикметників?
7. Що Ви зробите, якщо помітите, що колега фальсифікує результати роботи?
8. Назвіть три ситуації, в яких Вам не вдалося досягти успіху. Чому?
9. Якщо Вам потрібно буде звільнити працівника, яку причину Ви назвете основною? Чому?
10. Яку мету Ви зреалізуєте, обіймаючи цю посаду?
11. Чи доводилося Вам брехати? Наведіть три приклади, коли Ви це робили?
12. З якими труднощами Ви вірогідно зустрінетесь на цій роботі (навчанні)?
13. Назвіть три риси Вашого характеру, які Ви хотіли б виправити.
14. Коли Ви відчуєте, що досягли своєї мети?
15. Чи зберігаєте Ви спокій у несподіваних ситуаціях?
16. Якими Ви володієте якостями, котрі б могли покращити роботу служби (підрозділу)?
17. Яке Ваше найбільше досягнення? Чому Ви так вважаєте?
18. Чи точно Ви дотримуетесь отриманих вказівок?
19. Назвіть трьох кращих друзів. Чому Ви так вважаєте?
20. Що Ви вважаєте основою вашої діяльності?
21. Який вид заохочення для Вас найбільш прийнятний?
22. Як Ви оцінюєте своє інтуїтивне мислення?
23. Чи Ви довірливі та відверті з друзями?
24. Чи прагнете Ви бути в центрі уваги компанії? Яким чином Ви цього досягаєте?
25. Як Ви приймаєте рішення в скрутних ситуаціях?
26. Чи є у Вас мрія? Який для Вас головний стимул у житті та в роботі (навчанні)?

27. Чи вважаєте Ви, що виникнення складних проблем завжди можна передбачити? Чому?

28. Як Ви ставитеся до постулату: «Проста і зрозуміла брехня корисніша, ніж складна й незрозуміла істина»? Чи брешете Ви у виключних випадках?

#### *Завершення співбесіди*

Після того, як інтерв'юер зібрав усю потрібну інформацію про кандидата, важливо наприкінці співбесіди надати претенденту можливість розповісти про те, чого не торкалися у бесіді, або доповнити те, про що було сказано недостатньо та що може свідчити на його користь; поставити інтерв'юеру запитання, уточнити будь-які деталі й аспекти, що стосуються майбутньої посади чи умов діяльності.

Слід сказати кандидату, з яких питань досягнуто взаєморозуміння, та чітко вказати, на що він може розраховувати, де і коли він дізнається про прийняте рішення.

Відразу після співбесіди інтерв'юеру корисно зробити записи своїх вражень стосовно претендента.

#### *Прийняття рішення*

Рішення про доцільність прийому кандидата на службу чи навчання потребує спеціальної підготовки. Для цього потрібно:

- негайно після закінчення співбесіди приступити до обробки, аналізу та систематизації (поки не відбулося викривлення інформації в результаті забування важливих деталей);

- сформулювати відповіді на три важливих питання:

1. *Чи може претендент виконувати дану роботу (навчатися)?*
2. *Чи буде він її виконувати (вчитися), чи настроєний він це робити?*
3. *Чи підходить він для неї (мотивація, особисті якості, можливість адаптації в колективі)?*

Вирішальне значення при прийнятті кінцевого рішення, як правило, має відповідь на третє запитання. Прийняте рішення повинно бути об'єктивним. При винесенні рішення не можна: приймати стереотипні рішення, пов'язані з належністю кандидата до певного соціального стану, статі і т.п.; приймати необґрунтоване рішення, що базується на так званому «ефекті ореолу», коли на основі якоїсь якості кандидата передбачається наявність у нього цілого ряду інших якостей.

### **Критерії оцінки результатів співбесіди**

<b>5 балів</b>	<b>4 бали</b>	<b>3 бали</b>	<b>2 бали</b>
У кандидата спостерігаються стійкі мотиви, підкріплені різносторонніми знаннями про майбутню професію, чіткі уявлення про службову дисципліну і	Кандидат має стійкі мотиви, але вони недостатньо підкріплені знаннями про майбутню професію; має	Кандидат має переконливі мотиви щодо оволодіння обраною спеціальністю, знання службової діяльності та інтерес до неї; недо-	Мотиви до служби склалися випадково, специфіку роботи уявляє погано, виявляє непевність у виборі життєвого шляху, світогляд

<p>труднощі професії та готовність до їх подолання, широкий світогляд; на питання відповідає повно й аргументовано; грамотно і логічно висловлює свої думки; всебічно розвинутий.</p>	<p>достатній загальний рівень розвитку в межах програми середньої освіти; цікавиться відповідною літературою, телепередачами, вміє грамотно висловлювати свої думки.</p>	<p>статний загальний рівень розвитку (нижче середнього), труднощі професії уявляє не в повному обсязі, не впевнений у своїх силах і можливостях.</p>	<p>обмежений, рівень розвитку низький, недостатньо розвинена мова, труднощі при встановленні контакту під час бесіди.</p>
---	--	--	---



### Біографічна анкета

Інструкція: *«Уважно прочитайте кожне запитання і напишіть відповідь чи підкресліть один із запропонованих варіантів відповіді, який найповніше і найточніше відображає Вашу думку. Якщо жоден із запропонованих варіантів Вас не влаштує, напишіть свою відповідь. Якщо під час роботи виникнуть запитання, підніміть руку – Вам допоможуть. Працюйте самостійно, швидко й охайно».*

1. П.І.Б. \_\_\_\_\_
2. Рік, місце народження \_\_\_\_\_
3. Чи впевнені Ви, що Ваше рішення цілком відповідає Вашим бажанням?
  - 1) впевнений цілком;
  - 2) не зовсім впевнений;
  - 3) не впевнений;
  - 4) не можу визначитися.
4. Ставлення батьків до Вашого професійного вибору:
  - 1) схвалюють (підтримують);
  - 2) байдуже;
  - 3) не задоволені вибором;
5. Ви обрали дану професію:
  - 1) за власним бажанням;
  - 2) за порадою (вимогою) батьків;
  - 3) за порадою друзів;
  - 4) під впливом книг, фільмів;
  - 5) через впевненість, що дана професія відповідає Вашому характеру;
  - 6) з почуття солідарності (за компанію з товаришами);
  - 7) з врахуванням власного досвіду роботи;
  - 8) для отримання спеціальності;
  - 9) інше: \_\_\_\_\_
6. Як давно у Вас виникло бажання поступити на службу в ОВС:
  - 1) мрія з дитинства;
  - 2) у 10–11 кл.;
  - 3) в армії;
  - 4) цього року.
7. Хто з відомих Вам людей є для Вас прикладом в житті?  
Чому? \_\_\_\_\_
8. Що Вам відомо про особливості діяльності працівників міліції? З яких джерел? \_\_\_\_\_
9. Чи є серед Ваших родичів і знайомих працівники міліції? \_\_\_\_\_

10. Чим Ви найчастіше займаєтесь у вільний час:

- 1) *дивлюся телепередачі;*
- 2) *відвідую театри, концерти;*
- 3) *читаю книги;*
- 4) *слухаю музику;*
- 5) *займаюсь спортом;*
- 6) *спілкуюсь із друзями;*
- 7) *інше (вказати) \_\_\_\_\_*

10. Які риси, на Вашу думку, повинні бути притаманні працівнику міліції:

- 1) *принциповість;*
- 2) *справедливість;*
- 3) *чесність та порядність;*
- 4) *почуття честі та професійної гордості;*
- 5) *комунікативність та розуміння людей;*
- 6) *вимогливість;*
- 7) *гуманізм;*
- 8) *розвинутий інтелект;*
- 9) *фізична сила;*
- 10) *тверда воля та витримка;*
- 11) *діловитість та енергійність;*
- 12) *ввічливість;*
- 13) *спостережливість;*
- 14) *інше (вказати) \_\_\_\_\_*

12. Які якості, на Вашу думку, розвинуті у Вас достатньою мірою, а які ще треба розвивати, щоб стати гарним фахівцем:

- 1) *добре розвинуті \_\_\_\_\_*
- 2) *потребують розвитку \_\_\_\_\_*

13. Наскільки Ви впевнені, що зможете стати добрим працівником міліції:

- 1) *впевнений;*
- 2) *важко сказати;*
- 3) *в основному впевнений.*

14. Що, на Вашу думку, буде для Вас найбільш важким у роботі:

- 1) *висока відповідальність;*
- 2) *необхідність безумовного підкорення, сувора дисципліна;*
- 3) *робота з громадянами;*
- 4) *інше (напишіть) \_\_\_\_\_*

## Критерії оцінки кандидатів на службу в ОВС за результатами професійного психологічного відбору

### 1. Критерії оцінки індивідуальних особливостей кандидата за результатами аналізу документів

5 балів	4 бали	3 бали	2 бали
<b>1. Професійна спрямованість</b>			
Висока професійна спрямованість. Відмінні успіхи з профільних дисциплін, участь у гуртках і факультативах, олімпіадах, грамоти та нагороди (відмінник бойової підготовки, заохочення за службу, високі спортивні показники).	Відмінні і добрі успіхи з профільних дисциплін, зацікавленість даною спеціальністю. Відмінні і добрі оцінки з бойової підготовки, добре виконання бойових нормативів.	Задовільні успіхи з деяких профільних дисциплін та бойової підготовки, задовільне виконання окремих бойових нормативів.	Низька професійна спрямованість. Наявність негативних рис характеру, задовільні успіхи з профільних дисциплін, бойової підготовки.
<b>2. Громадянська зрілість</b>			
Всі якості кандидата оцінюються лише позитивно; висока громадська активність, лідерські риси, зразкове виконання обов'язків молодшого командира.	В характеристиці відсутні дані про негативні якості, відзначається активна участь у громадській роботі та житті колективу; авторитет серед товаришів і командирів.	Відзначаються окремі недоліки у ділових чи моральних якостях кандидата, недостатня активність у громадських справах.	Наявність даних про протипоказання до роботи (навчання), небажання виконувати обов'язки молодшого командира, уникнення виконання службових і громадських доручень, відсутність авторитету, нечесність, наявність покарань.

### 2. Критерії оцінки індивідуальних особливостей кандидата за результатами спостережень та незалежних характеристик

5 балів	4 бали	3 бали	2 бали
<b>1. Ставлення до навчання</b>			
Навчався сумлінно, з зацікавленістю, ефективно використовував час самопідготовки.	Навчався, в основному, сумлінно, але не систематично.	Навчався неохоче, без зацікавленості, відволікався на сторонні справи.	Порушував дисципліну на заняттях, сам не навчався та заважав іншим.
<b>2. Виконання розпорядку дня</b>			
Не має зауважень.	Мав незначні зауваження, прагне їх усунути.	Мас неодноразові зауваження.	Не дотримувався розпорядку дня, ухилявся від його виконання

<b>3. Ставлення до керівників (командирів) та їхніх вимог</b>			
Всі вимоги виконував чітко і беззаперечно. Самокритичний.	В основному, чітко і сумлінно виконував вимоги командирів.	Любить сперечатися, не погоджуватися. Недостатньо самокритичний.	Постійно сперечається, не виконував вимоги, грубіянив.
<b>4. Виконання робіт і завдань, підтримка внутрішнього порядку</b>			
Завдання виконував сумлінно, з бажанням, працьовитий, ініціативний.	Працював по мірі своїх сил, але без особливої старанності.	Виявляв невдоволення, прагнув уникнути роботи, не любив підтримувати порядок.	Ухилявся від роботи, погано виконував доручені завдання, порушував порядок і чистоту на території.
<b>5. Поведінка серед товаришів</b>			
До товаришів ставиться доброзичливо, ввічливий, товариський, охоче допомагає іншим.	До товаришів ставиться чемно, але тримається осторонь, усамітнюється.	До товаришів ставиться вороже, нешанобливо, допускає непристойні висловлення.	З товаришами грубий, допускає погрози та образи.
<b>6. Зовнішній вигляд</b>			
Постійно охайний, акуратний.	В основному, акуратний, охайний, не завжди виконує правила особистої гігієни.	Недостатньо акуратний, проявляє елементи недбалості в одязі та зовнішньому вигляді.	Неохайний зовнішній вигляд, неакуратний, невідстрижений.
<b>7. Поведінка в емоційно-напружених ситуаціях</b>			
Виявляв високу емоційно-вольову стійкість.	Виявляв достатню емоційно-вольову стійкість.	Виявляв середню емоційно-вольову стійкість.	Виявляв низьку емоційно-вольову стійкість.

### **Протокол спостереження та незалежних характеристик**

№ з/п	П.І.Б.	Результати оцінки якостей кандидата							Загальна оцінка
		1	2	3	4	5	6	7	

### **Критерії оцінки результатів анкетування**

<b>5 балів</b>	<b>4 бали</b>	<b>3 бали</b>	<b>2 бали</b>
Кандидат проявляє зрілу спрямованість на службу в міліції. Має правильне уявлення про обрану професію і власні можливості.	Кандидат проявляє, в основному, зрілу спрямованість на службу в міліції. Має загалом адекватне уявлення про обрану професію і власні можливості.	Кандидат проявляє недостатньо аргументовану спрямованість на службу в міліції. Має похвеле уявлення про обрану професію і власні можливості.	Кандидат проявляє випадкову спрямованість на службу в міліції. Має викривлені уявлення про обрану професію і власні можливості.

**Методика  
проведення поглибленого психологічного обстеження  
кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України**

Характер управління здебільшого визначає успіх або невдачу в діяльності органів та підрозділів МВС України. Сильне та ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери участі та колективного прийняття цілей діяльності підрозділу, в якому працівники отримують стимул до подолання перешкод та досягнення максимальних результатів. Активна участь працівників стає можливою, оскільки кожен міліціонер чітко уявляє собі роль та місце у діяльності підрозділу. По мірі того, як працівники колективу набувають досвіду, відбувається підвищення їх професійного рівня, дякуючи чому підвищуються їх шанси на просування по службі. В результаті – задовольняються потреби органу в досягненні конкретної мети, працівники отримують вигоду від більш активної участі в діяльності організації, розширюються можливості до «росту» кадрів.

Умови діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України висувають нові, підвищені вимоги до керівників. Ці вимоги є високими незалежно від кількості підлеглих. При цьому виняткове значення має професійна компетентність при вирішенні завдань охорони правопорядку та боротьбі зі злочинністю, розумінні суті поставлених завдань.

Керівник повинен бути здатним організувати і згуртувати колектив підрозділу, націлити кожного на досягнення поставлених завдань, йому важливо вміти спілкуватися з підлеглими і громадянами, ефективно впливати на них.

В першу чергу слід говорити про рівень готовності або придатності людини до управлінської діяльності. Тому з метою визначення готовності особистості займати керівну посаду доцільно визначати здібності, які проявляються в цілеспрямованій діяльності, правильному розумінні і розмірковуванні, адаптації до умов середовища, та проводити діагностику особистісних якостей людини.

Для фахівців служби психологічного забезпечення значною проблемою залишається відсутність україномовних психодіагностичних методик, а також деяка дезорганізованість серед великої кількості психодіагностичних тестів, які, на жаль, не завжди відповідають вимогам до методик.

Виходячи з цього, з метою формування чіткої методологічної позиції у питаннях застосування психодіагностики, усвідомлення прогностичної ролі певних методик і можливості їх комбінування для одержання надійних результатів Центром практичної психології при МВС України підбрано ряд тестів для здійснення психодіагностики кандидатів на керівні посади. Дані тести пройшли апробацію в ряді регіональних центрів практичної психології та зарекомендували себе достатньо валідними та надійними.

## **1. Психодіагностичні методики, їх призначення і використання**

### *1.1. Діагностика пізнавальних процесів*

#### **Тест 1 (методика «Коректурна проба»)**

Методика дозволяє оцінити загальну працездатність людини і її складові: продуктивність, швидкість, точність (безпомилковість), витривалість, розподіл та переключення уваги. Час виконання методики – 5 хвилин. При діагностиці додаткових показників уваги час тестування становить 5–10 хвилин.

#### **Тест 2 (методика «Логіко-кількісні відношення»)**

Призначений для оцінки логічного мислення. Час виконання завдання становить 10 хвилин.

#### **Тест 3 (методика «Пам'ять на числа»)**

Методика призначена для оцінки короткочасної пам'яті, її об'єму і точності. Час виконання 2 хвилини.

### *1.2. Діагностика інтелекту*

#### **Тест 4 (методика «Виявлення загальних понять»)**

Дана методика призначена для виявлення здатності респондента до узагальнення, аналізу та класифікації. Час на виконання тесту – 3 хвилини.

### *1.3. Вивчення особистісних властивостей*

#### **Тест 5 (16-факторний тест Р. Кеттелла)**

Методика побудована на основі теорії особистісних рис, згідно з якою особа має сукупність первинних властивостей, які визначають її внутрішню сутність і поведінку. Результати тестування відображають різноманітні сторони особистості людини: особливості комунікативної сфери та емоційно-вольової регуляції людини, ступінь соціальної адаптації, схильність до асоціальної поведінки, наявність емоційних проблем, лідерський і творчий потенціал. Час тестування – 40 хвилин.

## **2. Порядок проведення психодіагностичного обстеження**

Психодіагностичне вивчення з використанням запропонованого пакету методик проводиться відповідно до інструкцій, які наведені на початку кожного тесту. Пред'явлення тестів кандидатам здійснюється у послідовності їх розміщення в анкеті кандидата; виключенням може бути тест Кеттелла, який можна застосовувати як на початку, так і наприкінці тестування в залежності від психологічного стану респондента. Психолог також може збільшити (несуттєво) час на виконання тесту Р. Кеттелла у тих випадках, коли респондент не встиг відповісти на всі запитання.

Під час виконання тестових завдань необхідно спочатку ознайомити респондентів з інструкцією, а далі переходити до практичного виконання завдань, переконавшись, що кандидат вірно зрозумів завдання.

Психологічне обстеження необхідно здійснювати у першій половині дня з метою отримання більш надійних результатів тестування.

**Діагностичний опитувальник соціально-психологічного  
клімату колективу**

**Інструкція:** Просимо Вас висловити вашу думку щодо питань, пов'язаних із вашою роботою та колективом, в якому ви працюєте.

Перед тим як відповідати на кожне питання, уважно прочитайте всі варіанти відповідей на нього і поставте позначку (хрестик чи галочку) навпроти тієї відповіді, яка відповідає вашій особистій думці.

Прохання заповнювати анкету самостійно.

**1. Чи подобається Вам ваша робота?**

Дуже подобається	Більше подобається ніж ні	До роботи я ставлюсь байдуже	Більше не подобається ніж подобається	Дуже не подобається

**2. Чи хотіли б ви перейти в інший підрозділ?**

Так	Ні	Не знаю

**3. Оцініть, будь ласка, за п'ятибальною шкалою ступінь розвитку наведених нижче якостей у вашого безпосереднього керівника: 5 – якість дуже розвинута, 1 – якість зовсім не розвинута.**

Якість	Оцінка	Якість	оцінка
Працьовитість		Чуйність	
Суспільна активність		Бажання спілкуватися з підлеглими	
Професійні знання		Здатність розбиратися в людях	
Піклування про людей		Справедливість	
Вимогливість		Добррозичливість	

**4. Хто із членів колективу користується найбільшою повагою у товаришів? Напишіть одне або два прізвища.**

**5. Припустимо, що з яких-небудь причин ви не працюєте: чи повернетесь ви на своє сьогоднішнє місце роботи?**

Так	Ні	Не впевнений

**6. Відзначте, будь ласка, з яким із наведених тверджень ви найбільше погоджуєтесь?**

Більшість членів нашого колективу – хороші, симпатичні люди	
В нашому колективі є різні люди	
Більшість членів нашого колективу – люди малоприємні	

**7. Чи було б для вас добре, якщо б члени вашого колективу жили близько один від одного?**

Звичайно, ні	Скоріше ні, ніж так	Не знаю, не задумувався над цим	Скоріше ні, ніж так	Звичайно, так

**8. Зверніть увагу на наведену нижче шкалу. Цифра 1 характеризує колектив, який вам дуже подобається, а 9 – колектив, який вам не дуже подобається. В яку клітинку ви поставите свій колектив?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9

**9. Як вам здається – чи можете ви дати достатньо повну характеристику ділових та особистісних якостей більшості членів колективу?**

<b>Якості</b>	Так	Скоріше, так	Не знаю, не замислювався над цим	Скоріше, ні	Ні
А. Ділові якості більшості членів колективу					
Б. Особистісні якості більшості членів колективу					

**10. Якщо б у вас була можливість провести відпустку разом з членами вашого колективу, як ви б до цього поставились?**

Це мене повністю влаштувало	Не знаю, не замислювався над цим	Це мене повністю не влаштовує



**11. Чи можете ви з достатньою впевненістю сказати про більшість членів вашого колективу, з ким вони охоче спілкуються з ділових питань?**

Ні, не міг би	Не знаю, не замислювався над цим	Так, міг би

**12. Яка атмосфера переважає у вашому колективі? На наведеній нижче шкалі цифра 1 відповідає нездоровій, нетовариській атмосфері, а 9 навпаки, атмосфері взаєморозуміння. В яку з клітинок ви помістили б власний колектив?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9

**13. Як ви думаєте, якщо ви б вийшли на пенсію або тривалий час не працювали з якоїсь причини, чи прагнули б ви зустрічатися із членами вашого колективу?**

Так, звичайно	Скоріше ні, ніж так	Не знаю, не замислювався над цим	Скоріше так, ніж ні	Ні, звичайно

**14. Вкажіть, будь ласка, якою мірою ви задоволені різноманітними умовами роботи?**

Умови	Повністю задоволений	Більше задоволений ніж ні	Важко сказати	Більше не задоволений	Повністю не задоволений
Матеріально-технічна база					
Рівномірність забезпечення роботою					
Розмір заробітної платні					
Санітарно-гігієнічні умови					
Відносини з безпосереднім керівником					
Можливість росту по службі					

**15. Наскільки добре, на вашу думку, організована ваша робота у підрозділі?**

На мою думку, наша робота організована добре	
В цілому, непогано, але є можливості для покращення	
Важко сказати	
Робота організована незадовільно, багато часу витрачається марно	
На мою думку, робота організована дуже погано	

**16. На вашу думку, чи користується ваш керівник реальним впливом на справи колективу?**

Безумовно, так	Скоріше, так	Важко сказати	Скоріше, ні	Безумовно, ні

**Обробка та аналіз результатів опитування.**

Питання 6–13 спрямовані на виявлення особливостей відображення членами колективу міжособистісних відносин, що склалися, і колективу в цілому з урахуванням емоційного, когнітивного і поведінкового компонентів. Кожен компонент тестується трьома питаннями: **6, 8, 12**; когнітивний: **9А, 9Б, 11**; поведінковий: **7, 10, 13**. Відповідь на кожне питання оцінюється як **+1, 0** або **-1**. Отримані в групі результати необхідно занести до протоколу.

Для цілісної характеристики окремого компонента відповіді кожного учасника на питання узагальнюються наступним чином:

№ з/п	Відповіді	Загальна оцінка СПК
1	+++	позитивна оцінка
2	++0	позитивна оцінка
3	+-	позитивна оцінка
4	---	негативна оцінка
5	--+	негативна оцінка
6	--0	негативна оцінка
7	000	невизначена (суперечлива)
8	00-	невизначена (суперечлива)
9	00+	невизначена (суперечлива)

Потім для кожного компонента підраховується середня по групі оцінка.

Наприклад, для **емоційного** компонента:

$$E = \frac{B+ - B-}{n}$$

де **B+** – кількість позитивних відповідей, які знаходяться в колонці «емоційний компонент»; **B-** – кількість негативних відповідей, що містяться в даній колонці, **n** – кількість учасників опитування.

Отримані середні оцінки можуть розташовуватися в інтервалі від **-1** до **+1**. Даний інтервал підрозділяється на **3** частини:

- від **-1** до **-0,33** – *негативні оцінки*;
- від **-0,33** до **+0,33** – *невизначені або суперечливі оцінки*;
- від **+0,33** до **+1** – *позитивні оцінки*.

Співвідношення оцінок трьох компонентів – емоційного, когнітивного та поведінкового – дозволяє охарактеризувати психологічний клімат як позитивний, негативний та невизначений (суперечливий).

При обробці результатів, отриманих на питання **1, 14, 15 та 16** підраховується індекс групової оцінки. При цьому відповідь на кожне з цих питань оцінюється одним із трьох балів: **+1, 0** або **-1**. Наприклад, для питання **14**: відповіді «Повністю задоволений» і «Більше задоволений, ніж ні» оцінюються як **+1**, відповідь «важко сказати» – **0**, а відповіді «Більше не задоволений» і «Повністю не задоволений» – **-1**.

Індекс групової оцінки підраховується як співвідношення суми оцінок, отриманої для даної групи з максимально можливою для даної групи сумою оцінок. В результаті отримуємо індекси групової оцінки наступних сторін (елементів) трудової ситуації: робота в цілому, стан матеріально-технічного забезпечення підрозділу, розмір зарплати, санітарно-гігієнічні умови, відносини з безпосереднім керівництвом, різноманітність роботи, рівень впливу на справи колективу та ін.

Аналіз даних оцінок дозволяє дати якісно-кількісний опис психологічного клімату колективу і виявити найбільш проблемні місця, які вимагають корекції.

Аналіз відповідей на питання **1, 2 та 5** дозволяють виявити групи з позитивним, невизначеним (суперечливим) та негативним ставленням до роботи. Відповіді на питання **4** дозволяють проаналізувати співвідношення офіційної та неофіційної структури колективу, тобто співвідношення керівництва та лідерства. Своєю чергою відповіді на питання **3** дозволяють дати коротку характеристику ділових та особистісних якостей керівника.

## ПРОТОКОЛ

методики діагностики соціально-психологічного клімату  
колективу (до діагностичного опитувальника  
соціально-психологічного  
клімату колективу)

№ учасника опитування	Компонент		
	емоційний	когнітивний	поведінковий
1			

### **Методичні рекомендації щодо телефонного консультування працівників органів внутрішніх справ**

Телефонне консультування працівниками органів внутрішніх справ здійснюється з метою надання невідкладної психологічної допомоги у психотравмуючих ситуаціях.

Телефонне консультування проводиться найбільш підготовленими працівниками підрозділів служби психологічного забезпечення спеціально визначеними «лініями» телефонної мережі. Інформація про номери телефонної мережі, за якими здійснюється консультування, і час консультування розміщена в службових приміщеннях органів та підрозділів внутрішніх справ, відомчих навчальних закладів. Аналогічна інформація може публікуватися в регіональних друкованих та електронних відомчих засобах масової інформації.

Час телефонного консультування встановлюється, виходячи з можливостей кожного окремого підрозділу психологічного забезпечення, але він повинен становити не менш ніж 8 годин щодня. Графік консультування працівниками підрозділу служби психологічного забезпечення встановлюється начальником цього підрозділу і погоджується з начальником Управління (відділу) по роботі з персоналом ГУМВС, УМВС, УМВСТ, проєктором вищого навчального закладу МВС України.

Якщо особа, яка звернулася за консультацією, зателефонувала до працівника, який з тих чи інших причин не може забезпечити проведення консультування, слід переадресувати клієнта на номер фахівця, який здатен негайно провести консультування, або в невідкладних ситуаціях (повідомлення про агресивні або аутоагресивні наміри) запросити цього фахівця до телефону, за яким звернувся клієнт.

Телефонне консультування здійснюється найбільш компетентними психологами, які мають відповідний фаховий рівень, розвинені комунікативні якості та належно володіють усним мовленням (далі – консультантами).

В усіх випадках консультанту необхідно посилювати раціональні сторони особистості і докладно аналізувати разом з клієнтом глибинні механізми його вчинків та проблемних ситуацій. Велику роль відіграє формування у клієнта адекватного ставлення до проблемної ситуації, зміна інфантильного підходу до прийняття серйозних життєвих рішень.

Психопрофілактичні моделі і методи роботи підбираються індивідуально, виходячи з фахового рівня та особистісних якостей консультанта. Світова практика засвідчила ефективність таких психотерапевтичних напрямків та методів, як когнітивно-поведінкова, раціоналістична, гештальт-терапія, нейролінгвістичне програмування, сімейна терапія тощо.

Консультант має розуміти, що в процесі консультування у клієнта можливе короткотермінове загострення переживань, пов'язаних з проблемною ситуацією. Йому слід попередити про це клієнта, обумовивши, що подібні переживання не потрібно вважати ознакою безвиході та неуспішності консультування.

Необхідно варіювати різноманітні стратегії ведення консультування, за допомогою яких клієнт міг би протистояти раптовому виникненню чи посиленню негативних переживань.

**Основними цілями психопрофілактичного впливу консультанта є зняття:**

- власне проблемної ситуації;
- негативного когнітивного стилю клієнта (завчена безпомічність, драматизація переживань, декларація безвиході тощо);
- установок особистості, які дозволяють здійснювати агресивні (пов'язані з фізичним та психологічним насильством щодо інших людей) або аутоагресивні вчинки (спроби самогубства, само пошкодження);
- мотивації саморуйнівної поведінки (зловживання алкоголем, психоактивними речовинами, самоізоляція, пасивність, відмова від необхідного лікування, невиправданий ризик у ситуаціях професійної діяльності тощо).

**В залежності від переважання того чи іншого компонента проблемної поведінки, важливе значення при консультуванні мають:**

- зміна системи життєвих цінностей клієнта;
- посилення ролі антидеструктивних факторів з акцентуванням на цінності життя та здоров'я самого клієнта та оточуючих його людей;
- самоактуалізація «Я» клієнта, формування позитивних життєвих установок і стратегій;
- відпрацювання адекватних способів зняття напруження в психотравмуючій ситуації;
- зменшення емоційної залежності і ригідності клієнта;
- формування системи компенсаторних механізмів, спрямованих, зокрема, на отримання внутрішньої можливості відступу або компромісу в суб'єктивно нездоланній ситуації.

В процесі телефонної бесіди з клієнтами, що перебувають у важких психотравмуючих ситуаціях, консультанту слід акцентувати увагу на прийнятті й інтеграції переживань.

**Найчастіше доводиться стикатися з наступними темами і почуттями:**

**1. Питання «Чому?»** Пошук відповіді на це запитання викликає у клієнта тривожність і психічний біль. Потреба з'ясувати правду зазвичай призводить до двох хибних думок: «Це сталося, тому, що я зробив (чи не зробив) щось» або «Це відбулося, оскільки хтось зробив чи не зробив щось». У людини виникає почуття провини, і в більшості випадків потрібне усвідомлення різниці між уявною «провиною» і реальною причиною психотравмуючої ситуації, події.

**2. Жаль.** Часто клієнт говорить: «Якби я був добрішим до...» або «Якби я зробив для них...» Це може відповідати дійсності. Але в подальшому обов'язково додає: «...то цього (негативної події, ситуації), звичайно, не сталося б». Цей емоційний висновок є помилковим, однак може бути гене-

ралізацією переживання, помилково використовуватися клієнтом як безумовний доказ свого краху як батька, чоловіка, брата, працівника, товариша або навіть як людини. Це може призвести до аутоагресивних думок, поглиблює почуття сорому, який може стати хронічною сімейною проблемою.

**3. Гнів.** Переживання гніву, як і провини, є природним, оскільки людина відчуває стрес, дискомфорт, втрату. Гнів може, зокрема, виникати у ситуаціях, коли людина вважає, що її ігнорують, відкидають її прагнення та бажання. Переживання жалю, провини, гніву, здаються занадто різними, щоб зустрічатися одночасно. Дійсно, в багатьох класифікаціях ці стадії реагування на психотравматичну ситуацію різняться в часі. Але подібний поділ є досить умовним. На різних етапах реагування на перший план виступають різні сторони єдиного, цілісного, внутрішньо конфліктного переживання. Воно, насамкінець, і визначає фактичний сценарій поведінки людини в проблемній ситуації. Консультанту принципово знати, що індивідуальні переживання клієнтів, хоча й підкоряються загальним закономірностям, однак ніколи не відтворюють їх повністю. Це потребує високої майстерності консультанта у виявленні індивідуальних нюансів переживань клієнта і побудови позитивної стратегії консультування.

**4. Стигма.** Багато клієнтів потерпають від реального чи, найчастіше, уявного тавра, залишеного психотравмуючою ситуацією. Зазвичай це переживання виникає внаслідок усвідомлення негативного ставлення оточуючих до ситуації, яка мала місце у житті клієнта. Стигматизація призводить до ізоляції, відособлення від інших людей.

**5. Суїцидальні наміри.** Описані емоційні переживання можуть привести людину до думки, що самогубство є можливою альтернативою. Особливо високим є ризик цього у осіб, що повідомляють про те, що раніше робили спроби покінчити з собою. В таких випадках консультант має застосувати всю свою майстерність і володіння методами консультування для того, щоб повернути клієнта в бік позитивних переживань.

**6. Родина.** Взаємини у сім'ї можуть бути і підставою виникнення негативних переживань, і суттєвою підтримкою в драматичних життєвих ситуаціях. Консультант повинен дуже делікатно під час розмови з'ясувати, взаємини ким із членів сім'ї є проблемою і хто, навпаки, здійснює позитивний вплив на клієнта з метою побудови правильної стратегії консультування.

**7. Релігійні аспекти.** Для істинно віруючих людей релігійні мотиви відіграють позитивну роль. Однак трапляються випадки, коли у деяких клієнтів вони можуть викликати особливо хворобливе ставлення. Вони говорять про втрату віри, гнів на Бога, ставлять під сумнів свої духовні цінності. Не бажано втягуватися в обговорення релігійних питань, не маючи відповідних знань та досвіду.

**Консультант під час розмови повинен:**

- 1) Демонструвати турботу і сприйняття переживань клієнта.

- 2) Давати клієнту можливість неодноразово повертатися до обговорення проблемних ситуацій, проговорювати драматичні моменти.
- 3) Дати змогу клієнту самому ідентифікувати себе.
- 4) Підкреслювати, що переживання є природним явищем для кожної людини.
- 5) Інформувати про можливість отримати психологічну допомогу безпосередньо при особистій зустрічі з працівниками служби психологічного забезпечення.
- 6) Не впадати у паніку, яким би складним випадок не здавався.
- 7) Бути ввічливим і відкритим, прийняти клієнта як особистість.
- 8) Стимулювати бесіду, не упускаючи ніякої значущої інформації.
- 9) Тактовно спрямовувати увагу клієнта до ситуацій, в яких він потрібен іншим, його люблять, шанують тощо.
- 10) Вести бесіду так, наче в консультанта необмежений запас часу.
- 11) Відновлювати надію і шукати вихід зі складної ситуації, альтернативу деструктивним намірам.
- 12) Не виявляти байдужості та навіть тіні негативних емоцій.
- 13) Дозволяти клієнту жаліти себе.
- 14) Розглядати повідомлення про суїцидальні наміри як прохання про дієву допомогу, блокувати, відволікати клієнта від суїцидальних намірів, навертаючи його до позитивних життєвих сценаріїв.
- 15) Бути впевненим, що застосовані всі необхідні заходи.
- 16) Обговорити бесіду з найбільш кваліфікованими колегами з метою відпрацювання сценарію при повторному звертанні.
- 17) Розголошувати відомості, які були отримані в ході консультування, за винятком випадків, коли в ході консультування було отримано інформацію про факт або намір скоєння кримінального злочину.
- 18) У разі отримання інформації про факт або намір скоєння кримінального злочину консультант інформує керівника підрозділу психологічного забезпечення, а той – керівництво ГУМВС, УМВС, УМВСТ, вищого навчального закладу МВС України для вжиття відповідних заходів попередження.

#### **Консультанту не слід:**

- 1) Заохочувати та приймати прохання клієнта, які консультант не може виконати.
- 2) Надмірно раціоналізувати події і нав'язувати своє бачення ситуації клієнту.
- 3) Давати обіцянки, які, можливо, не вдасться виконати (наприклад, слід говорити «Я спробую допомогти Вам...», а не «Я зроблю так, що Ваш шлюб буде збережено!»).
- 4) Робити зауваження, які клієнт може витлумачити як неувагу і прагнення формалізувати спілкування, типу: «Це дрібниці», «Не переймайся цим, бо це неважливо», «У Вас є ще діти», «Це була Божа воля», «Не варто про це говорити», «Це і без того тисне на Вас і ускладнює життя» тощо.
- 5) Не намагатися жорстко ідентифікувати клієнта: «Ви з якого підрозділу?», «Як Ваше прізвище?», «Як звуть Вашого керівника».

### Анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в ОВС»

Розроблена А.П. Москаленком на основі класифікації типів професійної мотивації Л.В. Васильєва. Анкетування можна використати під час професійного відбору, для формування чи корекції професійної мотивації під час навчання та служби.

*Інструкція: нижче наведено твердження, що характеризують професію. Прочитайте їх та оцініть, якою мірою кожне з них стосується обраної Вами професії. Для цього у бланку відповідей, навпроти кожного твердження, відзначте (обведіть або закресліть) ту кількість балів, яка відповідає Вашій оцінці: 5 – стосується; 4 – скоріше стосується, ніж ні; 0 – важко відповісти; 2 – скоріше не стосується, ніж стосується; 1 – зовсім не стосується.*

Прізвище, ініціали \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_  
Професія \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Твердження	стосується	скоріше стосується, ніж ні	важко відповісти	скоріше не стосується	зовсім не стосується
1	Відповідає моїм особистим якостям	5	4	0	2	1
2	Дозволяє досягти високого статусу в суспільстві	5	4	0	2	1
3	Романтично приваблива	5	4	0	2	1
4	Батьки працюють в органах внутрішніх справ	5	4	0	2	1
5	Дозволяє розширити коло спілкування	5	4	0	2	1
6	Дає можливість мати зброю	5	4	0	2	1
7	Дає можливість установити істину	5	4	0	2	1
8	Престижна	5	4	0	2	1
9	Дає можливість носити спеціальну форму	5	4	0	2	1



10	Продовжує професійну династію	5	4	0	2	1
11	Надає впевненості в собі	5	4	0	2	1
12	Дозволяє самому вирішувати, що правильно, а що ні	5	4	0	2	1
13	Корисна для людей	5	4	0	2	1
14	Високо оплачується	5	4	0	2	1
15	Дає можливість стикатися з надзвичайними ситуаціями	5	4	0	2	1
16	Обрана моїми друзями	5	4	0	2	1
17	Наділяє владними повноваженнями	5	4	0	2	1
18	Пов'язана з гострими відчуттями	5	4	0	2	1
19	Передбачає наявність високої відповідальності	5	4	0	2	1
20	Відносно стабільна	5	4	0	2	1
21	Приваблює за книжками та фільмами про міліцію	5	4	0	2	1
22	Обрана моїми батьками	5	4	0	2	1
23	Викликає повагу оточуючих	5	4	0	2	1
24	Дає можливість допомагати своїм знайомим	5	4	0	2	1
25	Пов'язана з захистом закону	5	4	0	2	1
26	Єдино можлива в обставинах, що склалися	5	4	0	2	1
27	Пов'язана з незвичайними пригодами	5	4	0	2	1
28	За цією професією працює мій товариш	5	4	0	2	1
29	Дозволяє захистити мене від ворогів	5	4	0	2	1
30	Дозволяє зустрічатися з небезпечкою	5	4	0	2	1
31	Дає можливість боротись зі злочинністю	5	4	0	2	1
32	Дозволяє просуватись по службі	5	4	0	2	1
33	Різноманітна та незвичайна	5	4	0	2	1
34	Порадили родичі (шкільні вчителі)	5	4	0	2	1
35	Виховує чоловічі якості	5	4	0	2	1
36	Дозволяє мати додатковий прибуток	5	4	0	2	1

### Обробка та інтерпретація результатів

Обробка результатів проводиться за таким алгоритмом:

1. Отримані дані переносяться до таблиці:

	№ твердження	оцінка	№ твердження	оцінка	№ твердження	оцінка	№ твердження	оцінка	№ твердження	оцінка	№ твердження	оцінка	Сума балів	Мотив. коефіцієнт
Адекватний	1		7		13		19		25		31			
Ситуаційний (престиж)	2		8		14		20		26		32			
Ситуаційний (романтика)	3		9		15		21		27		33			
Конформістський	4		10		16		22		28		34			
Компенсaційний	5		11		17		23		29		35			
Кримінальний	6		12		18		24		30		36			

2. Підраховану суму балів записують до графи «Сума балів».

3. Поділивши суму балів на 6, отримують мотиваційний коефіцієнт. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, є домінуючим. 5–3 – має особисту значущість; 2, 9–2,6 – не дуже значущий; 2,5 – 0 – зовсім незначущий.

**Тема: Групова взаємодія та інтеграція. Взаємодопомога в ситуації гострого стресу. Психологічна реанімація**  
(частина тренінгу «Миротворець» за матеріалами ЦПП УМВС у Кіровоградській обл.)

**Мета занять:** підготувати працівників до оптимальної взаємодії в умовах підвищених стресових навантажень.

**Місце проведення занять:** полігон, стрільбище, спортивний зал.

**Завдання тренера:**

1. Відпрацювати способи візуальної діагностики гострих стресових станів.
2. Відпрацювати способи психологічної взаємодопомоги в стресових ситуаціях.
3. Роз'яснити психологічні особливості роботи особи в групі, відзначити основи групової взаємодії в особливих умовах.
4. Відпрацювати групову згуртованість і керованість, взаємодію групи в особливих умовах.

**План роботи:**

**1. Вступна частина заняття (25 хв.). Коментар:**

Надаючи слово всім бажаючим, при чіткому структуруванні їхніх висловлювань навідними й уточнювальними запитаннями тренер робить висновки про сприйняття групою матеріалу, про запити, що сформувався, які необхідно задовольнити в ході майбутньої роботи, виходячи з цього, може корегувати план майбутнього дня.

**2. Основи взаємодопомоги в стресових ситуаціях.**

Тренер нагадує тим, кого навчають, особливості стресових реакцій людини й основні види реакцій на гострий стрес, такі як ажитація, сутінковий стан свідомості і ступор, а також основні їх зовнішні прояви.

**2.1. Основні види прояву гострих стресових реакцій, їхня візуальна діагностика і надання допомоги в ситуації гострого стресу (75 хв.)**

Тренер: *«Ми з Вами вже говорили про вплив стресу на організм людини. Сильний стрес може викликати деякі особливості поведінки правоохоронців, такі як:*

*ТУНЕЛЬНЕ БАЧЕННЯ. Це природна реакція людини, при якій вона не сприймає події, що відбуваються за межами «тунелю». Скорочення поля зору може бути небезпечним, якщо хтось із нападників заходить збоку і відкриває вогонь. Як Ви пам'ятаєте, подібне фокусування зору відбувається при перевазі агресивної реакції. Згадайте, що відбувається при цьому з тілом людини, з її позою (груди розгорнуті, ноги напружені, стина пряма, напружена).*

*ЧАСТКОВА ГЛУХОТА. Часом у працівників ОВС, що знаходяться в екстремальній ситуації і відчувають страх за своє життя, головний мозок відключає всі «сторонні» шуми. Нормальний слух до них повертається лише по закінченні активних дій, а в процесі останніх вони не здатні почути попередження своїх колег.*

**ВІДМОВА МОТОРНИХ ФУНКЦІЙ.** Людина, що знеачька потрапила в загрозову ситуацію, деколи не може відразу прийняти потрібне положення для стрільби.

**СТРЕС.** У небезпечних ситуаціях у людини підвищується кров'яний тиск, виділяється велика кількість адреналіну. Отже, зростає несприйнятливність до болючих відчуттів, і людина не завжди звертає увагу навіть на вогнепальне поранення.

**ПЕРЕКРУЧУВАННЯ МАСШТАБУ ЧАСУ.** Час перебування в екстремальних ситуаціях ніби «розтягується».

Гострий стрес, як ми вже говорили, може виражатися в стані ажитації, ступору і сутінкового стану свідомості. Сьогодні нас з вами будуть цікавити ці три гострі стресові реакції, які найчастіше спостерігаються в ситуаціях, що загрозовують життю або суб'єктивно оцінюваних як такі».

По закінченні теоретичного пояснення тренер зображує основні симптоми ажитації, сутінкового стану свідомості і ступору, після чого учасники групи вчать їх правильно визначати (15 хв.).

Далі тренер показує на будь-якому учаснику групи принцип виведення з перелічених вище станів (10 хв.).

Потім учасники тренінгу в парах і трійках тренуються діагностувати розглянуті стани та надавати екстрену психологічну допомогу (один з учасників за допомогою основних симптомів зображує той або інший стан) (30 хв.).

Тренер: «Людей, що знаходяться в непритомному, несвідомому стані, при відсутності поранень, травм, внутрішніх ушкоджень (не було падінь, ударів, розривів поблизу могутніх боеприпасів) при відсутності нашатирного спирту можна привести до пам'яті такими способами:

*Сильно розтерти вуха, прикласти холод (сніг, лід, холодну воду) до вух.*

*Посадити потерпілого, стати на праве коліно в нього за спиною і правою долонею жорстко масажувати рухами зверху вниз його праве підребер'я (15–20 разів).*

*Посадити потерпілого, стати в нього за спиною, узяти пахви, підняти на 15–20 см і жорстко опустити сідницями на землю (3–5 разів).*

*Зняти взуття з потерпілого і сильно стукати кулаком по п'ятах його прямих ніг».*

Тренер демонструє кожний зі способів реанімації. Потім ті, кого навчають, у парах відпрацьовують перелічені способи (20 хв.).

По завершенню оголошується перерва (10 хв.).

## **2.2. Психологічні наслідки гострих стресових ситуацій і надання первинної психологічної допомоги**

Ситуації гострого стресу не проходять безслідно для психіки людини. У працівника, який знаходився в ситуації, що загрозовувала його життя або життя його товаришів, який бачив поранення чи смерть людей поблизу себе, знівечені трупи, страждання, може розвиватися ряд хворобливих симптомів:

1. Порушення і розлади сну.
2. Нічні кошмари.
3. Нав'язливі спогади.
4. Флеш-беки (мимовільні реакції).
5. Підвищений контроль навколишнього простору.

6. Перенапруга тіла, м'язові затиски.

7. Почуття провини і т.п.

Невдалі спроби самостійно позбутися цих симптомів часто призводять до відокремлення і замкнутості працівників, підвищення їх конфліктності, появи та загострення психосоматичних захворювань, алкоголізації, у крайніх випадках – до суїцидальних спроб. Усе це негативно впливає на психологічний клімат у колективі, загострює міжособистісні відносини, приводить до конфліктних ситуацій, знижує боєздатність підрозділу в цілому.

Для мінімізації наслідків стресових ситуацій необхідне дотримання всіма членами групи (підрозділу) найпростіших правил, як-то у ситуаціях підвищеного ризику найсуворішим чином:

1) дотримуватися принципу єдиноначальності. При відсутності командира завжди повинна чітко визначатися особа, котра його заміщує, і її розпорядження набувають сили наказу командира. У кожній команді повинен призначатися старший;

2) наказ командира (особливо в ситуаціях підвищеного ризику) – закон для підлеглого. Будь-який наказ повинен виконуватися беззаперечно, точно й у термін. Це звільняє будь-якого виконавця від міркувань і сумнівів із приводу відданого наказу, що в умовах екстремальної ситуації необхідно задля виживання;

3) командир повинен бути головним авторитетом у своєму підрозділі, йому необхідно всіляко підтримувати в підрозділі рівні, дружні відносини між працівниками, не допускати розподілу на різні угруповання, виділення «аутсайдерів» або залучати на свою сторону «тіньових лідерів», що співвідносяться з авторитетом командира;

4) при виникненні критичної ситуації командир зобов'язаний діяти без коливань і невпевненості, тільки його рішучі дії є запорукою мінімізації психологічної травми, що може одержати особовий склад підрозділу;

5) при розв'язанні критичної ситуації командир повинен організувати розбір дій працівників, залучаючи до цього всіх членів підрозділу. При проведенні такого розбору доцільно, крім розгляду тактичної правильності дій працівників, дати кожному висловитися з приводу наступного:

– спостереження («Я побачив..., почув...»);

– думки («Я подумав..., згадав...»);

– почуття («Я відчув...»);

– дії;

6) при цьому підтримувати атмосферу доброзичливості, уникати критичних зауважень і обвинувачень один щодо одного. Зробити загальні раціональні висновки з того, що сталося. В жодному разі не шукати винних, не обвинувачувати прилюдно будь-кого у тому, що сталося. Всі висновки робити наодинці з тим, стосовно кого вони робляться;

7) не обвинувачувати людей, які у критичній ситуації діяли неадекватно. Це може статися з кожним;

8) морально підтримувати і підбадьорювати один одного;

9) спостерігати одним за одним і при прояві постстресових симптомів коректно надавати посильну допомогу.

Тренер: *«При нав'язливих спогадах, розладах сну і нічних кошмарах (20 хв.) (причинами яких також можуть бути нав'язливі спогади) запропонувати працівникові допомогу. При його згоді піти з ним на 25–30 хвилин у спокійне, відокремлене місце, посадити перед собою. Докладно розпитати про його спогади, картини, звуки, відчуття, що виникають при цьому, про частоту і тривалість виникнення спогадів, подію, яка їх викликала. Спробувати встановити, що є механізмом спогаду, після якого стимулу (звуку, предмета, запаху, картини) вони починається. Чим більше працівник буде знати про механізм явищ, що відбуваються з ним, чим більше буде розуміти себе, тим менший негативний вплив будуть мати на нього нав'язливі спогади.*

*Далі необхідно сісти збоку від працівника і на відстані 40–60 см перед його очима (так, щоб не було дискомфорту) утримувати своєю рукою його витягнуту руку з яким-небудь предметом (олівцем, ручкою, ложкою). Попросити зосередити погляд на цьому предметі й одночасно уявити собі нав'язливу картину. Як тільки працівник скаже, що спогад прийшов, необхідно почати повільно описувати рукою працівника, що тримає предмет, перед його очима лежачу вісімку (знак нескінченності). Працівник повинен утримувати картину спогаду, невідривно стежити очима за предметом, рівно дихати і не стримувати моргання. Описувана вісімка повинна проходити такою траєкторією, щоб очі працівника, які стежать за предметом, доходили до крайніх положень по горизонталі і вертикалі з такою швидкістю, щоб очі не втрачали візуального контакту з предметом. Як тільки дихання працівника, рух руки і рух очей ввійдуть у ритм, відпустити руку працівника і дати йому якийсь час робити рух предметом самостійно. При цьому нагадувати про дихання та утримання картини спогаду. Далі зупинити виконання вправи. Запитати працівника, які зміни відбулися з його спогадом, що змінилося в його відчуттях і т.п.*

*Потім запропонувати працівникові взяти предмет в іншу руку, це раз зосередитися на спогаді і повторити самостійно всю послідовність дій. Після цього ті ж операції проробити, утримуючи предмет двома руками одночасно.*

*Можливо, працівникові буде складно в процесі роботи зосереджуватися на спогаді, у такому випадку йому необхідно задавати навідні запитання, що стосуються зорових образів, звуків і відчуттів, виходячи з попереднього опитування про зміст спогадів. По закінченні роботи обов'язково обговорить відчуття й актуальний стан працівника.*

*Повторення всієї процедури з появою нав'язливих спогадів, нічних кошмарів допоможе полегшити стан працівника. Дану процедуру Ви можете проводити самостійно, самі із собою.*

*Процедуру не проводити при наявності контузій, черепно-мозкових травм, а також якщо спостереження за предметом викликає нудоту, головний біль, інші сильні неприсмні відчуття».*

*Ведучий демонструє процедуру в цілому на добровільному членові групи, показує, як проводити процедуру самостійно.*

*Пропонує тим, кого навчають, самостійно випробувати рух на собі.*

Тренер розбиває тих, кого навчають, на пари і пропонує відробити процедуру в цілому на імітованому клієнті (15 хв.).

Тренер: *«При перенапрузі тіла, м'язових затискачів і болях намагайтеся розслабити людину тими способами, що Ви вже вивчили. Покладіть її в спокійному, комфортному місці на рівню, тверду поверхню. Зосередьте її на диханні і відчуттях її тіла в просторі. Проведіть активну м'язову релаксацію. Потім легкими натисканнями на різні ділянки тіла визначте локалізацію м'язових затисків за підвищеним тонусом м'язів і болючими відчуттями.*

*Знайдені ділянки розігрійте, розтираючи їх та прилеглі м'язи до появи тепла в потрібному місці. Після розігріву беріться до розминання напружених і хворих ділянок з поступовим збільшенням сили й інтенсивності розминання. Стежте за тим, щоби при посиленні розминання клієнт робив видих і не затримував подиху. При наявності болювих м'язів поблизу суглобів повільно розтягуйте їх, використовуючи природний напрям згинання суглоба. Намагається досягти того, щоби напружені м'язи розслабилися і не давали болючих відчуттів при натисканні на них.*

*Масаж необхідно завершити загальним розминанням і розтиранням ділянки тіла навколо місця процедури. Накрити клієнта чим-небудь теплим і дати йому розслаблено полежати кілька хвилин, а краще – дати поспати 30–40 або більше хвилин».*

Тренер поділяє групу на пари, у скороченому вигляді демонструє процедуру масажу, основні прийоми і способи. Учасники тренінгу поетапно пробують робити масаж (10 хв.).

Тренер: *«При виникненні в кого-небудь гострого почуття провини намагайтеся обговорити з ним це, раціонально розгляньте походження цього почуття, ті наслідки, до яких воно може привести в навколишній обстановці. Будьте уважні і доброзичливі. У житті кожної людини знайдуться приклади гострого почуття провини і його подолання. Намагайтеся обговорити порівняльні приклади, розглянути ситуацію з різних точок зору.*

*Але головна рекомендація – у випадку появи хворобливих психологічних симптомів (симптомів гострого стресового розладу) з першою ж нагодою зверніться до фахівця-психолога, що зможе допомогти в даній ситуації».*

Ведучий пропонує задати питання, дає можливість висловитися всім бажаючим, підводить підсумок розгляду проблеми (10 хв.).

Ведучий оголошує перерву (15 хв.).

### **3. Ефективна взаємодія групи в стресових ситуаціях**

**3.1. Теза:** «Ефективна взаємодія в екстремальних ситуаціях базується на розумінні усіма членами групи команд і сигналів старшого групи, чіткому знанні загальної задачі групи».

#### **Коментар:**

Тренер, ставлячи питання до членів групи, організовує обговорення проголошеної тези (20 хв.), з'ясовує загальну мету працівників правоохоронних структур у майбутніх діях. Звичайно, учасники тренінгу досить швидко пригадують свої особисті цілі. Спроба побудувати спільну мету

групи на поодиноких і різноманітних особистих цілях, звичайно, зазнає невдачі. Для вирішення проблеми працівникам необхідно піднятися на один рівень вище, тобто виокремити спільні особисті цілі. Часто в процесі обговорення загальна мета групи зводиться до девізу, що вже звучав у процесі тренінгу: «Перемогти і вижити, щоб перемогти знову».

Для зосередження працівників на груповій роботі, а також відпрацювання навичок групової взаємодії та згуртування групи тренер пропонує виконати кілька вправ.

### **3.2. Вправа «Соціограма» (20 хв.)**

**Мета вправи:** зосереджує кожного члена групи на навколишніх, змушує уважно до них придивитися, дозволяє краще пізнати один одного.

Тренер послідовно дає кілька інструкцій, які група виконує, організовуючись самостійно.

Інструкція №1: «Зараз Вам необхідно вишикуватись в одну шеренгу за зростом».

Інструкція №2: «У протилежних кутах спортивного залу є точки, з'єднавши які уявною лінією, ми одержимо «вісь», відносно якої Вам зараз слід розібратися за вагою. Найлегший – ліворуч, найважчий – праворуч».

Інструкція №3: «А тепер на цій же лінії вишикуйтеся за кольором волосся. Ліворуч – самий темноволосий, праворуч – самий світловолосий».

Інструкція №4: «Тепер на цій же лінії вишикуйтеся за кольором очей. Ліворуч – самий ясноокий, праворуч – самий темноокий».

Інструкція №5: «Ви вже досить добре знаєте один одного. Вільно рухайтесь майданчиком і покладіть руку на плечі тій людині, з якою б Ви змогли працювати в парі.

А тепер тій людині, яка з присутніх є для Вас найбільшим авторитетом у професійних питаннях.

А тепер тій людині з присутніх, котра для Вас є найбільшим авторитетом у життєвих питаннях.

А тепер тій людині, яку б Ви попрохали розв'язати Ваш конфлікт із товаришами по службі».

Інструкція №6: «Загальними зусиллями побудуйте скульптуру Вашої групи, яка, на Вашу думку, могла б відбивати роль кожного в досягненні загальної мети».

Після виконання даної вправи ведучий дає можливість учасникам висловитися щодо своїх відчуттів у процесі роботи, значення свого образу в загальній скульптурі, своїх побажань, думок, незгоди з чим-небудь.

### **3.3. Вправа «Удав» (40 хв.)**

**Мета вправи:** дати можливість відчувати кожному учасникові «своє місце в строю», проникнутися відповідальністю за людей, що знаходяться за спиною.

Учасники шикуються в колону по одному на відстані витягнутої руки, зав'язують очі, кладуть долоні витягнутої правої руки на спину (між лопаток) учаснику, що стоїть попереду. Тренер бере за руку направляючого (зазвичай це старший групи) і починає повільно вести його складною



траєкторією руху на робочому майдані. Поступово ведучий збільшує швидкість руху, починає ускладнювати траєкторію, робить різкі повороти, раптові зупинки. Рух продовжується 4–5 хв. Потім ведучий зупиняє групу, повертає всіх кругом таким чином, що замикаючий стає направляючим. І рух відновлюється в новому порядку.

По закінченні руху ведучий пропонує тим, кого навчають, зняти пов'язки й обговорити свої відчуття в процесі роботи. При труднощах початку обговорення ведучий задає навідні запитання з приводу отриманого досвіду і його можливого застосування на практиці.

#### **Коментар:**

Звичайно, яскраві враження від цієї вправи одержують всі учасники, а ті з них, кому довелося бути направляючими і замикаючими, висловлюють дуже цінні спостереження за собою, за своїми почуттями й емоціями. Часто говориться про агресію до командира (що йде попереду), про страх утратити того, що йде попереду, про відповідальність за тих, хто йде позаду, про напругу під час руху, про безконтрольний страх і т.п.

Відчуття учасників вправи добре відбивають відчуття, почуття і думки членів працюючого підрозділу під час виконання реальної бойової задачі. По цьому в процесі розбору необхідно ретельно розглянути висловлювання кожного учасника і накласти його на реальну робочу ситуацію. Тренеру необхідно наприкінці обговорення нагадати групі, що джерелом негативних відчуттів є напруженість та скутість тіла й дихання в процесі роботи (завичай це дуже добре видно). Перенапружене, затиснуте тіло викликає страх, що напружує тіло ще більше.

Після обговорення ведучий пропонує групі ще раз спробувати зробити цю вправу, але тільки тепер утримуючи себе в стані розслабленого очікування. Результати знову коротко обговорюються шляхом порівняння з первинними відчуттями. Різниця у відчуттях значна, на користь повторного виконання вправи, після чого оголошується перерва на обід.

Після обіду тренер наставляє працівників на роботу в групі, подальшу групову інтеграцію та взаємодію.

### **3.4. Вправа «Чоботи командира» (30 хв.)**

**Мета вправи:** дати кожному учасникові відчуття «підстроювання» до свого командира, напарника.

Учасники розташовуються на робочому просторі. Призначається командир групи (старший), навколо якого будується вся робота. Тренер доводить наступну інструкцію, звертаючись до призначеного командира: *«Вам зараз необхідно буде двадцять хвилин попрацювати просто самим собою. Ходіть, сидіть, розмовляйте з ким-небудь, робіть, що хочете, не звертаючи ні на кого уваги»*. Звертаючись до групи: *«Вам потрібно зараз вжитися в образ Вашого командира, відчути його, навчитися відгадувати його думки і дії. Це можливо, якщо спершу копіювати його. Рухатися, як він, дихати з ним у такт, повторювати його міміку і жести. Особливу увагу приділіть підстроюванню до його дихання. Якщо зможете без уяв-*

ного зосередження на цьому дихати, як він, Ви виконаєте 50% роботи. Спершу ви будете відставати від його дій на крок, потім наступить момент, коли Ви помітите, що вже не квапитеся, але встигаєте. Далі Ви будете випереджувати дії командира: що подумає, про що скаже. Ви будете передбачати його дію. Це і є початок розуміння без слів. Якість підстроювання залежить тільки від Вашого старання і здатності зберегти стан розслабленого очікування. Не метушіться, не поспішайте, не напружуйтеся. Дотримуйтеся дистанції. Будьте зосереджені на об'єкті Вашої роботи. У Вас є 20 хвилин. Спробуйте».

Після виконання вправи ведучий організовує обговорення, під час якого з'ясовує, кому удалося досягти необхідного стану і яким чином це відбулося, хто не зміг і що цьому завадило. Учасники вправи висловлюють свої відчуття, які виникали в процесі роботи. Своїми відчуття проговорює і «командир». Задаються питання, висловлюються припущення практичної можливості застосування даної техніки.

### **3.5. Вправа «Переправа через річку» (30 хв.).**

**Мета вправи:** відпрацювати навички групової взаємодії, згуртованість групи.

**Матеріальне забезпечення:** дві мотузки довжиною по 2 м, по два аркуші паперу формату А-4 на кожного учасника групи.

Учасники шикуються в колону по одному на відстані напівзгнутої руки. З групи обирають асистентів ведучого з розрахунку 1 асистент на 10 учасників. У 4-х метрах від направляючого на землі (підлозі) викладаються дві мотузки, що позначають береги ріки. Відстань між «берегами ріки» повинна розраховуватися таким чином, щоб між ними можна було покласти на відстані одного кроку один від одного всі аркуші паперу групи, що позначають камені.

Ведучий дає групі наступну інструкцію: *«Зараз Вам необхідно буде, нахилившись вперед, обхопити за пояс товариша, що стоїть попереду. За моєю командою Ви почнете рух і перейдете ріку вбрід по каменях-аркушах. Умова руху така: у кожен момент часу кожен аркуш повинен бути зайнятий чієюсь ногою. Як тільки аркуш залишиться не притиснутим до підлоги, я або асистенти забираємо його. Наступати у «воду» категорично забороняється. За це – повернення на місце старту. Пам'ятайте – тільки погоджені і дружні дії приведуть Вас до перемоги. У Вас є 5 хвилин на обговорення і підготовку до дії».*

На виконання вправи працівникам дається три спроби. При великій кількості людей групу можна поділяти на команди і проводити вправу у вигляді змагання. Після виконання вправи ведучий проводить розбір дій команд, надає можливість висловитися учасникам, задати питання.

Вправа **«Переправа навкруги»** проводиться як продовження попередньої вправи, але в більш «силовому» варіанті.

Учасники поділяються на дві команди. Команда № 1 у кількості від 3 до 10 чоловік – ті, що будуть переправлятися через ріку. Команда № 2 – «ріка».

Команда № 1 стає в коло, учасники кладуть руки один одному на плечі.

Команда № 2 шикується у дві шеренги, члени команди повертаються обличчям один до одного на дистанції, що дозволяє пройти між ними команді № 1, яка стала в коло. Учасники розмикаються в шеренгах на відстань витягнутих рук.

Ведучий дає наступну інструкцію: *«Зараз команді № 1 потрібно буде переправитися через бурхливу ріку старим, випробуваним способом. Команда №2 повинна не дати переправитися команді № 1. Для цього дозволяється, не зходячи зі своїх місць, штовхати учасників, робити підсікання й підніжки. Тільки взаємодопомога і взаєморозуміння дозволять команді № 1 перейти через ріку».*

По закінченні виконання вправи тренером оголошується перерва 10 хв.

### **3.6. Вправа «Свіча» (30 хв.)** завершує день.

**Мета вправи:** виробляє довіру членів групи один до одного.

Ведучий, розділивши учасників на підгрупи, доводить наступну інструкцію: *«Для людини важким випробуванням є падіння на спину. Психіка чинить опір цьому. Навіть якщо Ви знаєте на рівні розуму, що нічого страшного не станеться, все рівно десь у глибині народжується страх, який дуже важко перебороти. Перебороти його можна тільки у випадку беззастережної довіри своїм товаришам. Перевірте себе, чи вірите Ви тим, хто Вас оточує! Зміцніть свою віру в них! Для цього той з Вас, хто буде працювати, повинен встати на узвишшя (на спину одного з учасників, на стілець, стіл, підвіконня). У нього за спиною збирається група і витягає руки вперед долонями нагору для того, щоб підтримувати на руках тіло, що падає. Працюючий, не дивлячись назад або закривши очі, падає на спину. Спробуйте розслабитися в процесі падіння. Кожний виконує по три падіння. Група з кожним падінням намагається опускати руки все нижче до підлоги».*

Виконання вправи закінчується її обговоренням. Учасники висловлюються про те, що нового вони дізналися стосовно особистої довіри до групи, як вона змінилася в процесі виконання вправи. Якщо хто-небудь не зміг виконати вправу або занадто силував себе при виконанні, йому пропонується вибрати зі складу всієї групи людей, яким він довіряє страхувати себе і виконати вправу з ними.

#### **Коментар:**

Страх падіння на спину може бути пов'язаний із травмами, колісь отриманими працівником. Травматична подія могла відбутися в ранньому дитинстві, вона може бути витиснута і не пов'язуватися у свідомості з актуальним страхом падіння на спину. У такому випадку страх стає неконтрольованим і не піддається раціональному аналізу.

**4. Вправа «Послання предків – захисний купол»** – завершальний елемент тренінгу.

**Мета вправи:** виробляє довіру членів групи один до одного, надає впевненості у підтримці товаришів, родини, суспільства.

Вправа являє собою групову медитацію і проводиться зазвичай наприкінці дня, у напівтемряві. Ведучий просить групу створити коло довкола нього. У центрі кола розводиться невелике багаття або тренер бере у руки запалену свічу.

Тренер: «Зараз ми зробимо древній обряд. Подивіться на вогонь. Уважно подивіться... На його колір... Рух... Форму... Дивіться уважно усередину полум'я... У саму його середину... Вогонь – символ життя... З найдавніших часів вогонь шанувався нашими предками, йому приносили жертви, на його честь зводили святилища... Дивіться у вогонь. Так сотні і тисячі років тому бачили його наші пращури... Серед нас немає людини, яка не мала б предка, що так само б дивився у вогонь. Так, як ми зараз. Дивіться уважно... Вогонь зберігає в собі пам'ять про минуле... Кожен з нас носить у собі сотні тисяч поколінь своїх предків, мисливців і воїнів, їхню доблесть і славу... Інакше не може бути. Той, хто не був відважним і сильним, не залишав потомства, не міг його зберегти... Тільки кращі люди продовжували свій рід. Таким був суворий непорушний закон життя.

Поверніться навкруги, вдивіться у темряву за Вашою спиною... Уважно вдивіться... Там стоять Ваші діди, прадіди, прапрадіди, там стоять наші предки... Вони завжди там, за нашою спиною...

Простягніть праву руку в темряву... Її потискував або міг потискати Ваш дід, учасник Великої війни, тієї війни, що змусила здригнутися світ, у якій перед мужністю наших дідів весь світ схилив коліна...

А за спиною Ваших дідів стоять Ваші прадіди, їх Ви теж могли ще застати, бачити на фотографіях, читати їхні листи... На їхню долю випала Перша світова, цивільна...

А їхні батьки, Ваші прапрадіди – Японська війна, 1905 рік...

А їхні діди – це Вітчизняна війна 1812 року... І так далі, і немає кінця цьому переліку... Що не рід наш – то воїни, кавалери, герої... Вони стоять у нас за спиною, і немає в нас права зганьбити славу дідів і прадідів... І є в нас велика сила – сила людей, що били усяких недругів і ні перед ким спину негнули... І є в нас їхня мудрість вікова, їхній досвід, їхній голос, що говорить нам у важку хвилину, як бути і що робити... Довіртеся цьому голосові, слухайте його, він ніколи не підведе, ніколи не обдурить... Пам'ятайте, що завжди у Вас за спиною стоїть незлічимо воїнство наших предків – кращих у світі воїнів...

Потисніть руку своєю дідові... Вдивіться у Ваших пращурів, що ідуть в п'ятому... Поверніться до вогню... Закрийте очі... Зараз Ви покладете руки на плечі один одному і замкнете ритуальне коло... Замкнете, об'єднаєте свою силу, силу наших загальних предків... Уявіть, що руки, які лягають до Вас на плечі – це важкі, натруджені руки наших батьків, дідів і прадідів, а на їхні плечі лягають руки їхніх дідів і прадідів, а на їхні плечі, руки їхніх батьків і так далі, до початку століть... Покладіть руки на плечі. Відчуйте в собі силу тисяч і тисяч чудо-богатырів... Наповніться нею... Наповніться непохитною впевненістю в собі і спокоєм... Пам'ятайте, ми відповідаємо за те, що залишили нам наші предки... Відповідаємо перед своїми дітьми, онуками, які ще не народилися, і правнуками, перед своїми нащадками!!!

Відкрийте очі... Подивіться на вогонь... Відчуйте його тепло...

*Зараз у нас є величезна сила... Наша загальна сила, яку можна направити туди, куди ми захочемо...*

*Уявіть, що у вогні збирається наша сила, і від цього вогню починає рости прозорий купол, захисний купол, який накриває, вкриває усіх нас... Згадайте найближчих Вам людей, подумайте про них, уявіть їх... Уявіть, що цей захисний купол росте, розширюється і накриває собою цих людей... це місто... нашу країну... нашу землю... Купол нашої сили вкриває нашу землю... Ми відповідаємо за наших близьких... Ми відповідаємо за нашу Землю... Поки ми живі, буде так...*

*Відчуйте захист, що дає цей купол нашої загальної сили, побудьте під ним...*

*І от він починає зменшуватися... Стає усе менше і менше... Перетворюється на цей вогонь... Протягніть руки до нього, підійдіть ближче... Візьміть частку цього вогню, цього тепла, цього захисту і вкладіть у своє серце, у свою душу... Коли-небудь Вам знадобиться допомога, захист, сила, впевненість у собі, спокій... Покличте цю частку вогню зі свого серця, зі своєї душі, і захисний купол накриє Вас, дасть Вам те, що потрібно в цей момент... Візьміть із собою частку тепла...»*

Закінчивши виконання вправи, тренер робить паузу на 3-5 хвилин для того, щоб ті, кого навчають, могли асимілювати отриманий досвід, отямитися, зібратися з думками (5 хв.).

Тренер пропонує групі висловитися про свої відчуття, які виникли в процесі і по закінченні роботи (10 хв.)

Після обговорення і відповідей на питання ведучий підводить підсумки робочого дня і всього тренінгу в цілому (10 хв.)

Підведення підсумків має на увазі нагадування теми, цілей, відпрацьованих навчальних питань минулого дня занять, а також теми і навчальні питання, розглянуті впродовж усього тренінгу.

Тренер нагадує про основні навички, отримані під час тренінгу:

- «стан розслабленого очікування»;
- «оптимальний робочий стан»;
- «перехід станів»;
- «внутрішній сигнал небезпеки»;
- «безпечне місце»;
- «внутрішній ресурс»;
- розслаблення і скидання м'язової напруги;
- відпочинок в екстремальних умовах;
- навички самогіпнозу;
- саморегуляція і самодопомога в умовах сильного стресу;
- візуальна психодіагностика й екстрена психологічна допомога;
- самомасаж і масаж;
- ухвалення групового рішення;
- організація взаємодії в групі;
- способи психологічного узгодження групи, підтримка в підрозділі робочої атмосфери.

Далі ведучий ще раз говорить про необхідність інтенсивної самостійної роботи для остаточного засвоєння і закріплення отриманих навичок, нагадає завдання, що давалися учасникам тренінгу для індивідуальної роботи протягом першого і другого дня тренінгу. Надає рекомендації з організації регулярної самостійної роботи: *«Постійно пам'ятайте про те, що Вам ще багатьом речам необхідно навчитися. Постійно пам'ятайте про те, для чого Вам необхідно вчитися. Пам'ятайте про те, що кожную вільну хвилину протягом трьох тижнів після закінчення тренінгу Вам необхідно повторювати і закріплювати отриманий матеріал. Розділіть свої отримані навички на дві частини – на ті, котрі можна відпрацьовувати в процесі щоденної життєдіяльності, і ті, котрі вимагають для свого відпрацьовування спеціального часу й умов. Щодня протягом трьох тижнів по закінченні тренінгу знаходьте час на спеціальні заняття психологічної підготовкою. Ретельно плануйте свої самостійні заняття.*

*У повсякденній життєдіяльності намагайтеся максимально використовувати свої нові знання, застосовувати їх скрізь, де тільки можливо. Влаштовуйте собі раз на тиждень контрольні заняття, на яких перевіряйте результати роботи за тиждень. Виконуйте усі вправи і домашні завдання, що пропонувалися, до формування автоматичної навички. Перевіряйте кожную сформовану навичку в складних умовах.*

*По закінченні перших трьох тижнів самостійної роботи підведіть загальні підсумки і намітьте собі подальший, мени інтенсивний план удосконалення своєї психологічної готовності. Заохочуйте себе за досягнуті успіхи».*

Завершуючи тренінг, з метою націлювання учасників групи на подальше професійне удосконалення, ведучий розвиває наступну тезу: *«Протягом трьох днів занять ми з Вами говорили про розвиток професіоналізму, про становлення професіонала. Так хто ж такий професіонал? Це той, хто досягає результатів найменшими засобами, той, хто не стоїть на місці і постійно самоудосконалюється, це той, хто володіє специфічним професійним мисленням. Професіонал у сфері безпеки – це мислитель, який повинен мати усі звички дійсного хіжсака: обережність і стримкість, силу і хитрість, терпіння й рішучість, гострий розум і сміливість. Професіонал повинен досконало володіти своїм робочим інструментом – своєю головою, своїм тілом, своєю психікою. Актор, що називає себе професіоналом, може не відрізнятися від останнього. До певного моменту – до того моменту, коли потрібно застосувати в дії свій інструмент, а не носити його як прикрасу. Ось тут усе і стає на свої місця. Тут відразу видно, хто дійсний професіонал. І нікого не можна обдурити голосними промовами й ученими міркуваннями. Не обманюйте самі себе. Не будуйте ілюзій і повітряних замків. Дивіться правді в очі, тому що помилки і непрофесіоналізм у питаннях безпеки завжди дуже дорогою ціною, самою дорого коштували, їх ціною може бути життя людей».*

### Саморегуляція поведінки працівника ОВС в екстремальних ситуаціях службової діяльності

Встановлено, що при негативних емоційних переживаннях в екстремальних ситуаціях підвищується напруження м'язів (спотворене обличчя, утруднене дихання, нервовий тремор, метушливість чи скутість). І, навпаки, розслаблений стан м'язів, плавні вільні рухи, відсутність скутості свідчать про позитивні емоції, добрий душевний стан людини.

З іншого боку, велике значення для людини має друга сигнальна система – мовлення. Слово з його інформаційним змістом слугує для нас таким же сигналом, як предмети та явища, які оточують нас. Воно містить у собі не тільки інформацію, але й емоційне забарвлення. У сполученні з нашою пам'яттю, уявою, уявленням та іншими психічними процесами слово, сказане кимось або вимовлене нами вголос чи подумки, може впливати на наш стан. Помічено, що навіююча сила слова збільшується, коли людина знаходиться в розслабленому стані. На вмінні розслабитися та здійснювати словесне самонавіювання ґрунтуються прийоми аутотренінгу (АТ) як однієї з методик психічної саморегуляції.

Вправи м'язової релаксації (розслаблення) у поєднанні з направленими словесними навіюваннями ведуть до вироблення спроможності довільно, швидко та в будь-якій обстановці викликати в собі стан емоційної рівноваги, знімати нервово-психічне напруження в складних ситуаціях, попереджувати неадекватні емоційні реакції. Методика психічної саморегуляції може бути використана:

- для **заспокоєння**, короткочасного відпочинку й зняття нервових перевантажень, попередження психічного, фізичного перенапруження та втоми, підвищення працездатності;

- для **мобілізації** емоційно-вольової сфери; формування настрою, готовності до виконання службових задач, подолання труднощів, відчуття припливу сил, упевненості в собі;

- для **викоріювання негативних звичок** (наприклад, паління), для корекції своєї поведінки у взаєминах з оточуючими людьми тощо.

Запропонований курс є мінімальним та розрахований на самостійне оволодіння методикою, для чого знадобиться близько 4-х місяців регулярних занять. Курс містить:

- підготовчі вправи, оволодіння якими займе 1,5 – 2 тижні;

- основні вправи АТ, оволодіння якими займе 2 – 3 місяці;

- подальше використання відпрацьованих навичок саморегуляції в службовій діяльності та повсякденному житті.

Оволодівши АТ, працівники ОВС можуть використовувати здобуті навички як у своєму повсякденному житті, так і у практиці виконання навчальних та службових завдань. Для цього дуже важливо навчитися контролювати себе. Самоконтроль за проявом негативних емоцій є обов'язковим та має стати навичкою. Навчіться дивитися на себе немов з боку.

## Схема самоконтролю

Поставити собі запитання	Що зробити
1. Чи немає напруження в обличчі? (Чи не нахмурене чоло, чи не стиснуті щелепи)	1. Змусити себе посміхнутися (хоч би внутрішньо). Розтиснути зуби. Формули: «Спокійно. Обличчя розслаблене».
2. Як дихаю? (Чи немає переривчастого дихання або його затримки?)	2. Зробити 2–3 глибокі вдихи. Перейти на заспокійливий варіант дихання. Формула: «Дихання глибоке, рівне».
3. Чи не скуті м'язи?	3. Розслабити м'язи тіла. Зайняти зручну позу. Формула: «Тіло розслаблене, тепле».

Часто очікувані, значущі для нас майбутні події можуть приводити до нервового перенапруження, дезорганізації психічної діяльності. Це можуть бути ситуації, пов'язані з іспитами, публічним виступом, майбутньою неприємною розмовою чи виконанням відповідального службового завдання. Задача АТ – усунути почуття тривоги, страху, надмірне занепокоєння, знизити рівень нервово-психічної напруженості.

У планованих екстремальних ситуаціях можна виокремити наступні етапи:

- 1) тривожне очікування, «передстартова лихоманка»;
- 2) «робоче» вирішення ситуації;
- 3) «слідове занепокоєння», ефект післядії.

### I етап

#### *Тривожне очікування, «передстартова лихоманка»*

Після одержання інформації про час та характер майбутньої відповідальної діяльності людина починає тією чи іншою мірою готуватися до цього. Залежно від суб'єктивної значущості майбутнього «іспиту» будеться підготовка та плани щодо витрати душевних і фізичних сил.

У деяких випадках, особливо в осіб, що не мають досвіду поведінки в планованих ситуаціях, можуть розвиватися стани надмірного психічного напруження, що приводить до недоцільної витрати нервової енергії і в підсумку позначається на кінцевому результаті діяльності.

Для корекції психічного напруження та контролю над своїм емоційним станом на етапі очікування можуть бути використані різні прийоми, також зазначені нижче.

1. Спочатку визначте для себе особисту значущість майбутньої ситуації при різних варіантах її вирішення. Уявіть собі реально можливий найгірший вихід та його наслідки. Будьте готові це прийняти. Потім окресліть шляхи та побудуйте план щодо поліпшення кінцевого результату. Це дасть Вам можливість у майбутньому будь-яке відхилення від найгіршого виходу оцінити як успіх, пережити як маленьку, але перемогу над емоційно складними ситуаціями. Надалі, з виробленням навиків, досвіду «нульовий поріг» може бути в аналогічних ситуаціях значно підвищений.

2. Спробуйте позбутися нав'язливих уявлень про можливість негативних для Вас наслідків. Людина не може думати, переживати одночасно приємне і неприємне. Переорієнтуйте свої емоції на успіх, репетируйте, подумки програвайте тривожну ситуацію, уявляючи її собі такою, якою



Ви хочете її бачити. Готуйте себе навіть до незначного щодо Вашого «нульового варіанту» успіху. Важливо, визначивши погане, не витратити час та нервову енергію на його обговорення, а спробувати використовувати відпущений час на підготовку досягнення потрібного, бажаного. Звільнитися від «смутих» переживань та уявлень можливо тільки в один спосіб – дати їм іншу оцінку (провести переоцінку цінностей), не придушувати їх, а зневажати ними, позбавивши уваги, значущості. Розчиніть своє занепокоєння, побоювання, тривогу й страх, що заздалегідь готують Вас до «провалу» в діяльності, роботі, здатній забезпечити успіх

3. Використовуйте відомі Вам вправи АТ. Релаксація допоможе Вам усунути почуття тривоги, надмірного занепокоєння, хвилювання. Словесний самонаказ, сформульований у формі вселяння упевненості у своїх силах, спокійного ставлення до ситуації, позитивного її вирішення та проведений у стані релаксації, допоможе Вам переглянути своє ставлення до питання та визначитися в оптимізації його вирішення.

## **II етап**

### *«Робоче» вирішення ситуації*

У ситуації емоційного напруження підвищується готовність до захисно-агресивних форм реагування, але знижується рівень мислення, уваги, пам'яті. Особливо наочно це виявляється в епізодах надмірного розумового та емоційного навантаження. Так, перед складанням іспиту людині здається, що вона «нічого не знає», усе «забула» і т.ін. Іноді під час іспиту люди не можуть швидко згадати матеріал, який добре знають. Після іспиту та, відповідно, зняття емоційного навантаження з'являється усвідомлення того, що людина все знає, що вона здатна легко відповісти на багато екзаменаційних запитань.

Щоб зменшити негативну дію емоційного блоку, періодично вдавайтеся до самоконтролю, звертаючи увагу на те, чи немає в теперішній момент надмірної м'язової скрутості, прискороного нерівного дихання, почуття «пустоти» в голові, відсутності потрібних відомостей, думок.

– Зробіть 2–3 глибокі вдихи, потім перейдіть на дихання заспокійливого типу.

– Подумки «обмацайте» своє обличчя, тіло. Розслабте м'язи обличчя (маска релаксації), м'язи плечового поясу, рук, ніг по можливості й відповідно до ситуації.

– Самонаказ – твердження, що Ви здатні вільно володіти собою, «тримати удари», що Ви спокійні, добре знаєте матеріал і т.ін. Формулу самонавіювання підбирайте самостійно.

У випадку неприємного на Вашу адресу монологу переконайте себе в тому, що промовець – Ваш друг, що Ви ставитеся до нього з любов'ю та повагою і готові з радістю вислухати від нього будь-які зауваження та критику.

## **III етап**

### *Ефект наслідку, «слідове занепокоєння»*

При вдалому вирішенні тривожної ситуації людина відчуває полегшення, духовну свободу, тобто позитивні емоції. Дещо підвищується настрій, минуле втрачає свою значущість та актуальність. Попереднє занепокоєння та

побоювання оцінюються як невинуваті й надмірні, очікування повторення епізодів, що емоційно напружують, відсутні чи не бентежать. Позитивна оцінка того, що сталося, гасить занепокоєння, побоювання та звільняє нашу свідомість і пам'ять від нав'язливих очікувань невідлого результату. У протилежному випадку увага надовго приковується до «образливого», «несправедливого», що стало наслідком необережних, випадкових наших дій чи збігом обставин. Пам'ять постійно повертає нас до цих подій та настійливо повторює думки й почуття, забарвлені в похмурі тони. Усе це забирає багато душевних сил, часу та не сприяє раціональній поведінці. Для попередження таких дестабілізуючих переживань, якщо не допомогла вся попередня робота з нейтралізації психотравмуючих впливів, спробуйте щодо конкретного неприємного епізоду застосувати такі прийоми:

1. Зіставте, що завдає Вам більше шкоди – пережитий екстремальний епізод, що зайняв у Вашому житті кілька хвилин, чи тривалі міркування про нього. Те, що трапилося, прийміть як належне, неминуче, що вийшло за межі теперішнього та стало історією. Прийняття того, що відбулося, як факту, який залишився у Вашому минулому, дозволить зменшити його «тактичну значущість» та є першим кроком до стабілізації Ваших емоцій, подолання й попередження «прийнятого близько до серця» реагування.

2. Дії щодо усунення наслідків чи покращання якості «відпрацьовування» прогнозованих екстремальних ситуацій варто планувати тільки на поточний день. Краще це робити зранку (але в жодному разі не ввечері). Ваша задача на вечір – використовувати вправи, що регулюють сон, заснути швидко та спокійно). Намагайтеся, не думаючи про день завтрашній, максимально виконати намічене на сьогодні. Успішна реалізація даних «одноденних» програм поверне Вам задоволення від виконання цих конкретних планів та дозволить швидше ліквідувати чи значно зменшити причини, які породжують надмірні емоційні реакції, змінивши ситуацію, ставлення до неї.

3. Використовуйте основні вправи АТ. Заспокійливі формули, що виводяться в стані «аутогенного заглиблення», дозволять звільнитися від негативних емоцій, відновити свої сили, свою «психічну енергію» і більш успішно протистояти несприятливим зовнішнім впливам, дати їм правильне тлумачення та змінити до них ставлення на більш раціональне.

Навики АТ можуть використовуватися для регуляції сну: щоб швидше та міцніше заснути в будь-який час доби, варто зайняти зручну позу (краще на спині), домогтися релаксації м'язів тіла та декілька разів повторити формули.

- *Моє тіло розслаблене та м'яке...*
- *Усі думки йдуть...*
- *Я занурююся в спокій...*
- *Голова тяжчає, дрімота підсилюється...*
- *Повний, приємний спокій... відпочинок...*

Важливо пам'ятати, що порушення сну – одна з ознак нервової певртоми, і якщо зусилля щодо нормалізації сну прийомами АТ виявляються безуспішними, то варто звернутися до лікаря.

Шкала реактивної особистісної тривожності  
(Методика Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна)

**Настанови щодо демократичних засад діяльності поліції,  
розроблені старшим радником Генерального секретаря ОБСЄ  
з питань діяльності поліції (Відень, 2006)**

*Основні положення*

Концепція роботи поліції з населенням за місцем проживання виникла як найважливіше оперативне доповнення традиційного стилю поліцейської діяльності. Даний підхід характеризується глибшим залученням в поліцейську діяльність інших відомств і суспільства з метою забезпечення більш ефективної і дієвої боротьби із злочинністю і зміцнення відносин між поліцією і місцевим населенням. Це фактично означає введення нової культури поліцейської діяльності.

Робота з громадянами за місцем проживання передбачає зміну практики, але не основних напрямків правоохоронної діяльності, водночас забезпечує ефективнішу і дієвішу стратегію досягнення мети.

*Основні принципи* і характеристики роботи поліції з населенням за місцем проживання – ключовий елемент побудови партнерства між поліцією і суспільством. Основною передумовою партнерства є настійна необхідність підвищення рівня долучення суспільства до справи забезпечення безпеки і громадського порядку, а також вирішення проблеми злочинності в місцях проживання громадян, оскільки це завдання не може бути вирішене силами однієї лише поліції. Для досягнення подібних партнерських відносин поліція повинна глибше інтегруватися в соціум і укріпити свою легітимність всіма засобами здійснення правоохоронної діяльності на основі узгоджених дій і поліпшення якості послуг, що надаються населенню. З огляду на це, поліція повинна:

- бути впізнанною і доступною для населення;
- знати населення на підвідомчій території і бути відомою йому;
- відгукуватися на потреби населення;
- прислухатися до проблем громадян;
- привертати і мобілізувати населення;
- звітувати про свої дії і досягнуті результати.

Для того, щоб спонукати громадськість розділити відповідальність за підвищення якості життя і тим самим активно підтримати поліцію в її зусиллях щодо протидії і запобігання злочинності, поліція повинна встановити відносини довіри і партнерства з суспільством. Це партнерство повинно характеризуватися взаємною чуйністю й однаковими умовами для обох партнерів.

*Впізнаванність і доступність* передбачає, що персонал поліції повинен бути знайомим жителям даного району, не викликати дискомфорту своєю присутністю. Щоденні особисті контакти також можуть допомогти місцевому населенню ближче познайомитися зі «своїми» поліцейськими.

Правоохоронці повинні бути добре поінформовані про соціальну структуру населення своїх районів. Іншими словами, вони повинні скласти

«соціальну карту» закріплених за ними територій, зокрема, список уразливих осіб і сімей, осіб групи ризику, порушників спокою і злочинців, потенційні місця здійснення злочинів (наприклад, бари) і гарячі точки, місцевих лідерів бізнесу і підприємств сфери соціального обслуговування в районі.

*Чуйність* – найважливіший принцип поліцейської діяльності, заснованої на демократичних принципах, який означає, що поліція чутливо реагує на насущні потреби і проблеми всіх місцевих жителів і докладає всіх зусиль для оперативного неупередженого сприяння, проявляє співчуття до тих, хто потребує допомоги і пошани до прав людини. Послуги правоохоронців повинні бути спеціально пристосовані до норм і системи цінностей жителів району, в якому працює міліція.

*Проведення консультацій із громадськістю, мобілізація і залучення населення до процесу виявлення проблем району, аналізу причин, які лежать в їх основі, встановлення пріоритетних задач і їх реалізації з використанням випереджувального підходу до вирішення проблем.* За допомогою проведення консультацій з населенням поліція наочно демонструє готовність враховувати проблеми, цінності і поради жителів району. Передбачається, що в обмін населення надаватиме інформацію і ресурси, а також моральну підтримку діям поліції. Це означає, що місцеві жителі повинні стати активними партнерами поліції в справі виявлення і вирішення цих питань. Необхідність проведення *консультацій* з місцевою громадськістю заснована на визнанні того факту, що закрита міліцейська система у місцевого населення не матиме успіху.

*Підзвітність* також є основоположним принципом демократичної поліцейської діяльності, передбачає реальну відкритість поліцейських структур при здійсненні різними інститутами нагляду контролю за їх діяльністю, включаючи поведінку конкретних співробітників поліції, стратегії проведення поліцейських операцій, процедури призначення і виконання бюджету. Поліція також зобов'язана на добровільній основі надавати громадськістю інформацію і підтримувати її. Поліція повинна нести відповідальність перед законом, а її діяльність повинна бути прозорою і підзвітною місцевій спільноті.

Поліцейські на місцях і їх безпосереднє керівництво несуть відповідальність за свої дії перед суспільством, законом і державою.

За умов прозорості й підзвітності правоохоронної діяльності соціуму суспільство буде лояльнішим при виникненні проблем стосовно неправомірних дій поліцейських, питань щодо бюджету та ін.

Важливим аспектом переведення цих концептуальних принципів в практичну площину є використання ряду ключових стратегій і організаційних заходів.

*Основні зміни в структурі і стилі управління в поліцейській організації повинні в основному торкатися:*

– децентралізації і делегування повноважень з ухвалення рішень і управління ресурсами від керівництва до поліцейських, які безпосередньо працюють з населенням;

– перерозподілу сфер відповідальності всіх співробітників поліції з наданням більшої самостійності співробітникам нижчої ланки і покладанням на керівництво обов’язків з координації, контролю і підтримки діяльності безпосередніх виконавців, заохочуючи поліцейських, які працюють безпосередньо з населенням, до раціонального, але творчого підходу в реалізації власних ініціатив, і забезпечуючи наявність ресурсів, необхідних для ефективного вирішення проблем;

– переходу від принципу *передачі інформації* в поліцейських службах, орієнтованого переважно на низхідну модель потоку інформації («зверху-вниз»), до використання висхідної моделі (типу «знизу-вгору»), при якій поліцейські, що працюють з населенням за місцем проживання, передають інформацію стосовно проблем і побажань населення своїй безпосередній і вищій ланці керівництва. Подібна двостороння модель комунікації повинна також привести до колективного стилю ухвалення рішень;

– підготовки поліцейських і програм наставництва, що виходять за межі традиційного навчання професійним навикам і основним вимогам поліцейської діяльності, заснованої на демократичних принципах, але що передбачають також ознайомлення з ширшим діапазоном професійних умінь і знань, таких, наприклад, як встановлення контактів з населенням; побудови довіри; посередництва в конфліктних ситуаціях; розробки творчих підходів до зняття напруженості серед населення; здійснення рішення проблем і збору інформації; перекладу загальних повноважень у конкретні дії; ознайомлення керівництва поліції та інших зацікавлених сторін з проблемами населення;

– навчання цим навикам на курсах первинної підготовки слухачів, підвищення кваліфікації без відриву від роботи для поліцейських і керівництва; оцінки ефективності роботи правоохоронців, яка повинна в першу чергу враховувати здатність співробітника ефективно вирішувати проблеми населення і залучати громадян до цих зусиль.

*Основні зміни в структурі і стилі керівництва, які виходять за рамки безпосередньо поліцейської організації, повинні в основному передбачати:*

– розширення повноважень місцевих громадських структур, при яких поліція сприяє організації зустрічей і форумів громадян за місцем проживання, а також інформування населення щодо можливості їх активної участі в процесі вирішення проблем;

– ознайомлення інших державних відомств з їх роллю в реалізації підходу, заснованого на вирішенні проблем і створенні формальних структур для плідної співпраці в інтересах уникнення дублювання функцій, а також з метою поділу праці, надання взаємодопомоги і досягнення ефективною взаємодії в роботі з використання соціальних ресурсів.

Побудова партнерства між поліцією і суспільством є складним і багатостороннім процесом, що вимагає змін на будь-якому рівні поліцейської служби і в будь-якій сфері поліцейської діяльності. Процес здійснення програми роботи поліції з населенням за місцем проживання можна розділити на чотири етапи, які слід вважати циклічними або такими, що повторюються: підготовча стадія, стадія реалізації, стадія оцінки і стадія коректування і розширення функцій.

*Оцінка ефективності діяльності співробітника поліції повинна в першу чергу враховувати його здатність успішно працювати з проблемами місцевого населення і уміння залучати місцевих жителів до процесу реалізації цих зусиль. Поряд з використанням таких чисто кількісних критеріїв кількісної оцінки, як статистика злочинів, рівень розкриваності злочинів, число штрафів за порушення правил дорожнього руху, або кількість проведених затримань, слід застосовувати метод, заснований швидше на поєднанні кількісних і якісних критеріїв, що оцінюють (у довгостроковій перспективі) такі результати роботи співробітника, як, наприклад, ступінь ефективності заходів, проведених в процесі вирішення проблем, рівень задоволеності населення поліцейським обслуговуванням або ступінь співпраці суспільства з поліцією, а також життєздатність проектів жителів району і відчуття безпеки у жителів даного населеного пункту.*

### **Вимоги до працівника поліції в умовах демократизації правоохоронної діяльності.**

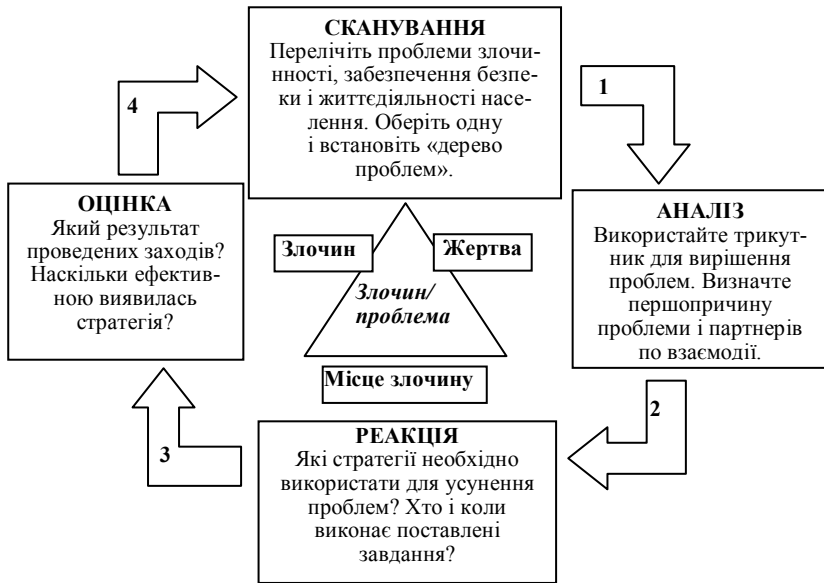
Робота поліції з населенням за місцем проживання вимагає ширшого діапазону професійних умінь і знань, включаючи навички комунікації, уміння вислуховувати різні думки, створювати відносини довіри, виконувати посередницькі функції в конфліктних ситуаціях, розробляти творчі підходи до вирішення проблем населення, включаючи організацію груп активістів, брати участь в процесі вирішення проблем, збирати інформацію на основі сучасних технологій, а також переводити повноваження в належні практичні дії і передавати інформацію про потреби населення керівництву поліції та іншим зацікавленим сторонам.

При підготовці працівника міліції до служби в умовах партнерства з населенням слід виходити за рамки традиційного навчання професійним навичкам і основним вимогам поліцейської діяльності, прививаючи демократичні принципи пошани до культури, традицій і релігії різних народів і етносів, дотримуючись прав людини й етики діяльності поліціанта.

Згідно з розробленою ОБСЄ моделлю вирішення проблем «САРА», діяльність поліцейського у соціумі, окрім усього іншого, передбачає складання карт «гарячих точок» злочинів, обхід і ознайомлення з діяльністю соціальних загальноосвітніх і медичних установ. Оскільки подібна інформація може бути одержана лише за допомогою місцевого населення, тісна співпраця з ним, заснована на відносинах довіри, виявляється абсолютно незамінною.

Перший крок, за моделлю «САРА», – сканування існуючих проблем і випадків правопорушень, їх встановлення й аналіз. Наступний передбачає розробку шляхів вирішення проблем і їх реалізацію. На завершення проводиться аналіз отриманих результатів. Всі вказані етапи здійснюються при тісній взаємодії поліції і суспільства. Різні етапи систематично вивчаються за допомогою спеціальної моделі вирішення проблем «САРА» (сканування, аналіз, реакція, аналітична оцінка) або «Модуль аналізу проблем», в процесі яких застосовують «Трикутник вирішення проблем»

Модель вирішення проблем «САРА»



Виконання етапів 1–3 завершується аналітичною оцінкою, в процесі якої конкретизуються й узагальнюються такі положення:

1. Застосування поліцейськими попереджувальних дій із зниження рівня злочинності, споживання наркотиків, рівня боязні злочинних посягань, деморалізації населення, включаючи процес соціальних змін на території.

2. Врахування поліцейськими специфічних особливостей місцевих пріоритетів, потреб і ресурсів.

3. Надання рядовим жителям права вносити свій внесок в процес визначення першочергових завдань.

4. Сприяння поліцейським неформальному вирішенню конфліктів серед місцевого населення.

5. Вирішення поліцейськими потреб і проблем уразливих груп населення.

6. Співпраця поліцейських з місцевим населенням щодо встановлення і вирішення першочергових завдань, пов'язаних з громадськими безладами.

7. Діяльність поліцейських як каталізаторів в процесі пов'язування інтересів місцевого населення з інтересами інших відомств.

8. Уникнення поліцейськими дій, спрямованих на користь однієї групи, які шкодять іншій.

9. Ставлення поліцейських до расових, етнічних, релігійних, культурних відмінностей або відмінностей за ознакою статі.

10. Дистанціювання поліцейських від політичних пристрастей.

Громадськість повинна бути інформована про результати оціночного аналізу, включаючи як позитивні, так і негативні аспекти реалізації проекту. З одного боку, цього вимагає такий демократичний принцип поліцейської діяльності, як підзвітність, і у разі вирішення проблем це ще більшою мірою надихне місцеве населення на участь у роботі поліції і сприятиме зміцненню партнерства між поліцією і суспільством.

### **Висновок**

Основними стратегіями подолання потенційних перешкод на шляху процесу реалізації програм партнерства і стійкого прогресу можуть бути серйозні організаційні зміни в діяльності поліцейських служб в процесі загальних демократичних реформ поліції, надання місцевому населенню права на активну й ефективну участь у становленні партнерства між поліцією і суспільством.

### **4.3.2. Міжнародний досвід напрямків психологічної роботи у діяльності міліції України**

(Із матеріалів історичної довідки про співпрацю Донецького юридичного інституту та поліції Баварії і Нюрнберзької школи поліції)

Співпраця Донецького юридичного інституту та поліції Баварії і Нюрнберзької школи поліції почалася у лютому 1994 року. 2002 року в інституті створено Центр упровадження психотренінгових технологій. На даний час в ньому пройшли навчання більше 2,5 тисячі осіб, серед яких психологи, керівники й працівники різних служб і підрозділів міліції, фахівці інших екстремальних видів діяльності, викладачі, курсанти, студенти.

Сучасні умови реформування органів внутрішніх справ, їх інтеграції у систему правоохоронних органів зарубіжних країн закономірно висувають потребу в удосконаленні діяльності міліції України, оптимізації професійної підготовки персоналу, особливо керівного складу, здійсненні системних перетворень у правовому регулюванні службової діяльності та соціальному забезпеченні працівників ОВС.

Для виконання цих завдань варто звернутися до зарубіжного досвіду, насамперед високорозвинених країн, які традиційно втілюють принципи правової держави, мають розвинені структури громадянського суспільства, сформовані правові системи та налагоджені механізми реалізації правових приписів. Набуває актуальності забезпечення професійної готовності співробітників органів внутрішніх справ до взаємодії з правоохоронними відомствами інших країн у розв'язанні таких глобальних проблем, як тероризм, транснаціональна злочинність, міжнаціональні конфлікти, торгівля людьми, незаконна міграція, злочини, пов'язані з незаконним обігом наркотиків тощо.

Найбільший інтерес викликає організація поліцейської діяльності у Німеччині. Однак німецький досвід організації та нормативного регулюван-



ня кадрової роботи, навчання і професійної підготовки, психологічного супроводу служби і загалом поліцейського менеджменту докладно не вивчено. Є також певний дефіцит практичних рекомендацій щодо використання тако- го досвіду в професійній діяльності органів внутрішніх справ України.

У середині 90-х років XX століття в Німеччині провели низку наукових досліджень щодо обґрунтування впливу на працівників поліції соціально-психологічних чинників, які мали такі наслідки: збільшення випадків суїциду, фактів психічної та фізичної травматизації під час виконання службових обов'язків, а також алкоголізму, наркотизації та інших негативних явищ. Було встановлено, що особливо значущими виявилися проблеми, пов'язані з професійним стресом, характерним для діяльності поліцейських, комунікативні труднощі, які вони відчували, а також проблеми внутрішньокolleктивних стосунків і психологічного клімату в службових колективах. Було доведено, що стрес працівників, їхня комунікація та клімат у колективі тісно взаємопов'язані, що, зрештою, позначається на ефективності службової діяльності та якості виконуваної роботи. З огляду на це було змінено підходи та методи роботи з персоналом поліції. Нові методи й принципи поліцейського менеджменту було взято на озброєння поліцією Баварії. Сьогодні вони реалізуються в ефективній системі психологічного супроводу служби, у проведенні тренінгів антистресової та комунікативної спрямованості, тренінгів для керівного складу, які розробляє, організовує та проводить психологічна служба поліції федеральних земель Німеччини, зокрема Баварії. *Найважливішою складовою поліцейського менеджменту в Німеччині стало цілеспрямоване психологічне забезпечення поліцейської діяльності.*

Ідея була виправданою, зокрема, із трьох міркувань. По-перше, **психологічна служба мала усунути напруженість, що виникла між поліцією й громадянами, не силовими, а психологічними засобами.** По-друге, у світовій психологічній науці було здійснено багато психологічних досліджень, результатів яких раніше в поліції не використовували. І, нарешті, незаперечним є факт, що одночасно з новими знаннями, здобутими в галузі психології, психіатрії та психосоматики, **прийшли нові уявлення про закономірності розвитку психіки й особистості загалом, які можна й потрібно використовувати в поліцейській діяльності.**

Спочатку завданнями психологічної служби були:

- 1) консультації поліцейського керівництва з усіх психологічних питань повсякденного, а також кризового управління персоналом;
- 2) поліпшення робочого клімату в підрозділах поліції. Психолог повинен був стати ланкою, що поєднує ієрархічно розділену організацію, так би мовити, рупором зворотного зв'язку для керівництва підрозділів;
- 3) викладання в школах поліції з метою донести до службовця думку, що під час виконання службових обов'язків необхідно не впадати в крайнощі, тобто бути або сильним, або надто м'яким, а в будь-якій ситуації знаходити адекватне обставинам рішення;

4) проведення навчальних семінарів для керівників про закони розвитку групової динаміки і методи психологічно грамотного управління колективом. Обов'язковою була участь психолога і в розробці тактики роботи поліції під час масових заходів;

5) робота в поліцейських округах та участь у службових заняттях і нарадах (психолог повинен був діагностувати проблеми, що виникають у підрозділах поліції);

6) участь у викладанні правил дорожнього руху в школах;

7) розгляд у правовому відділі президії скарг населення (проаналізувавши скарги, психологи разом із поліцейськими-практиками розробляти стратегії запобігання схожим претензіям населення);

8) наукові дослідження в галузі прикладної та юридичної психології.

1975 року, коли практична користь діяльності психологів на службі поліції виявилася незаперечною, постало питання про перетворення психологічної служби міської поліції Мюнхена на Центральну психологічну службу Баварської поліції (далі – ЦПС) при поліцейській президії Мюнхена.

Сьогодні завдання психологічної служби стосуються не епізодичних, а концептуальних проблем діяльності і є такими:

– організаційний розвиток поліції та робота з персоналом (вивчення проблем, що виникають у діяльності поліції, розробка психологічної концепції поліпшення іміджу поліції в очах громадськості, діагностика робочого клімату в колективах, добір кандидатів на вищі керівні посади в поліції за допомогою асесмент-центрів, розробка принципів і методів атестації персоналу);

– підтримка оперативної поліцейської діяльності, допомога в розслідуванні тяжких і резонансних злочинів (складання психологічного портрета злочинця, психологічна допомога в розробці тактики ведення допиту, участь в огляді місця злочину, психологічна експертиза);

– консультування поліцейських службовців, профілактика посттравматичних розладів, співробітництво з клініками, психотерапевтами, медичною поліцейською службою, духівниками, профспілками та іншими інститутами поліції, які відповідають за психофізіологічне здоров'я персоналу;

– освіта й підвищення кваліфікації поліцейських у галузі прикладної та юридичної психології.

Власне психологічний супровід служби та використання тренінгів у Баварії починається вже в навчальних закладах поліції з вивченням предмету «Професійна комунікація, конфліктологія». Принципом навчання є ідея про те, що сучасний поліцейський повинен не тільки здобути в процесі освіти професійні правові та тактичні знання, а й мати психологічну підготовку для кваліфікованої роботи з населенням. **Поліцейський, окрім набутих комунікативних навичок, має бути психологічно компетентним під час вирішення конфліктних ситуацій.** Мета викладання предмету – навчити поліцейського адекватно реагувати на проблеми, щоб для їх розв'язання застосовувати насамперед психологічні та комунікативні

засоби, а не владні повноваження. Такі навички дають знання основ практичної психології, методики постановки питань, прийомів аргументації, закономірностей поведінки громадян у соціумі.

Після закінчення навчального закладу (школи чи інституту поліції) для всіх службовців є обов'язковим проходження психологічних тренінгів як підвищення кваліфікації мінімум один раз на три роки. З цією метою співробітниками Інституту підвищення кваліфікації поліції Баварії розроблено тренінг «ПАКЕТ» – поліцейський антистресовий комунікативний тренінг, який проводиться протягом двох тижнів і має на меті не тільки оптимізувати психологічне вміння й навички, а й «ліквати душу». Таку концепцію проведення тренінгу обгрунтовують провідні фахівці ЦПС поліції Баварії, які вважають, що **службовці силових структур потребують психологічної допомоги та терапії більшою мірою, ніж працівники інших професій** [10].

З 1995 року розроблено і проводиться тренінг для керівного складу поліції Баварії, в якому беруть участь керівники поліцейських президій, великих підрозділів, їхні заступники, начальники служб, керівники комісаріатів і децернатів (відділів). Про необхідність такого тренінгу свідчить опитування співробітників, що виявило істотні проблеми в галузі соціальної компетенції керівників. Для ефективного керівництва часто буває недостатньо знань про стилі управління, методи поліпшення емоційного комфорту в малій групі робочого колективу, шляхи підвищення культури міжособистісного спілкування. Необхідна перебудова глибинних особистісних структур, ломка стереотипів, уявлень про себе як про ідеального керівника.

Крім того, тренінг «ПАКЕТ», який проводиться протягом 12 років, показав чудові результати й дієвість тренінгів загалом. Наукові дослідження, проведені Інститутом підвищення кваліфікації поліції Баварії, засвідчили, що 93,4% учасників тренінгу відзначають його позитивний вплив на подальшу кар'єру і особистісне зростання.

Серед основних завдань тренінгу для керівників – формування в них мотивації до зміни стереотипів і неефективних стилів керівництва. Велика увага приділяється вивченню теорії й практики кооперативного та значно прогресивнішого ситуативного управління. Основою такого управління є особливі стосунки керівника і підлеглих, що ґрунтуються на оптимальному поєднанні таких структурних елементів кооперації: інформативності; ясності й доступності; розподілі ролей; делегуванні повноважень; репрезентативності; оцінці успіху; контролі.

Тренінг складається з чотирьох модулів, які проводять щороку.

У першому модулі тренінгу основна увага приділяється формуванню навичок саморефлексії та оптимізації соціальної компетенції керівника. Теми другого модуля – «Управління стресом», «Робота з групою і формування команди». Третій модуль цілковито присвячений питанням самомотивації та мотивації персоналу. Четвертий передбачає поглиблення

знань і вдосконалення умінь, здобутих у перших трьох модулях. Неабияк важливо для керівника вміти використовувати тренінговий досвід у повсякденній діяльності. Тож Інститут підвищення кваліфікації та Центральна психологічна служба мають можливість здійснювати моніторинг та психологічний супровід керівників протягом трьох років від часу їх призначення. Постійно практикується посттренінговий супровід керівників, який може мати форму коучингу, супервізорства або інтервізорства залежно від групи й цілей тренінгу.

Крім того, психологічна служба поліції Баварії проводить: навчання з підвищення кваліфікації службовців щодо питань загальної та прикладної психології; семінари з питань організаційної структури поліції; заняття з педагогіки та дидактики для викладачів-початківців; семінари з юридичної психології; тренінги для тренерів; тренінги з риторики для прес-офіцерів; семінари й тренінги щодо роботи з пресою для керівників підрозділів та прес-офіцерів; персональний коучинг для керівників; організовує діяльність медіаторів у розв'язанні конфліктів, що виникають у підрозділах поліції.

Робота поліцейської психологічної служби ґрунтується на принципах добровільності, гуманізму, законності, науковості. Допомога надається службовцям за потребою; служба орієнтується на добровільне бажання клієнтів отримати консультацію. Серед основних принципів роботи психологічної служби поліції – конфіденційність. Відомості про консультації та осіб, які звернулися по допомогу, не розголошуються, що регламентовано статтею 203 Кримінального кодексу Баварії. У разі порушення закону психолог несе кримінальну відповідальність – позбавлення волі строком до одного року.

Визначальним принципом роботи психологічної служби поліції Баварії є швидке та гнучке реагування на актуальні потреби практичних підрозділів. **Планування великих заходів або акцій здійснюється лише за участю психологів у робочій групі або оперативному штабі поліцейських сил.**

Наприклад, під час підготовки до Чемпіонату світу з футболу, який проводився 2006 року в Німеччині, перед службою стояло відповідальне завдання психологічної підготовки її персоналу, адже імідж країни багато в чому залежав від дій поліцейських. Психологічною службою було розроблено, організовано та проведено спеціальні тренінги з керівниками підрозділів і з усіма без винятку службовцями поліції, що забезпечували громадський порядок на масових заходах мундіально. Тренінг проводився протягом року перед чемпіонатом, і в ньому взяло участь більш як чотири тисячі осіб. Під час проведення ЧС-2006 психологи були присутні в кожному підрозділі, зокрема й у резервних. За результатами аналізу діяльності на футбольній першості світу рівень забезпечення безпеки, й рівень культури поведінки службовців поліції було визнано бездоганними. На наш погляд, вивчення й використання досвіду Баварії у підготовці до прове-

дення Євро-2012 було б корисним і для різних інститутів нашої країни, зокрема для МВС України.

Отже, є очевидним, що досягнення оптимальних результатів діяльності органів внутрішніх справ передбачає вивчення, аналіз та узагальнення досвіду, накопиченого правоохоронними системами різних країн світу. *Вивчення й посилання на зарубіжний досвід не означає його безпосереднього копіювання й перенесення в практику. Проте результати аналізу цієї діяльності та окремі підходи, прийоми і методи, особливо у сфері кадрового забезпечення професійної підготовки персоналу, організації психологічного супроводу службової діяльності можна ефективно використати і в органах внутрішніх справ України.*

Результатом вивчення й узагальнення фахівцями сучасного зарубіжного досвіду проведення тренінгової роботи з поліцейськими, а також аналізу психологічних закономірностей професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України стало створення у 2002 році Центру впровадження психотренінгових технологій. З 2006-го він отримав статус науково-дослідного центру (НДЦПТ). Його завданням є розробка й впровадження в практику тренінгів різної спрямованості.

Першим експериментальним тренінгом стала програма «Комунікація–стрес–безпека» (КСБ). Тренінг пройшов на базі НДЦПТ у травні 2002 року. У ньому брали участь начальники центрів практичної психології кількох обласних управлінь міліції, представники Міністерства внутрішніх справ України, вищих навчальних закладів системи МВС, провідні вчені в галузі психологічної підготовки силових структур. Під час тренінгу учасникам необхідно було випробувати на собі ефективність застосовуваних методів і методик і спільно прийняти рішення про корисність такого виду навчання. За результатами тренінгу було отримано позитивні відгуки всіх учасників, а МВС України прийняло рішення про широкомасштабне використання тренінгу КСБ у роботі з персоналом міліції.

За роки роботи центру проведено десятки тренінгів із різними категоріями працівників міліції, викладачами відомчих ВНЗ, представниками інших відомств. На основі вивчення проблем практичних підрозділів ОВС, потреб персоналу в підвищенні кваліфікації були розроблені програми психологічних тренінгів для різних служб та підрозділів органів внутрішніх справ, для працівників, що перебували в різних критичних ситуаціях (застосували вогнепальну зброю на ураження, дістали поранення тощо), для молодих викладачів ВНЗ, курсантів, а також тренінг для керівного складу міліції «Психологія ефективного керівника».

Загалом інноваційні процеси, що відбуваються в Україні, в тому числі й у системі правоохоронних органів, відкривають реальні перспективи широкого використання міжнародного досвіду, особливо поліції Баварії, в організації діяльності міліції. Узагальнення та використання новітніх досягнень поліцейської науки й практики, безперечно, сприятиме розв'язанню відомчих проблем, оптимізації професійної орієнтації, адап-

тації до вимог професії, освоєнню професійних та організаційних цінностей, досягненню професійної майстерності, опануванню нових видів діяльності та перепідготовці персоналу, а також виконанню завдань кадрового моніторингу, збереженню працездатності та запобіганню професійній деформації працівників міліції, поліпшенню робочого клімату в підрозділах. Це дасть змогу якісно й ефективно виконувати службові обов'язки й поліпшить імідж міліції як усередині країни, так і за її межами. Але найважливішим є те, що виважене застосування передового зарубіжного досвіду, про який ішлося в цій статті, допоможе переорієнтувати роботу ОВС України із силових і адміністративних методів на демократичні, спрямовані передусім на допомогу населенню, захист прав і свобод людей, забезпечення безпеки населення у повсякденному житті, тобто загалом на формування довіри народу до міліції. А це своєю чергою виведе діяльність правоохоронних органів України на європейський рівень.

### **Білецький О.В. Підготовка майбутніх працівників ОВС з питань організації та планування спортивних заходів «Євро-2012»**

Аналіз стану забезпечення охорони громадського порядку під час проведення матчів під егідою УЄФА свідчить про зростання чисельності футбольних фанатів – «хуліганів», які готові виразити непокору законним вимогам працівників міліції з метою створення групових сутичок та масових безпорядків.

Тому працівникам міліції ще до початку спортивно-масових заходів потрібно поставити наступні задачі:

- попередній контроль потоків прибуваючих учасників заходу;
- встановлення осіб підозрілих учасників з ознаками алкогольного сп'яніння, психічного розладу тощо;
- огляд і вилучення предметів, що можуть стати зброями хуліганських дій;
- переконання мирних учасників заходу не солідаризуватися з правопорушниками.

Також важливе значення мають оперативно-запобіжні заходи з профілактики правопорушень, які повинні включати:

- забезпечення взаємозв'язку з громадськими організаціями й учасниками масових заходів;
- підготовку спеціальної групи для проведення переговорів з організаторами;
- забезпечення взаємозв'язку із засобами масової інформації;
- взаємодію з представниками пожежної та медичної служб.

Після закінчення спортивно-масових заходів потрібно забезпечити чіткий контроль від'їзду учасників, бо не виключено, що окремі особи, перебуваючи у збудженому стані під впливом переглянутих спортивних

заходів, можуть скоїти протиправні дії, що будуть загрожувати життю та здоров'ю людей їх майну та майну міста учасника «Євро-2012».

*Запобігання злочинам та адміністративним правопорушенням в умовах проведення фінальної частини Чемпіонату Європи з футболу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Львів: ЛьвДУВС, 2009. – 352 с. – С. 50–53.*

### **Павленко Є.Б. Особливості перебування іноземних громадян та осіб без громадянства на території України під час проведення «Євро-2012»**

У 2012 році на території України буде проведено 16 матчів, зокрема фінальний матч чемпіонату у місті Києві. В зв'язку з цим Україну відвідає досить багато громадян інших країн та осіб без громадянства.

Іноземним громадянам та особам без громадянства, які будуть перебувати на період проведення Євро-2012 в Україні, слід подбати про необхідні для перебування документи і правильність їх оформлення.

Місцем проживання іноземців та осіб без громадянства, які тимчасово перебувають в Україні, можуть бути готелі та інші місця. Приймати іноземців та осіб без громадянства можуть зареєстровані в установленому порядку українські, спільні чи іноземні підприємства, установи й організації, а також фізичні особи, які постійно проживають в Україні або перебувають тут тимчасово у зв'язку з навчанням, стажуванням тощо.

Юридичні і фізичні особи в Україні не мають права приймати іноземців та осіб без громадянства, які незаконно в'їхали в Україну, втратили підстави для подальшого перебування в Україні або пред'явили документи, оформлені з порушенням Правил №1074, та надавати їм послуги.

Іноземцю та особі без громадянства, які порушують законодавство України, якщо ці порушення не передбачають адміністративної або кримінальної відповідальності, може бути скорочено визначений йому термін перебування в Україні. Такий термін може бути також скорочений, якщо в іноземця чи особи без громадянства уже немає підстав для подальшого перебування в Україні.

Таким чином, дотримання зазначених Правил іноземцями та особами без громадянства, які бажають бути присутніми на футбольних матчах в Україні, набагато полегшить працю координуючих державних органів з організації проведення «Євро-2012».

*Запобігання злочинам та адміністративним правопорушенням в умовах проведення фінальної частини Чемпіонату Європи з футболу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Львів: ЛьвДУВС, 2009. – 352 с. – С. 225–228.*

Цільовий тренінг  
**Психологічне та тактичне забезпечення сил поліції  
під час проведення масових спортивних заходів**

На виконання п. 3 Наказу МВС України № 133 від 20.03.08 року «Галузева цільова програма підготовки та проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу», а також згідно домовленості Донецького юридичного інституту та Фонду Ганса Зайделя у Донецькому юридичному інституті 2–6 листопада 2009 року було проведено п'ятиденний тренінг «Психологічне та тактичне забезпечення сил поліції під час проведення масових спортивних заходів».

У тренінгу взяли участь представники Департаменту кадрового забезпечення, Департаменту громадської безпеки МВС України, працівники підрозділів громадської безпеки Головних управлінь МВС України у Львівській, Донецькій областях та місті Києві, представники Центрів практичної психології Головних управлінь МВС України у Донецькій, Львівській, Харківській областях та місті Києві, а також психологи Київського, Харківського національних, Дніпропетровського, Львівського державних університетів внутрішніх справ, Донецького юридичного інституту.

Під час тренінгу активно застосовувались рольові ігри, групові дискусії, інтерактивні лекції, які допомагали з більшою ефективністю засвоювати матеріал, що викладався.

Німецькими тренерами був представлений у повному обсязі не тільки тренінг «Завжди у грі», але й «Концепція підготовки підрозділів поліції до забезпечення громадського порядку під час проведення Чемпіонату світу з футболу 2006».

**Початок тренінгу був присвячений** формуванню в учасників почуття ідентифікації себе з ЄВРО-2012, патріотизму, командного духу та єдності всіх регіонів України в прагненні провести гідно Чемпіонат Європи.

Ця мета була досягнута тренерами завдяки низки таких тренінгових вправ: презентація своїх регіонів, розробка слоганів щодо внеску персоналу міліції в успішність проведення ЄВРО та безпеку всіх присутніх на цьому заході.

Велика увага приділялась методам роботи міліції із різними типами футбольних фанатів та хуліганів, вивченню особливостей їх поведінки та психологічних установок. Рольова гра дозволила на практиці відпрацювати різні стратегії поведінки персоналу міліції у різноманітних ситуаціях, які можуть виникати під час охорони громадського порядку. Учасники тренінгу відвідали стадіон «Донбас-Арена», де відбулося практичне заняття.

Акцент під час роботи на тренінгу було зроблено також на такому рідкому, але надзвичайно руйнівному і страшному за наслідками явищі, як паніка: вивчалися чинники, що можуть призвести до паніки та обговорю-



валися запобіжні заходи та стратегії поведінки у разі виникнення паніки або масових заворушень.

У заключній частині тренінгу учасники, кожний за своїм напрямком діяльності, розробляли практичні рекомендації щодо підготовки співробітників ОВС до охорони громадського порядку. В якості перших кроків учасники тренінгу організують всебічне інформування своїх безпосередніх керівників і колег про методи підготовки персоналу та європейські стандарти іміджу поліцейського, здійснять адаптацію отриманих знань та німецького досвіду до умов професійної діяльності українських правоохоронців та регіональних особливостей.

Учасники тренінгу оптимізували знання і вміння щодо методів проведення тренінгів та роботи з персоналом спецпідрозділів та підрозділів, які займаються охороною громадського порядку, а також набули навички проведення тренінгу «Психологічне та тактичне забезпечення сил поліції під час проведення масових спортивних заходів» і планують презентувати цей тренінг у своїх областях співробітникам психологічних служб.

## Практичні вправи

### Ситуація 1

**Завдання (у підгрупах):** Проаналізуйте події, які мали місце в одному з обласних міст України наприкінці вісімдесятих років і були пов'язані з фактом смерті шофера у медвигверзнику; дайте відповіді на запитання.

**Обставини події:** Натовп обурених громадян зібрався біля місцевого РУВС, вимагаючи пояснень стосовно причин того, що трапилось. Перший контакт з присутніми був встановлений лише через декілька годин. Протягом усього цього часу працівники міліції (у незначній кількості), що були присутніми на місці події, очікували вказівок від керівництва. Кількість учасників натовпу за цей час значно зросла. Останній обставині посприяло те, що на стадіоні у безпосередній близькості від місця скупчення, скасували футбольний матч і більшість емоційно збуджених болільників приєдналася до натовпу.

Ніхто з працівників міліції до учасників скупчення не вийшов. До них звернувся командир розташованої неподалік військової частини – людина, невідома для переважної більшості присутніх. Після його заклику (зберігати спокій і розходитись) були застосовані палки та камені. Не зустрівши належного опору, учасники натовпу увірвалися в будинок. При цьому нерішуче і неуміле застосування «Черемхи» окремими працівниками міліції лише звеселило тих, хто напав, а вигляд представників влади, які утікали з місця зіткнення, – наснажив їх. В будинку нападники зчинили розгром і спалили його. Після цього без будь-яких вагань і попереджень переключилися на будинок СІЗО, який знаходився поруч.

Завдання:

1. Які ключові соціально-психологічні характеристики ситуації виражені на кожному етапі її розвитку (різновид натовпу, його основні структурні і динамічні стани)?
2. Які соціально небезпечні ознаки ситуації ви можете назвати?
3. Яких помилок припустилися присутні на місці події працівники міліції?
4. Яку програму дій ви можете запропонувати у цій ситуації (з боку керівництва, з боку присутніх безпосередньо у ситуації працівників ОВС)?

### Ситуація 2

**Завдання (у підгрупах):** Проаналізуйте події, що мали місце в м. Сумах на початку 90-х років; дайте відповіді на запитання.

**Обставини події:** Наряд патрульно-постової служби міліції спробував затримати громадянина, який, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння, порушував громадський порядок на проїжджій частині однієї з центральних вулиць міста. Судимий у минулому правопорушник виявив опір, звертаючись при цьому за допомогою до перехожих. Конфлікт, що

розгортався протягом 30 хвилин, привернув увагу багатьох людей, що минали. Поступово утворився натовп, припинився рух транспорту.

Серед людей, що знов і знов надходили зростало незадоволення, хоча більшість перебувала в невіданні стосовно причин події. Виникли і почали швидко розповсюджуватися чутки, що затриманого «били головою о землю і забили». У натовпі стихійно виділився підбурювач – жінка, яка галасувала: «Міліція б'є людей». У відповідь відразу почали лунати заклики і вимоги «бити міліцію»...

#### **Запитання:**

1. Які ключові соціально-психологічні характеристики ситуації ви можете назвати (різновид натовпу, його основні структурні і динамічні стани)?

2. На якому етапі з'явилися соціально небезпечні ознаки розвитку ситуації?

3. Яких помилок припустилися присутні на місці події співробітники патрульно-постової служби міліції?

4. Які заходи регулюючого впливу на поведінку присутніх у натовпі людей в цій ситуації ви можете запропонувати? За яких психологічних умов вони будуть ефективними?

### **Ситуація 3**

«Ви прибули на місце ДТП. Є загиблі та поранені. Місце пригоди оточене натовпом громадян, які знаходять у вкрай збудженому стані. Мають місце багаточисельні заклики підбурювачів». Ваші дії.

Методичні рекомендації. Після обговорення, у разі необхідності, прочитати лекцію «Особливості поведінки людей у натовпі. Дії працівників міліції у великому скупченні людей».

Вправа. Оцінка дій інспектора ДПС ДАІ у небезпечних ситуаціях.

1.1. Порядок проведення. Групі на 2–30 с. демонструються відеофрагмент (кінофрагмент) зупинки інспектором ДПС ДАІ автомашин, водії яких знаходяться у стані алкогольного сп'яніння, наркотичного сп'яніння, сильної депресії, афекту і т. ін., та під час бесіди роблять напад на інспектора.

Завдання: «Подивіться уважно фрагмент і знайдіть помилки в діях інспектора ДПС ДАІ». Питання для перевірки: «У якому стані перебував водій? Чому Ви зробили такий висновок? Які міри особистої безпеки ігнорував інспектор ДПС ДАІ? Якими би були Ваші дії на його місці?»

Методичні рекомендації. Зробити підбір відеосюжетів на яких стан водія виражений дуже яскраво. Якщо при відповідях виникають ускладнення з визначенням певних станів, ознайомити інспекторів їх з характеристиками:

1) Особи, які тривалий час вживають наркотичні препарати, сильно пітніють; мають ламке волосся та нігті; зуби, що кришаться і випадати

ють; бліду шкіру, що може мати жовтий або землистий відтінок; їх рани заживають дуже повільно. Вони можуть бути дуже агресивні (особливо, якщо не мають наркотику) або зовсім розслаблені (при сильному наркотичному сп'янінні – втрата свідомості). Зовнішній вигляд людини, що знаходиться у стані наркотичного сп'яніння залежить від виду наркотичної речовини, яку вона вживає:

Опій – слизо- та слиновиділення; звуження зіниць; чхання, нежить, озноб, «гусяча шкіра»; зведення жувальних м'язів; подразнення обличчя, кінчика носу та верхньої половини тулуба; судоми м'язів ніг; швидка, невиразна мова.

Гашиш (марихуана) – зіниці різного розміру; почервоніння обличчя; постійне облизування губ (сухість у роті); безпричинний сміх, підвищена дратівливість; ілюзії слуху (шарудіння сприймається як грохот і т. ін.); непослідовна мова, із постійними зупинками.

Ефедрін (перватин) – язик малиновий; постійне облизування губ; бліда шкіра; боязнь світла; посмикування обличчя; зайва відвертість, дратівливість, підвищена агресивність.

Ліки (циклодол, димедрол, тилолфен та ін.) – дуже швидка мова, дрижання язика; рожеві щоки на фоні блілого обличчя; сильний запах ліків.

2) При токсичному отруєнні – втрата орієнтування у часі, відсутність серйозності, відсутність відчуття дистанції, галюцинації.

3) При алкогольному сп'янінні поведінка особи залежить від його ступеня:

Легкий ступінь – підвищена чутливість, вразливість; прискорення психічної діяльності; збудженість, підвищений настрій; зниження контролю за поведінкою.

Середній ступінь – уповільнення психічних реакцій, пригнічений настрій; імпульсивність, афективні реакції, підвищена конфліктність; підвищення артеріального тиску, неврологічні порушення; невиразна мова; нестійка хода.

Сильний ступінь: погіршення орієнтації у просторі; зниження чутливості; підвищена агресивність; прискорене дихання; наркотичний сон.

1.2. Порядок проведення. Групі демонструються відеофрагмент (кінофрагмент) проведення працівником ОВС зовнішнього огляду правопорушника.

Завдання: «Подивіться уважно фрагмент». Питання для перевірки: «Чи правильно діяв працівник? Чи були вжиті заходи міри особистої безпеки?» і т. ін.

Методичні рекомендації. Підібрати фрагменти з явними помилками у діях працівника ОВС (відволікання уваги від правопорушника, відвертання і т. ін.). Розіграти ситуацію у групі зробивши пари – «правопорушник» і «інспектор». Провести обговорення. Слідкувати, щоб кожен інспектор зміг прийняти участь у відпрацюванні.

## **Психологічні аспекти взаємовідносин інспектора дорожньо-патрульної служби ДАІ з учасниками дорожнього руху**

### **1. Основи спілкування з громадянами.**

Спілкування – це багатоплановий процес розвитку контактів між людьми, викликаний потребами сумісної діяльності.

Професійне спілкування – це взаємодія працівників ДАІ з різними громадянами та між собою.

Специфіка спілкування у кожному конкретному випадку залежить від оперативно-службової задачі, що вирішує інспектор ДПС ДАІ, від його особистих якостей, знань, вмінь та навичок і від учасника дорожнього руху: його професії, віку, статі, соціальної приналежності, стану здоров'я, національності, відношення до дорожньої автомобільної інспекції та до умов, в яких все відбувається.

Вправа 1.1. Розвиток вміння володіти собою, своєю поведінкою в оточенні інших людей.

1.1.1. Порядок проведення. Викликати 2–3 інспекторів з олівцем та папером, посадити перед групою і дати завдання (наприклад, перемножити 35789 на 729). Двох інспекторів з групи попросити перевірити. Групі дається завдання уважно розглядати викликаних. Керівник групи записує який час був затрачений інспекторами з групи та викликаними на вирішення задачі.

Методичні рекомендації. Інспектори, які виконували завдання на виду у колективу використовують на це більше часу та частіше допускають помилки. При повторному виконанні подібного завдання, ніяковіті викликані інспектори будуть менше і різниця у часі між ними та інспекторами, що їх перевіряли буде скорочуватися. Обговорити у групі причини цього факту.

1.1.2. Порядок виконання. Частина 1. Викликати одного інспектора, посадити на виду у всіх і попросити групу його роздивлятися. Спостерігати декілька хвилин за його поведінкою.

Частина 2. Надати викликаному завдання (наприклад, роздивитися якийсь предмет).

Питання для перевірки: «Якою була поведінка викликаного інспектора спочатку? Якою після надання завдання? Як відчував себе інспектор в першому та другому випадку? Поясніть, чому змінилася його поведінка».

Методичні рекомендації. Після виконання вправи надати можливість викликаному розповісти про свої відчуття та їх зміну.

Вправа 1.2. Розвиток техніки інтонування.

1.2.1. Порядок проведення. Групі пропонується прослухати короткий магнітофонний запис бесіди ІДПС ДАІ з учасником дорожнього руху.

Завдання: «Уважно прослухайте запис бесіди». Питання: «З ким розмовляв працівник ДАІ? Яка мета цієї бесіди? Які інтонації використовував інспектор? Чи доцільні були його інтонації?» і т. ін.

1.2.2. Порядок проведення. Групі даються фрази, які інспектор ДПС ДАІ може використовувати при спілкуванні з учасниками дорожнього руху.

Завдання: «Вимовити цю фразу з різними відтінками у залежності від ситуації професійної діяльності: твердо, впевнено; спокійно; доброзичливо; грубо, різко; у формі запитання» і т. ін.

Методичні рекомендації. Зробити підбір фраз із визначенням можливих інтонацій вимови для кожної з них. Інтонації можуть бути: окличні, попереджувальні, стверджувальні, інтонації розповіді, узагальнення, прохання, відмови, наказу і т. ін.

**Психологія безпечної діяльності  
працівників правоохоронних органів**

**Питання 1**

	<b>До елементів професійної захищеності особистості працівника ОВС не входить:</b>
1	Правова захищеність
2	Фізіологічна захищеність
3	Психологічна захищеність
4	Фізична захищеність
5	Соціальна захищеність
6	Економічна захищеність

**Питання 2**

	<b>Суть професійної захищеності працівника ОВС полягає у:</b>
1	підтриманні професійно-психологічної готовності працівника ОВС до виконання службових обов'язків у складних ситуаціях
2	психологічній готовності працівника ОВС до безпечної поведінки у процесі виконання професійних обов'язків
3	забезпеченні особистої безпеки працівника ОВС
4	формуванні та удосконаленні поведінкових установок на збереження життя і здоров'я в екстремальних оперативно-службових умовах, підтриманні професійно-психологічної готовності як системи правил і техніки поведінки щодо забезпечення особистої безпеки працівників у складних службових та позаслужбових ситуаціях
5	наявності належної екіпіровки

**Питання 3**

	<b>До структури особистої безпеки не входить компонент:</b>
1	мотиваційний
2	профорієнтаційний
3	операційний
4	вольовий
5	оціночний

**Питання 4**

	<b>Професійно-психологічна готовність працівника – це:</b>
1	активні та рішучі дії в складних чи небезпечних для життя і здоров'я умовах виконання службових обов'язків
2	здатність до зважених дій
3	нахили і здібності працівника, які відображаються у професійній діяльності

4	сукупність якостей і властивостей особистості, що зумовлює її настроєність на найбільш доцільні, активні та рішучі дії в складних чи небезпечних для життя і здоров'я умовах виконання службових обов'язків
5	сукупність певних якостей і властивостей особистості

### **Питання 5**

	<b>Небезпека – це:</b>
1	надзвичайна подія
2	стрес-фактор, який відображає ступінь усвідомлення працівником ОВС обставин, при яких поведінка правопорушників, дія стихійних природних сил, техногенна аварія чи катастрофа тощо можуть завдати йому фізичної або психологічної шкоди, привести до нещасного випадку, можливо й загибелі
3	ДТП, катастрофи, нещасні випадки
4	усвідомлена загроза
5	непередбачувана загрозлива обставина

### **Питання 6**

	<b>Одним з тимчасових чинників обмеження використання працівника ОВС у небезпечних ситуаціях є:</b>
1	недостатня професійна підготовленість і психологічна готовність працівника
2	певний тип темпераменту
3	емоційна неврівноваженість та імпульсивність реакцій;
4	фізичні вади органів чуття (зору, слуху, нюху, дотику, болю тощо)
5	схильність до психічної дезадаптації

### **Питання 7**

	<b>До тактико-технічних чинників «небезпечної» поведінки працівника не належать:</b>
1	низький рівень професійних знань
2	емоційна неврівноваженість та імпульсивність реакцій
3	відсутність зброї наготові
4	не здійснено обшук (або здійснено недостатньо ретельно), не використано наручників
5	фізична і технічна невідповідність, недостатнє володіння зброєю

### **Питання 8**

	<b>До стійких протипоказань працівників ОВС до небезпечних видів діяльності не належить:</b>
1	низька психологічна стійкість та схильність до психічної дезадаптації
2	певний тип темпераменту
3	високі показники тривожності
4	емоційна неврівноваженість та імпульсивність реакцій
5	фізичні вади органів чуття (зору, слуху, нюху, дотику, болю тощо)

### Питання 9

	<b>Небезпека не буває:</b>
1	уявною
2	реальною
3	провокованою
4	колективною

### Питання 10

	<b>До ситуативно-психологічних чинників «небезпечної» поведінки працівника ОВС не належить:</b>
1	втрата пильності, ігнорування ознак небезпеки, невміння вчасно її розпізнати
2	переоцінка своїх можливостей, неконтрольованість свого психічного стану
3	стереотипність дії, розрахунок на те, що «буде, як завжди»
4	відсутність почуття небезпеки
5	підвищена неадекватна активність

### Питання 11

	<b>До проявів ситуативних психічних станів особистості як наслідку службових чи сімейно-побутових конфліктів, травм та критичних інцидентів не належить:</b>
1	тривожність, страх, депресія
2	вкрай низька активність, загальмованість
3	підвищена неадекватна активність
4	певний тип темпераменту
5	гостра втома, перевтома

### Питання 12

	<b>До так званої «зірки виживання», яка демонструє взаємозв'язок факторів надійної, ефективної та безпечної діяльності, не належить:</b>
1	уміння безпечного вирішення конфліктних ситуацій
2	тактика поведінки працівників ОВС
3	професійно-психологічна підготовленість
4	фізична та технологічна підготовленість
5	уміле застосування вогнепальної зброї
6	уміле використання предметів екіпіровки

### Питання 13

	<b>Згідно з Законами «Про міліцію» та «Про ОРД», до головних напрямків забезпечення особистої безпеки працівників ОВС не належить:</b>
1	психологічна готовність до застосування прийомів і заходів фізичного впливу
2	уміння і навички безпечної поведінки, спілкування на службі та в побуті



3	уміння безпечного вирішення конфліктних ситуацій
4	психологічна готовність до застосування зброї на ураження
5	знання Положення про проходження служби рядовим, молодшим, старшим та середнім особовим складом ОВС

#### Питання 14

	<b>Професійно-психологічна підготовленість працівників ОВС визначається трьома її основним елементами:</b>
1	оптимальною індивідуальною професійною концепцією діяльності у небезпечних ситуаціях
2	достатнім рівнем розвитку необхідних психологічних якостей
3	наявністю особистої установки на «виживання» у небезпечних ситуаціях
4	всіма переліченими вище

#### Питання 15

	<b>Основні форми забезпечення особистої безпеки працівника ОВС:</b>
1	спеціально-тактичні
2	педагогічні
3	психологічні
4	спеціально-тактичні і психологічні
5	спеціально-тактичні, педагогічні і психологічні

#### Питання 16

	<b>Педагогічні форми забезпечення особистої безпеки працівника ОВС не включають:</b>
1	індивідуальні бесіди
2	наставництво
3	аналіз виконання оперативно-службових завдань з позиції дотримання особистої безпеки
4	оволодіння засобами зв'язку та індивідуального захисту
5	навчання операційно-тактичним і психологічним прийомам безпечної поведінки у різноманітних ситуаціях оперативно-службової діяльності

#### Питання 17

	<b>До спеціально-тактичних форм забезпечення особистої безпеки працівника ОВС не належить:</b>
1	навчання основам професійної діяльності
2	майстерне володіння зброєю, спеціальними засобами
3	формування готовності до застосування зброї і засобів активної оборони в екстремальних ситуаціях
4	оволодіння засобами зв'язку та індивідуального захисту
5	навчання засобам психологічного впливу

### Питання 18

	<b>Психологічні форми забезпечення особистої безпеки працівника ОВС не включають:</b>
1	вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників
2	прогнозування поведінки працівників в екстремальних ситуаціях
3	індивідуальні бесіди
4	проведення практичними психологами психокорекційної роботи
5	формування мотиву професійного зростання, нерозривно пов'язаного з дотриманням заходів особистої безпеки

### Питання 19

	<b>Професійна підготовленість працівників ОВС до дій у небезпечних ситуаціях визначається трьома її елементами:</b>
1	досвідом, знаннями й уміннями
2	морально-психологічних якостями, інтелектуально-пізнавальними якостями та емоційно-вольовими якостями
3	індивідуальною професійною концепцією; достатнім розвитком необхідних психологічних якостей і наявністю особистісної установки «на виживання» у небезпечних ситуаціях
4	готовністю до дії, самою дією, результатами дії
5	усвідомленням ситуації, прийняттям рішення, реалізацією рішення

### Питання 20

	<b>Достатній рівень розвитку необхідних психологічних якостей полягає у наявності у працівника</b>
1	знань, умінь і навичок
2	морально-психологічних якостей, інтелектуально-пізнавальних якостей та емоційно-вольових якостей
3	досвіду професійної діяльності
4	інтелектуально-пізнавальних якостей та емоційно-вольових якостей
5	морально-психологічних якостей

### Питання 21

	<b>Оптимальна індивідуальна концепція працівника ОВС складається із:</b>
1	знань про сутність типових (штатних) і нетипових (нештатних) небезпечних ситуацій діяльності
2	знань про методи ефективної і безпечної роботи
3	усвідомлення про визначену законом та необхідністю своєї ролі у вирішенні надзвичайних ситуацій
4	знань про визначену законом та необхідністю свою роль у вирішенні цих ситуацій
5	знань про сутність типових (штатних) і нетипових (нештатних) небезпечних ситуацій діяльності, про визначену законом та необхідністю свою роль у вирішенні цих ситуацій, про методи ефективної і безпечної роботи

## **Алгоритми побудови сприятливих взаємовідносин при проведенні переговорів**

### ***1. Саморозкриття.***

Відверта інформація про себе злочинцю може допомогти налагодженню зв'язку у стосунках із ним. Люди розкриваються швидше, з більшою охотою тим, про кого вони краще знають. Щоб допомогти злочинцю повірити в особу, яка веде переговори, останньому рекомендується розповісти про себе. У вільній бесіді особа, яка веде переговори, може обговорювати свої власні почуття, інтереси, переваги і навіть аспекти свого професійного й особистого життя. Саморозкриття особи, яка веде переговори, крім ефективності, швидкості у налагодженні відносин, корисна і як інформаційна тактика, тобто відверта розмова переговорника може викликати більшу щирість з боку злочинця.

### ***2. Проникнення в почуття (вживання).***

Необхідно проявити високий рівень проникнення у відповідь на те, що говорить і робить злочинець. Одним із найбільш ефективних засобів побудови взаємовідносин із злочинцем є вміння показати йому спроможність зрозуміти його почуття й думки, можливість поставити себе на його місце на деякий час і побачити світ так, як бачить він.

### ***3. Розуміння позиції.***

Особі, яка веде переговори, не варто наголошувати на тому, що ситуація дійсно така, якою злочинець бачить її. Важливість властивості високого проникнення полягає в тому, що особа, яка веде переговори, передає своє особисте розуміння точки зору злочинця самому злочинцю.

Існують два найбільш поширених прийоми передачі високого рівня розуміння:

- згода;
- передавання почуттів – особа, яка веде переговори, повинна концентрувати зусилля на тому, що говорить і робить злочинець, використовувати мову, зрозумілу злочинцю, й часом допомагати йому думати за допомогою впливу думок на його почуття, які злочинець, хоча б частково, буде усвідомлювати.

### ***4. Участь.***

Виявіть високий рівень участі у відповідь на те, що говорить і робить злочинець. Подібно до прийому проникнення в почуття, прояв участі стосовно долі злочинця – дуже ефективний засіб викликати довіру й побудувати систему взаємовідносин.

Прояв участі може виражатися різноманітними шляхами:

- голосом;

- виявленим інтересом;
- активною демонстрацією спроби зрозуміти злочинця;
- занепокоєністю пошуку взаємоприйнятного рішення;
- вірою в існування взаємоприйнятного рішення, підтримуючи надію в злочинця на повне або часткове задоволення його вимоги.

### **5. *Можливість для злочинця «зберегти обличчя».***

Стереотип поведінки злочинця значною мірою залежить від карних традицій та його місця в ієрархії злочинного світу. Перебуваючи в граничній ситуації напруги усіх своїх сил і емоцій, він може відповісти несподіваним вчинком, що призведе до тяжких наслідків з огляду на те, що домінантою його мотивів поведінки є підпорядкування своєї виняткової готовності до смертельного ризику й вбивства заручників. Рішення про те, щоб здати або відпустити заручників, прийняте добровільно, знижує як рівень самооцінки, так і оцінку його вчинку злочинним оточенням, у тому числі й за місцем відбування покарання.

Тож у процесі переконання злочинця необхідно постійно підкреслювати чисельну й вогневу перевагу сил, що задіяні для блокування та здійснення контролю за його місцем перебування та можливими маршрутами пересування, підказуючи тим самим мотиви щодо можливої відмови від своїх вимог.

### **6. *«Гра всерйоз».***

Ні в якому разі не можна допускати дискусій, нетактовних прийомів і погроз, критичних зауважень, висловлювань, що повчають. Визнавайте право за злочинцем на демонстрацію ним почуттів і переживань. Уникайте «гри в оперативника», який підводить злочинця до точки прицілювання снайпера, або «умілого слідчого», який розставляє психологічні пастки. Ще раз зазначимо, що задача особи, яка веде переговори, – схилити злочинця до добровільної здачі та звільнення заручників без шкоди для них.

## Вибір кандидата для переговорів

**Вибір здійснюється за наступними характеристиками:**

➤ **за віком**, наприклад, при переговорах з молодою людиною віком 18–25 років бажаний вік переговорника 30–40 років, оскільки якщо буде ровесник, то можливий варіант несприйняття людини, яка веде переговори, злочинцем («...не сприймають серйозно наші наміри, вік не відповідає повноваженням, намагаються затягнути час...»); якщо старше 45 років, може виникнути відчуття тиску, наслідком чого може стати агресія. Також через велику різницю у віці переговорник та злочинець можуть говорити «різними мовами» та мати велику різницю за шкалою цінностей, внаслідок чого важко досягти взаєморозуміння.;

➤ **за одягом** – бажаний цивільний одяг. Якщо вести переговори у формі, це може посилити антагонізм злочинця, а також підкреслить, що злочинець і людина, яка веде переговори, знаходяться на різних сторонах барикад. І навпаки, костюм вказує на те, що дана людина поважає себе, а також ту людину, до якої прийшла на зустріч; проте може бути й навпаки, тобто формений одяг – свідчення серйозності підходу;

➤ **за зовнішнім виглядом** – бажаний середній зріст. Висока людина асоціюється з бажанням тиснути, дивитися зверхньо; людина нижче середнього зросту, можливо, буде намагатися компенсувати різницю у зрості своїми повноваженнями, і діалог може не вдатися; поставь бажано щоб була середня або спортивна, оскільки людина в «хорошій формі» означає, що вона слідкує за собою, поважає себе, а значить, може з великою увагою ставитися до іншої людини. Це викликає симпатію та повагу;

➤ **за мовними звичками та звичками психологічного контакту** – бажані голос та мова спокійні, впевнений тон, м'який тембр голосу, добре розвинена та поставлена мова, бажане вміння легко вступати в контакт і утримувати його, вміння витягати та використовувати інформацію під час бесіди, володіти мистецтвом слухання, тобто вміти не тільки себе витягати інформацію, але й показати на вербальних та невербальних рівнях спілкування свою зацікавленість проблемами співбесідника;

➤ **за професіональним досвідом спілкування з різними категоріями громадян** (у тому числі з представниками кримінальних структур) – бажано, щоб кандидат умів визначити, до якої соціальної (кримінальної) категорії належить злочинець, його соціальні цінності і, виходячи з цього, вмів будувати бесіду, використовуючи слова та звороти, які будуть зрозумілі співбесіднику.

Крім того, необхідно оснастити переговорника (наприклад, сумка, оснащена радіомаяком, «помічені» гроші); сама людина, яка веде переговори, повинна мати при собі у крайньому випадку аудіозаписувальну апаратуру тощо.

## ГЛОСАРІЙ

**Адаптація** – властивість особистості, що характеризує її стійкість до умов середовища, виражає рівень пристосувань до нього. З іншого боку, А. є процесом пристосування індивіда до умов, що змінюються.

**Адаптація психічна** – психічне явище, що виражається в перебуванні динамічного стереотипу особистості відповідно до нових вимог оточуючого середовища.

**Адаптація соціальна** – пристосування індивіда чи групи людей до умов та вимог соціального середовища. А.с. є узгодженням самооцінок і домагань суб'єкта з його можливостями і з реальністю соціального середовища. В процесі А.с. працівник міліції засвоює моральні норми і цінності найближчого оточення, традиції і звичаї трудового колективу органу (підрозділу) внутрішніх справ, неформальних груп.

**Адекватна поведінка** – поведінка особистості, групи, що відповідає прийнятним в групі, колективі нормам міжособистісних стосунків.

**Анамнез** – сукупність інформації, отриманої в бесіді з людиною або її рідними чи близькими про умови минулого життя. А. особистості іноді вживається як синонім поняття «історія розвитку особистості».

**Атестація персоналу** – процес оцінки результативності діяльності працівників ОВС за визначений період, один з ключових елементів у системі управління персоналом. Виокремлюють такі функції А.п.: визначення факту придатності того чи іншого працівника до професійної діяльності; отримання інформації про ступінь укомплектованості підрозділів кваліфікованими кадрами; надання працівникам можливості корекції своїх уявлень про власні ділові якості і властивості виконання ними трудових функцій та обов'язків; визначення ступеня ефективності програм розвитку персоналу.

**Валідність методики** – у найзагальнішому значенні міра відповідності того, що закладено в конкретній методиці, тому, що вона реально вимірює. В. методики визначається кореляцією її результатів з іншими критеріями якості, що вимірюється (наприклад, валідність методики оцінки рівня розвитку інтелекту визначається кореляцією результатів за методикою з успішністю виконання відповідної діяльності).

**Вибір професії** – свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних сил у певній галузі професійної діяльності. Вибір професії буде правильним і свідомим, коли він зроблений з урахуванням людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей.

**Візуальна психодіагностика** – галузь психології, завданням якої є вивчення зовнішніх характеристик поведінки і зовнішнього вигляду людини з метою проникнення у внутрішній психологічний зміст особистості та оптимізації використання її індивідуальних можливостей.

**Внутрішній трудовий розпорядок** органу (підрозділу) внутрішніх справ – система регульованих правом відносин, що складаються в процесі виконання правоохоронцем службових обов'язків.

**Внутрішня готовність до діяльності** – високий рівень розвитку мотивації, пізнавальних, емоційних та вольових процесів особистості, колективу підрозділу ОВС, що забезпечує успіх.

**Воля** – свідома організація і саморегуляція людиною своєї діяльності й поведінки, що спрямовані на подолання внутрішніх та зовнішніх перешкод у досягненні поставленої мети. В. проявляється у вольовому зусиллі, в тому, щоб направити свою активність у визначеному напрямку чи загальмувати цю активність, коли цього вимагають обставини, мета.

**Врівноваженість нервових процесів** – властивість, яка характеризує баланс, співвідношення збудження і гальмування. Нервова система врівноважена, коли процес збудження дорівнює за силою процесові гальмування, неуврівноважена – коли один з них переважає.

**Генеральна сукупність** – сукупність об'єктів, на яку дослідник прагне поширити висновки, отримані в результаті дослідження.

**Гностичні здібності** – це такі особистісні якості, що забезпечують людині, з одного боку, швидке і точне розпізнавання предметів, явищ, а з іншого – успішне оперування відображеними образами дійсності (знаками, поняттями, ідеями).

**Гнучкість розуму** – пластичність, здатність змінити плани, способи вирішення задач у відповідності до об'єктивних обставин, які змінюються.

**Громадська думка** – спільні для соціальної групи (колективу) уявлення, судження, розуміння важливості для неї предметів, явищ, подій. Г.д. як спільність оціночних суджень членів групи виникає в процесі їх спільної діяльності, спілкування й відображає її позицію.

**Групова сумісність** – соціально-психологічне явище, що відображає ступінь ефективності спільної діяльності людей, можливість їх адаптації один до одного.

**Дисгармонія особистості** – особистісне відхилення, що супроводжує кризові ситуації, які виникають на різних етапах життєвого шляху з достатньо вираженою визначеністю (відхилення розвитку від гармонійного, оптимального, що виявляється у дедалі ширших поведінкових збоченнях, комунікативних проблемах, невротичних симптомах). Дисгармонійна особистість, неадекватно відображаючи власні статево-вікові, індивідуально-психологічні, комунікативні та інші властивості, сприймає й доволі швидко дійсність крізь фільтри внутрішньоособистісних викривлень, що породжує нові невідповідності і вдруге ускладнює подальшу гармонізацію.

**Дисциплінованість** – вольове зусилля особистості, що проявляється в діях та поведінці людини у відповідності до законів, норм і правил поведінки у колективі.

**Діагноз** – аргументоване визначення певного стану на основі всебічного дослідження (рівня розвитку здібностей, професійної придатності, характеру і суті хвороби тощо).

**Діагноз психологічний** – висновок психолога (групи психологів) про індивідуально-психологічні особливості особистості як в нормі, так і при патології, виявлені в результаті її вивчення методами психодіагностики.

**Дієздатність** – здатність людини не тільки виконувати певні дії і діяльність, але й відповідати за це.

**Ділова етика** – сукупність певних принципів, правил та норм господарської поведінки підприємців (бізнесменів). Більшість значних компаній у країнах з ринковою економікою розробляють та приймають кодекси ділової етики (чесності).

**Ділові якості** – здатність знаходити найкращий підхід до розв’язання проблем, найкоротший шлях досягнення мети, здатність самостійно мислити й оперативно приймати обґрунтовані рішення, послідовно й ініціативно забезпечувати їх виконання.

**Діяльність** – специфічно людська, регульована свідомістю як вищою інстанцією внутрішня і зовнішня активність, що викликана потребою. Д. направлена на пізнання, творче відтворення і перебудову зовнішнього світу.

**Довільна увага** – увага, що виникає внаслідок поставленої мети, свідомо спрямовується і регулюється особистістю. Д.у. потребує зусиль, тому тривала зосередженість призводить до втоми.

**Домагання** – прагнення особистості досягнути певного статусу, мети, результату діяльності. Завищений рівень домагань, з одного боку, сприяє розвитку активності особистості. З іншого ж, впливає негативно, коли він є значно й невиправдано завищений.

**Екстраполяція** – розповсюдження висновків, отриманих в результаті вивчення однієї частини явищ, на іншу частину цього роду явищ.

**Екстремальна ситуація** – це несподівана, незапланована, нештатна обстановка, що різко порушує і ускладнює виконання професійних завдань і несе загрозу життю чи успішному виконанню діяльності. Під **екстремальною ситуацією** (стосовно професійної діяльності органів внутрішніх справ України) умовно припускається будь-яке сполучення компонентів зовнішнього середовища, що характеризуються наявністю: безпосередньої загрози фізичному чи психічному здоров’ю працівника; опосередкованих соціальних загроз (соціально-правові санкції, соціальні втрати, можливі наслідки фахових неуспіхів і т.ін.); опосередкованої або неопосередкованої загрози особистої смерті. **Екстремальні професійно-психологічні чинники** характерні своїм загальним впливом на психіку, що гальмує реалізацію звичайних, відпрацьованих раніше дій, які успішно виконувалися у відносно спокійних робочих умовах.

**Екстремальні умови** – умови, що вимагають від працівника міліції напруги фізіологічних і психічних функцій, що різко виходять за межі норми. Екстремальний режим у загальному розумінні – це режим праці в умовах, що різко виходять за межі звичайних. Відхилення від звичайних умов діяльності вимагають підвищеного вольового зусилля, інакше кажучи, викликають напругу.

**Екстремальність** – особливий стан людської психіки (екстремум-стану), спричинений незвичними чи екстраординарними умовами, що породжують підвищену тривожність та особливу емоційну напруженість.

**Емоції** – це ситуативне переживання особистістю значимості діючих на неї явищ і ситуацій (задоволення, радості, страху). В Е. проявляється позитивне ставлення особистості до певних об’єктів, сфер діяльності, до самого себе, інших людей.



**Емоційна збудливість** – властивість особистості або тимчасовий психічний стан, що проявляються в появі чітко виражених переживань у відповідь на емоційгенні чинники. Е.з. пов'язана з якимись активними вольовими актами.

**Емоційна напруженість** – стан людини, що викликається конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійних ситуацій, несподіваним або довготривалим напруженням інших видів і визначає тимчасове пониження стійкості психічних процесів та професійної працездатності.

**Емоційно-вольова стійкість** – здатність психіки людини зберігати високу функціональну активність і працездатність в умовах впливу стресорів, фрустраторів як в результаті адаптації до них, так і в результаті високого рівня розвитку емоційно-вольової саморегуляції.

**Емпатія** – якість особистості, її здатність емоційно відкликатися на переживання, почуття і психічні стани інших людей. Е. передбачає суб'єктивне сприйняття іншої людини, уміння поставити себе на її місце, проникнення в її внутрішній світ, розуміння її переживань, думок, почуттів. Е. зближує людей у спілкуванні.

**Задатки** – деякі природжені анатомо-фізіологічні особливості мозку, нервової системи, аналізаторів, які зумовлюють природні індивідуальні відмінності між людьми. З. є передумовою розвитку, формування здібностей.

**Задатки здібностей** – деякі генетично детерміновані анатомо-фізіологічні особливості індивіда, що обумовлені структурою мозку, нервової системи. Основу задатків загальних і специфічних здібностей становлять: а) типологічні властивості нервової системи; б) співвідношення першої і другої сигнальної систем; в) індивідуальні особливості побудови аналізаторів, окремих ділянок головного мозку. Задатки самі собою не визначають здібності, бо їх формування залежить від умов життя і діяльності людини.

**Засоби виробництва** – сукупність предметів і засобів праці, що їх використовують у процесі виробництва суспільних благ.

**Звичка** – закріплений у житті людини спосіб дії і поведінки, здійснення якого у певних ситуаціях набирає сили потреби. З. – повторюване сильне внутрішнє спонукання, схильність до певної дії, вчинку. Розрізняють З. добрі і погані, корисні та шкідливі. Позитивні, корисні З. сприяють духовному зростанню особи. Негативні, шкідливі З. слід викоринювати в процесі виховання і перевиховання людини. З. належить до автоматизованих компонентів поведінки і виробляється внаслідок багаторазового повторення певних способів дії.

**Здібності** – сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, які є умовою успішного виконання певної діяльності. Виокремлюють загальні З., які проявляються у всіх видах діяльності (загальні розумові здібності, пам'ять, увага тощо), і спеціальні, що відповідають вужчому колу вимог конкретної діяльності (музичний слух – для музиканта, технічне мислення – для інженера тощо).

**Ідеал** – це образ бажаного, взірць досконалості, який є прикладом для особистості в діях і вчинках, у поведінці й діяльності.

**Імідж** – публічно зафіксований або підтримуваний вигляд, образ громадської особи, обличчя професії, діяльності, організації, способу життя.

**Індивідуальний стиль** діяльності – стійка індивідуально-специфічна система відносно однорідних прийомів, способів, методів, навичок виконання тієї чи іншої діяльності. Індивідуальний стиль діяльності стає можливим і необхідним в силу індивідуальних відмінностей людей і компенсування недостатньо розвинутих якостей особистості, що детермінують дану діяльність, іншими, більш розвинутими. Таким чином, індивідуальний стиль діяльності дозволяє досягти однаково ефективної діяльності при різному рівні розвитку професійно важливих якостей.

**Індивідуальність** – сукупність індивідуально-психологічних неповторних властивостей, що відрізняють одного індивіда від усіх інших.

**Інтелект** – відносно самостійна динамічна структура пізнавальних здібностей особистості, яка забезпечує їй гнучку адаптацію в мінливому середовищі та спрямовує людину на її перетворення згідно з метою. Умовою розвитку і прояву І. є діяльність.

**Інтелектуальні якості** – якості особистості, що визначають особливості функціонування інтелекту, тобто здатність особистості до переробки різноякісної інформації та усвідомлена її оцінка. І.я. є результатом як освіти, навчання, так і певних біологічних передумов. Дані якості носять особистісний характер і є компонентом будь-якої професіограми.

**Інтенсивність праці** – ступінь напруженості праці в процесі діяльності. І.п. вимірюється кількістю людської енергії, що витрачається за одиницю робочого часу (годину, день). Нормальна І.п. означає таку затрату м'язових і нервових сил працівника, при якій задовольняється природна потреба людини в кількості праці, забезпечуються розвиток її здібностей, відновлення сил працюючого до початку нового трудового дня, ефективне використання робочого часу.

**Інтерес** – вибіркова спрямованість людини на певний об'єкт чи діяльність, викликана позитивним, зацікавленим ставленням, емоційною привабливістю.

**Інтерес до професії** – вибіркова спрямованість особистості на професійну діяльність, абстраговану від подробиць самого змісту процесу праці.

**Клімат соціально-психологічний** – психологічний настрій в групі людей чи колективі.

**Компетентність** – поінформованість, обізнаність, авторитетність, професійні знання і вміння.

**Компетенція** – коло повноважень якоїсь певної структури чи посадової особи; коло питань, в яких дана особа досконало володіє знаннями та досвідом для досягнення поставлених цілей.

**Компенсація психічна** – психічний ефект компенсування недостатньо розвинутих якостей особистості, що детермінують дану діяльність, іншими, більш розвинутими. К.п. сприяє формуванню індивідуального стилю діяльності, досягненню високих результатів при різному рівні розвитку професійно важливих якостей особистості. К.п. повинна враховуватись при професійному відборі.

**Комунікабельність** – потреба і здатність особистості до спілкування з іншими людьми, товариськість. Комунікабельна людина характеризується легкістю, контактністю, здатністю й умінням не розгубитись у ситуаціях спілкування, прагненням до ініціативи, лідерства в групі.

**Комунікативна компетентність** – здатність встановлювати й підтримувати необхідні контакти з людьми, яка розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації в певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. До складу К.к. входить сукупність знань, умінь і навичок, які забезпечують ефективний перебіг комунікативного процесу.

**Комунікативність** – відкритість особистості для інших, готовність спілкуватися, потреба мати контакти з людьми.

**Консультація психологічна** – одна з послуг психологічної служби, що надається особам, які мають потребу в оптимізації своєї психологічної активності, у переборенні непрямних психічних станів, утруднень, почуття безвихідності, в організації спрямування тощо.

**Критичність мислення** – прагнення все аналізувати, піддавати оцінці, не приймати все на віру, уміння правильно оцінювати свої дії, здібності, виявляти і визначати свої помилки.

**Лабільність** – одна з основних властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення і припинення процесу збудження. Л. психічних процесів означає їх швидку зміну. Л. психіки дає можливість швидкого і порівняно легкого переключення психічних функцій людини з одного виду діяльності на інші. Поняття Л. використовується для позначення швидкості, з якою фізіологічна система реагує на подразнення і повертається у вихідний стан.

**Лідер** – авторитетний член організації чи невеликої групи людей, особистісні якості якого дозволяють йому відігравати головну роль в соціальних ситуаціях і процесах, при прийнятті групових рішень і організації спільної діяльності.

**Логічність розуму** – уміння мислити логічно, здатність до розумних, доказових умовиводів.

**Людський фактор** – оптимальне використання в суспільному виробництві кращих якостей особистості, її здібностей, соціальних якостей трудової активності (ініціативності, відповідальності, дисциплінованості тощо).

**Макросередовище** – вся різноманітність соціальних зв'язків, відносин і інституцій, які виходять за межі безпосереднього життєвого досвіду і найближчого оточення людей.

**Маніпулятивна поведінка** – такий спосіб організації відносин, коли один учасник прагне досягти своєї мети за рахунок іншого, причому таким чином, щоб останній не усвідомив, що його поведінка насправді зумовлена (провокована) ініціатором взаємодії.

**Менеджер** – досвідчений керівник в галузі організації та управління, який володіє знаннями в широкому діапазоні галузей, включаючи економіку, бізнес, соціальну психологію і т.д. Менеджери здійснюють керівництво господарством ринкового типу.

**Менеджмент** – управління (планування, регулювання, контроль), керівництво, організація виробництва. Сукупність методів, форм, засобів управління виробництвом для досягнення поставленої мети (підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку).

**Менталітет** – особливості індивідуальної та суспільної свідомості людей, їх життєвих позицій, культури, моделей поведінки, обумовлених соціальним середовищем, національними традиціями тощо. М. свідчить про специфічні риси соціалізації людини, її автономності та самобутності розвитку, суверенності як суб'єкта суспільного життя.

**Метод професійної проби** – один з прийомів професійного відбору, що полягає у виявленні особливостей поведінки досліджуваного в умовах штучного включення його в уявну майбутню професійну діяльність. М. п.п. є різновидом експерименту.

**Мікросередовище** – сфера безпосереднього існування та життєдіяльності людини, включена в середовище її життєвого досвіду, вражень, сприйняття і відносин.

**Мислення** – процес опосередкованого й узагальненого відображення в свідомості людини предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках та відношеннях. М. людини залежить від змісту тих завдань, на розв'язання яких воно спрямоване. М. поділяють на практичне і теоретичне.

**Мислення дивергентне** – мислення, що спрямоване на пошук багатьох варіантів вирішення проблеми.

**Молодь** – соціально-демографічна група, виділена на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення, обумовлених тими чи іншими соціально-психологічними властивостями, які визначаються суспільним ладом, культурою, закономірностями соціалізації, виховання даного суспільства. Сучасні вікові межі молоді від 14 до 30 років.

**Молоді спеціалісти** – особи, які закінчили вищі і середні спеціальні учбові заклади і направлені на роботу відповідно до плану розподілу.

**Моніторинг** – систематичне відстежування, вивчення стану соціальних явищ і процесів, навколишнього середовища, зіставлення результатів постійних спостережень для отримання обґрунтованих уявлень про їх дійсне становище, тенденції розвитку. М. проводиться з метою одержання необхідної інформації для прогнозування ситуації, розробки програм та прийняття рішень.

**Мотив** – спонукальна причина дій та вчинків людини, зумовлених об'єктивними потребами. Основою М. діяльності і поведінки людини є потреби, інтереси, емоції, установки.

**Мотиваційна напруженість** – це боротьба мотивів, вибір оптимальних критеріїв для прийняття рішення.

**Мотиваційна сфера особистості** – система всіх спонукань особистості, її мотивів, потреб, установок, інтересів.

**Мотивація** – сукупність стійких мотивів, спонукань, що визначають зміст, спрямованість і характер діяльності людини, її поведінку.

**Навички** – дії, які внаслідок багаторазового повторення стали автоматизованими і виконуються без зайвих витрат фізичної і нервово-психічної енергії. Завдяки своїй автоматичності сформовані Н. не потребують свідомого керування кожним елементом, що входить до їхньої структури. Фізіологічною основою Н. є утворений у корі головного мозку людини динамічний стереотип.

**Надійність методики** – фундаментальна характеристика методики, яка показує, наскільки стабільні результати дослідження при неодноразовому обстеженні одних і тих же досліджуваних. Н.м. може визначатися шляхом повторного дослідження (через точно визначений відрізок часу) і вирахування коефіцієнту кореляції між результатами першого та повторного дослідження. Н.м. може визначатися і шляхом дослідження за допомогою декількох варіантів однієї і тієї ж методики, розподілу її на дві половини тощо. Надійність результатів дослідження залежить не тільки від якості самої методики, але й від процедури проведення дослідження (вона повинна бути абсолютно ідентичною в першому та другому випадках), соціально-психологічної однорідності вибірки.

**Надійність тесту** – постійність, стійкість результатів, отриманих з його допомогою. Н.т. визначається шляхом установлення кореляцій між результатами першого та повторного використання тесту чи співставлення даних, отриманих при проведенні тесту, з результатами застосування еквівалентного тесту.

**Напруженість** – психічний стан, що викликається складними, екстремальними для даної особистості умовами. Н. може бути ситуативною або обумовленою індивідуальними властивостями, якостями особистості. Психологічно Н. проявляється у звуженні поля уваги, інертності, стереотипності мислення. Одним із засобів зняття Н. є релаксація, розслаблення, самонавіювання.

**Нахил** – вибіркова спрямованість індивіда на визначену діяльність, що спонукає займатися нею.

**Небезпека** – стрес-фактор, який відображає міру усвідомлення особою тієї обставини, що поведінка правопорушників, дія стихійних природних сил, техногенна аварія чи катастрофа тощо можуть завдати їй фізичної або психологічної шкоди, призвести до нещасного випадку, можливо, й загибелі.

**Несумісність** – це нездатність людей в критичній ситуації зрозуміти один одного, несинхронність психомоторних реакцій, відмінність в увазі, мисленні, характері та інших природжених і набутих властивостях особистості, які перешкоджають сумісній діяльності. Психологічна сумніть в обов'язковому порядку визначається у випадках призначення наставника молодого фахівця, формування екіпажу, спецпідрозділу та ін.

**Номенклатура** – коло посадових осіб, призначення чи затвердження яких належить до компетенції вищестоящого органу.

**Норми** – це стандарт найбільш типових способів поведінки, дій, мислення, які склалися історично. Вони стандартизують психологію людей як на рівні внутрішньої суб'єктивності, так і зовнішньої форми і способів поведінки і мислення.

**Норми соціальні** – сукупність неформальних вимог, що пред’являються тією чи іншою соціальною групою (чи всім суспільством) до своїх членів. У широкому розумінні до Н.с. можна віднести звичаї, ритуали та інші традиційні форми регуляції поведінки людей.

**Образ «Я»** – це відносно стійка, усвідомлена система уявлень індивіда про себе, на основі якої він будує взаємини з іншими. Образ «Я» включає три компоненти: когнітивний (уявлення про свої здібності, зовнішній вигляд, соціальну значимість тощо); емоційно-оцінний (самоповага, самокритичність, амбітність тощо); поведінковий чи вольовий (прагнення бути зрозумілим, завоювати повагу, підвищити свій статус, приховати свої недоліки тощо). При профвідборі в ОВС необхідно враховувати показники всіх компонентів образу «Я».

**Організаторські здібності** – вміння виокремлювати і чітко формулювати як перспективні, так і найбільш важливі в кожній конкретній ситуації задачі, своєчасно приймати аргументовані рішення і забезпечувати їх виконання, узгоджувати свої задуми з умовами дійсності, організовувати, координувати, направляти і контролювати діяльність. О.з. передбачають наявність у людини певної спрямованості, комунікабельності, ділової компетентності, ініціативності, самостійності, емоційної врівноваженості, психологічного такту тощо. Наявність О.з. є запорукою ефективної професійної діяльності правоохоронця.

**Особиста безпека** – це система організаційно-правових, фізичних і тактико-психологічних заходів, які дозволяють забезпечити збереження життя та здоров’я оперативного працівника і підтримання високого рівня ефективності його професійних дій.

**Особистість** – індивід, який належить до людського роду і є продуктом суспільного розвитку, суб’єктом праці, спілкування і пізнання, детермінованим конкретні-історичними умовами існування суспільства.

**Пам’ять** – психічний процес, який полягає в закріпленні, збереженні й відтворенні в мозку того, що відбулося в минулому досвіді людини. Залежно від змісту того, що ми запам’ятовуємо або відтворюємо, розрізняють П. рухову, емоційну, образну, словесну.

**Переконання** – система існуючих поглядів, які людина не просто поділяє, але й активно втілює в життя, бореться за них, відповідно впливаючи на інших людей. Переконана людина – борець за свої погляди.

**Переговори** (в практиці правоохоронної діяльності) – один з ненавільницьких способів боротьби зі злочинністю, заснований на законі, моральності, психології і являє собою в ряді кримінальних ситуацій діалог зі злочинцями (злочинними організаціями, спільнотами, групами) з метою схилення їх до відмови від подальшої злочинної діяльності, а також активного сприяння розкриттю і розслідуванню злочинів, розшуку і затримці осіб, що скоїли злочин, усуненню заподіяної шкоди, одержанню оперативної і криміналістично значущої інформації.

**Підбір кадрів** – визначення психологічних і професійних якостей людини з метою визначення їх відповідності роботі, яку вони будуть виконувати. П.к. повинен поєднувати соціальну зрілість, моральні якості,

професійну компетентність і соціальну діагностику психологічних особливостей людини.

**Покликання** – властивість особистості, в структуру якої входять як інтерес до певної професії, так і обґрунтована самооцінка здібностей до неї. В П. проявляється співвідношення здібностей особистості з її потребами і рівнем домагань.

**Потенційні здібності** – здібності, які закладені в людині, але ще не проявились у відповідній діяльності.

**Потреба** – стан особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь і є рушійною силою їхньої активності.

**Престиж** – значимість, привабливість, що приписується в суспільстві різним сторонам діяльності людей, їх соціальному становищу і професії, особистісним якостям. П. тісно переплітається з авторитетом, повагою, впливом.

**Престиж соціальний** – характеристика положення людини в соціальному середовищі.

**Принцип особистісного підходу** – принцип психології, що вимагає розгляду окремих психічних функцій, явищ не ізольовано від їх суб'єкта, а з огляду на особистість як таку, її соціальні якості.

**Професійна адаптація** – комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, успішному професійному становленню працівника, відповідності між його професійними намірами, інтересами, якостями і вимогами діяльності. П.а. здійснюється поступово, підпорядковується певній логіці і має певну послідовність. У структурі П.а. розрізняють такі етапи: допрофесійна підготовка, професійне самовизначення, професійне навчання і самостійна професійна діяльність. П.а. є джерелом інформації, необхідної для вдосконалення форм і методів професійної орієнтації.

**Професійна деформація особистості** – зміна психічної структури, якостей особистості під впливом виконання професійних обов'язків.

**Професійна діагностика** – оцінка потенційних здібностей конкретних особистостей до певних видів професійної діяльності.

**Професійна етика** – норми поведінки, професійний кодекс моралі, характерні для людей конкретної професії. Особливого значення в суспільстві набули кодекси тих професій, об'єктом діяльності яких є безпосередньо людина чи взаємини між людьми. До представників цих професій (куди належить і професія психолога) ставлять підвищені ділові й моральні вимоги. Психологи несуть відповідальність за свою роботу, постійно підвищують свою компетентність, щоб якісно виконувати свої обов'язки, працюють завжди в інтересах клієнта і обов'язково поважають конфіденційність усього, що стосується факту взаємин з клієнтом. Психологи зберігають професійну таємницю і не передають особам, що не мають повноважень здійснення психологічної допомоги, методичних матеріалів.

**Професійна інформація** – система організації і проведення роботи, спрямованої на засвоєння особистістю інформації про професії, їх вимоги, що пред'являються до працівника, про соціально-економічні, психолого-педагогічні умови правильного вибору професії.

**Професійна компетентність** – досконале володіння інструментарієм, засобами і продуктивними технологіями реалізації функціональних обов’язків.

**Професійна консультація** – цілеспрямований процес вивчення особистості з метою надання їй кваліфікованої допомоги у виборі чи зміні професії у відповідності до її інтересів, можливостей і потреб ринку праці в кадрах. На практиці в залежності від конкретних умов використовуються такі основні форми профконсультації: інформаційно-довідкова; первинна діагностична консультація; заключна діагностична консультація; корегуюча консультація.

**Професійна мобільність** – здатність людини змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв’язку з прогресивними змінами техніки і технології виробництва. У змісті П.м. розрізняють такі моменти, як вибір професії, підвищення кваліфікації, визначення умов зміни місця роботи чи професії, плинність кадрів тощо.

**Професійна орієнтація** – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування індивідуально-психологічних характеристик та потреб ринку праці. П.о. включає такі структурні елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір (добір) та професійна адаптація.

**Професійна придатність** – відповідність індивідуально-психологічних особливостей людини вимогам, які висуває певна професійна діяльність до спеціаліста.

**Професійне самовизначення** – процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої професійної діяльності, виходячи з її можливостей і потреб ринку праці.

**Професійний відбір** – система психодіагностичного обстеження особистості, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професій згідно з нормативними вимогами. В процесі П.в. виокремлюють декілька взаємопов’язаних етапів: 1) психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини; 2) вибір психодіагностичних методів обстеження претендентів на оволодіння професійною діяльністю; 3) проведення психодіагностичного обстеження претендентів, оцінка їх загального розвитку, спрямованості, рівня розвитку якостей, найбільш важливих для успіхів в оволодінні професією; 4) психологічний прогноз успішності навчання і подальшої діяльності на основі зіставлення вимог професії та отриманих психологічних даних.

**Професійний інтерес** – вибіркова спрямованість особистості на професійну діяльність як на певний комплекс трудових функцій. П.і. є специфічною формою ставлення особистості до праці і пізнавальної спрямованості на її зміст, засобом вираження її соціально-психологічних якостей (нахилів, здібностей і соціальних якостей). Слід відрізнити інтерес до професії як вибіркочу спрямованість на професію, абстраговану від подробиць змісту самого процесу праці, від П.і. як вибіркової спрямованості на сам процес праці. П.і. є прагненням особистості до оволодіння профе-



сійними знаннями, уміннями, навичками, до реалізації своїх нахилів, здібностей. При цьому професія становить для особистості цінність, першу життєву потребу. Активна пізнавальна спрямованість особистості на професійну діяльність, її зміст і сутність є умовою формування П.і.

**Професійні здібності** – це визначена структура досить стійких, але змінюваних під впливом виховання якостей особистості, що визначають успішність навчання і конкретної трудової діяльності. П.з. визначаються тими вимогами, які професія пред'являє до особи спеціаліста.

**Професійно важливі якості** – комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, які визначають успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності.

**Професіограма** – документ, в якому подано комплексно систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сутність її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини. Найважливішою частиною П. є психограма, що являє собою характеристику вимог, які пред'являє професія до психіки людини. Зміст та обсяг П. залежить від мети, з якою проводиться вивчення професії. Такими є: профорієнтація і консультація, профвідбір, професійне навчання, раціоналізація режиму й умов праці.

**Професіографія** – розділ психології праці, предметом вивчення якого є професії та їх класифікація. Результатом професіографічного вивчення є професіограма.

**Професія** – це визначений вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. П. відрізняється від посади. П. характеризує вид трудової діяльності, що вимагає визначених професійних знань і навичок, яких набувають в процесі спеціального навчання чи досвіду роботи. Посада ж визначає коло обов'язків, прав і відповідальність працівника.

**Професійна самосвідомість** – вибіркова спрямованість діяльності свідомості на вирішення задач професійного самовизначення, тобто усвідомлення особистістю себе суб'єктом майбутньої професійної діяльності.

**Психоаналіз** – вчення, що досліджує несвідоме і його взаємозв'язки зі свідомим у психіці людини.

**Психограма** – опис власне психологічних характеристик професійної діяльності, сукупності психофізіологічних та особистісних якостей, які є для неї професійно важливими.

**Психологічна готовність** – це сукупність якостей особи працівника ОВС, на базі якої виникає стан змобілізованості психіки, настрою на доцільні, активні та рішучі дії у складних умовах службової діяльності.

**Психологічна діагностика** – галузь досліджень, пов'язаних із кількісною оцінкою і точним якісним аналізом психологічних властивостей і станів людини за допомогою науково перевірених методів, що дають достовірну інформацію про них.

**Психологічна допомога** – вид допомоги, яку надає кваліфікований психолог-консультант особистості або групі, що опинилася в складній ситуації, пов'язаній з втратою або зміною місця роботи, професії.

**Психологічна корекція** – метод комплексного цілеспрямованого психологічного впливу на мету, мотиви та структуру поведінки особистості, а також на розвиток певних психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення тощо) з метою зміни, закріплення чи формування необхідних для неї психологічних станів, якостей. Головними засобами П.к. є навчання та тренінги, засвоєння нових навичок поведінки, спілкування тощо.

**Психологічна мобілізація** – тимчасова активізація якостей людини (насамперед, інтелектуальних, вольових, моральних) та спрямування їх на ефективне виконання певного виду діяльності.

**Психологічна підтримка** – система соціально-психологічних способів і методів, що сприяють соціально-психологічному самовизначенню особистості в процесі формування її здібностей, ціннісних орієнтацій і самосвідомості, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці й адаптованості до умов реалізації власної професійної кар'єри. П.п. здійснюється шляхом оптимізації психологічного стану людини як наслідок повного вирішення чи зниження гостроти психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній і соціальній самореалізації. Основними методами П.п. є: психологічна, психотерапевтична консультація, психологічна діагностика, психологічний тренінг, психологічна корекція, інші індивідуальні чи групові методи психологічної роботи.

**Психологічна реабілітація** – система заходів у сфері психологічної, педагогічної та соціальної допомоги, направлена на відновлення, корекцію чи компенсацію порушених психічних функцій, станів особистісного і соціального статусу.

**Психологічна стійкість** – активно-дієвий стан особистості, що відображає зміст і умови професійного завдання і виявляється у здатності зберігати нормальне функціонування психіки, доцільно діяти, незважаючи на перепони. Найбільш вагомими складовими такої здатності є вміння співробітника за допомогою волі долати негативний вплив емоцій на діяльність, переборювати страх, нерішучість, а також зберігати самовладання при подальшому ускладненні ситуації.

**Психологічна сумісність** – це максимальне поєднання психічних параметрів двох чи кількох людей, які працюють в одному колективі (групі, підрозділі).

**Психологічні властивості** – стабільні особливості особистості, що суттєво визначають якісний рівень діяльності та поведінки людини. До П.в. належить темперамент, характер.

**Психологічні протипоказання** – обґрунтовані ті чи інші психічні показники (рівень розвитку якостей особистості, її психофізіологічних функцій тощо), які є перешкодою для успішної чи іншої (учбової, спортивної тощо) діяльності. В П.п. особливо враховуються якості, властивості, функції особистості, які погано компенсуються іншими якостями і психологічними функціями.

**Психологічний контакт** – це процес установа, розвитку та підтримки взаємної поваги осіб які спілкуються, своєрідна форма мовного контакту, яка зумовлює отримання доказової інформації, що сприяє установа

об'єктивної істини, вичерпному, всесторонньому та об'єктивному розслідуванню всіх обставин справи. Поняття «психологічний контакт» припускає певний вплив на психіку осіб, які вступають у спілкування. Але вказаний вплив не повинен виходити за межі закону, яким забороняється домагатися показань обвинуваченого та інших осіб, що беруть участь у справі, шляхом насильства, погроз та інших незаконних заходів.

**Психомоторика** – зв'язок психічних процесів з рухами і діяльністю людини; сукупність характерних для людини особливостей рухових реакцій (сила, координація, швидкість, точність).

**Психотерапія** – метод лікування людини психологічними засобами, наприклад, гіпнозом, навіюванням.

**Психотренінг** – комплекс вправ, спрямованих на розвиток психічних процесів та індивідуально-психологічних якостей особистості.

**Репрезентативність** – ступінь відображення цілого його частиною, що дає можливість поширювати уявлення про частину на ціле. Р. використовується в дослідженнях у рамках вибіркового методу як властивість вибіркової сукупності представляти (репрезентувати) генеральну сукупність (ціле) за деякими ознаками чи характеристиками. Р. означає, що вибірка здійснена правильно, відповідно до наявних статистичних процедур.

**Респондент** – учасник дослідження в ролі опитуваного. В залежності від характеру дослідження, Р. виступає в різних ролях, а саме: досліджуваного, клієнта, пацієнта, співбесідника тощо.

**Ригідність** – нездатність особистості до швидкої зміни наміченої програми діяльності в умовах, коли об'єктивно вимагається її перебудова. Ригідна людина завжди відчуває труднощі при переключенні з одного виду діяльності на інший, при виникненні перешкод у програмі її діяльності чи поведінки. Для таких людей характерна нестерпність до невизначеності, стереотипів у мисленні та діяльності, абсолютизація авторитетів і опір будь-яким змінам.

**Ризик** – ситуативна характеристика діяльності, що полягає в невизначеності її результатів і можливості негативних наслідків у випадку невдачі.

**Ризик** (у правоохоронній практиці) – це дії правоохоронця, що характеризуються невизначеністю результату і можливим настанням несприятливих наслідків у випадку невдачі. Ризикована поведінка залежить від ситуації діяльності й особистісних якостей співробітника.

**Рівень домагань** – оцінка людиною своїх можливостей у діяльності та поведінці. Р.д. може бути адекватним можливостям і неадекватним (завищеним чи заниженим).

**Самовираження** – прагнення індивіда проявити в діяльності, творчості чи іншій формі соціально корисної поведінки закладений в ньому психологічний потенціал індивідуальної неповторності.

**Самовизначення** – наявність визначеної життєвої і професійної позиції, а також уміння чітко і зрозуміло сформулювати і викласти її для інших.

**Середовище зовнішнє** – сукупність соціальних і фізичних умов, у яких розвивається особистість, соціальна спільність.

**Соціалізація** – процес входження особистості в соціальне середовище, пристосування до нього, освоєння, в тому числі й творче, соціальних ролей і функцій.

**Соціальна роль** – нормативний зразок поведінки особистості, яка займає певну соціальну позицію в суспільстві, групі, колективі і виконує відповідні їй функції.

**Соціальне середовище** – сукупність усіх тих суспільних умов діяльності і відносин, які оточують особистість і активно (прямо чи опосередковано, стихійно чи свідомо) впливають на її свідомість і поведінку.

**Соціальний захист** – система пріоритетів і механізмів щодо реалізації законодавчо закріплених соціальних, правових і економічних прав та свобод, соціальних гарантій громадян і органів управління всіх рівнів, інститутів, а також соціальних служб, що забезпечують певний рівень соціального захисту від дестабілізуючих чинників життя (інфляція, безробіття, спад виробництва тощо), досягнення соціально припустимого рівня життя населення.

**Соціальний моніторинг** – необхідний захід оцінки якості технологізації соціального простору, дієвості соціальних технологій. С.м. дозволяє своєчасно вносити корекцію в соціальні технології, знімати застарілі і вводити найновіші, що дозволяє розширити межі технологізації і забезпечувати ефективність.

**Соціально-психологічна компетентність** – здатність особистості ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних відносин, правильно визначати індивідуальні особливості та емоційні стани інших людей, вибирати адекватні засоби в процесі взаємодії.

**Соціометрія** – метод оцінки міжособистісних взаємовідносин у групі, колективі. За допомогою цього методу можна встановити популярність (непопулярність) членів групи, вивчити типологію поведінки людей в умовах колективної діяльності, розкрити неформальну структуру групи, виявити соціально-психологічну сумісність (несумісність) її членів. Графічним відображенням результатів С. є соціограма.

**Спеціальність** – конкретний, історично усталений вид трудової діяльності, що систематично виконується спеціалістом у межах певної професії.

**Спрямованість особистості** – сукупність усвідомлених потреб, мотивів і цінностей, що визначають головні напрямки поведінки особистості.

**Статус** – сукупність прав, обов'язків громадянина, юридичної особи, державного органу, що характеризує їх правове положення.

**Статус особистості** – соціально-психологічна характеристика становища, яке займає індивід у структурі як функціонально-рольових, так і міжособистісних стосунків у колективі.

**Статус соціальний** – соціальне становище індивіда або групи в суспільстві, що визначається насамперед соціальними (економічне становище, професія, освіта, кваліфікація тощо), а також природними (стать, вік, етнічне походження) ознаками.

**Стимул** – спонукання, причина, поштовх до дії, активної діяльності (наприклад, моральний С., матеріальний С. до трудової, організаторської, учбової діяльності).

**Схильність** – стійка орієнтованість людини на щось, бажання займатися певною професійною діяльністю.

**Творче ставлення до професійної діяльності** – прагнення працівника до створення нових, більш досконалих, оригінальних методів втілення задуму, до оволодіння новими методами роботи.

**Творче мислення** – мислення, що характеризується оригінальністю і винахідливістю рішень. На противагу репродуктивному мисленню, Т.м. дозволяє знайти вихід із нестандартних ситуацій.

**Темперамент** – індивідуально-психологічна характеристика людини, що проявляється у силі, напруженості, швидкості та врівноваженості перебігу психічних процесів. Розрізняють встановлені ще Гіппократом чотири основних типи Т.: сангвінік, флегматик, холерик та меланхолік. Визначити Т. не так легко, позаяк «чисті» типи Т. зустрічаються рідко. Немає хороших і поганих Т. Кожен з них має позитивні і негативні риси.

**Тест** – стандартизоване коротке і обмежене часом випробування, призначене для встановлення рівня розвитку тієї чи іншої психологічної якості, властивості особистості. Тести поділяються: за призначенням – на загальнодіагностичні, професійної придатності, спеціальні; за комплектною – на ізольовані і тестові батареї; за галуззю охоплення психічного – на інтелектуальні і особистісні; за характером розумових дій – на вербальні і невербальні; за формою відповіді – на усні і письмові; за кількістю обстежених осіб – на індивідуальні і групові тощо.

**Тренінг соціально-психологічний** – сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування і взаємодії людей в групі.

**Установка** – суб'єктивна готовність до виконання певної діяльності, спрямованої на задоволення конкретних потреб в умовах конкретного оточуючого людини середовища.

**Установка на виживання** – це готовність і схильність працівника до цілеспрямованої, надійної поведінки і самозахисту, що характеризується достатнім рівнем ефективної діяльності. Вона включає три елементи: пізнавальний (наприклад, «Я усвідомлю реальність залучення мене в ситуацію, пов'язану з застосуванням вогнепальної зброї й інших форм насильницьких дій з боку правопорушників»); емоційно-оціночний (наприклад, «Я буду постійно дотримуватись внутрішнього переконання, що не стану жертвою в небезпечній ситуації») і поведінковий (наприклад, «Я буду завжди наближатися до всіх підозрюваних, передбачаючи можливий їхній опір»).

**Функціональний стан людини** – це інтегральний комплекс наявних характеристик тих функцій і якостей людини, які прямо або опосередковано обумовлюють виконання діяльності.

**Цінності** – продукти матеріальної і духовної діяльності людей, які можуть стати предметом потреби. Ц. – це суспільно значимі елементи середовища. Вони складають органічну частину культури.

**Ціннісні орієнтації** – система установок особистості на соціально-політичні, економічні та моральні норми суспільства. Система Ц.о. є однією з найбільш стабільних характеристик особистості і має багатоступінчасту структуру. Ц.о. «програмує» всю діяльність людини на тривалий термін, визначають генеральну лінію поведінки.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

---

---

Гуменюк Людмила Йосипівна  
Сулятицький Іван Васильович

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ  
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Навчальний посібник*

Редактор  
*Н.Ю. Шайнога*

Комп'ютерна верстка  
*Г.І. Пастушок*

Друк  
*А.М. Ходачок*

---

Здано до набору 12.11.2010 р. Підписано до друку 20.04.2011 р.

Формат 60×84/16. Папір офсетний. Умовн. друк арк. 37,67.

Тираж 100 прим. Зам. № 205-10.

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.

Серія ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.