

УДК 037.011.33(477)-057.30

С. П. ГІРЕНКО,

кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та психології
факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4871-5481>;

С. О. ЛАРІОНОВ,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології
факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3027-8535>

СТАН, ПЕРСПЕКТИВИ ТА ДОСВІД ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ТА КІБЕРПОЛІЦІЇ

Розглянуто деякі психолого-педагогічні аспекти конфліктологічної підготовки майбутніх працівників поліції. Визначено змістові компоненти навчальних дисциплін конфліктологічного спрямування в контексті формування їх професійної культури.

Ключові слова: комунікація, конфлікт, конфліктологічна культура, Національна поліція України, тренінг, стрес, патрульна поліція, кіберполіція.

Girenko, S.P. and Larionov, S.O. (2016), "The state, perspectives and experience in forming conflict culture of future officers of patrol and cyberpolice" ["Stan, perspektyvy ta dosvid formuvannia konfliktolohichnoi kultury maibutnix pratsivnykiv patrolnoi ta kiberpolitsii"], *Pravo i Bezpeka*, No. 4, pp. 121–127.

Постановка проблеми. Сучасна реформа правоохоронної системи має декілька спрямувань щодо реалізації кадрової політики під час формування ефективних структурних підрозділів, а саме: по-перше, прийом на службу переважно нових працівників, що не мають досвіду роботи в правоохоронній сфері (патрульна поліція та кіберполіція), а по-друге, перепідготовка діючих працівників поліції з урахуванням навчальних програм підготовки, що впроваджувались під час навчання нової поліції.

Реформи, що відбуваються сьогодні практично в усіх відомчих закладах Міністерства внутрішніх справ України, доводять, що підвищення якості роботи правоохоронних органів супроводжується змінами пріоритетів у професійній підготовці їх майбутніх працівників. Процес імплементації нових освітніх стандартів і навчальних форм, який уже другий рік активно реалізується під час підготовки нових кадрів для Національної поліції України, свідчить про доцільність реформування відомчої освіти Міністерства внутрішніх справ України.

Актуальність проблеми формування конфліктологічної культури майбутніх працівників нової патрульної поліції та кіберполіції зумовлюється постійним впливом конфліктогенів на їх професійну діяльність, наслідком чого є зростання конфліктності у стосунках із населенням і

колегами, напади громадян на поліцейських, закріплення несприятливих психоемоційних станів та втрата професійної мотивації у працівників поліції.

Розглянуті в нашому дослідженні підрозділи Національної поліції України є першими з тих, що здійснюють підготовку за оновленими освітніми стандартами з урахуванням досвіду закордонних фахівців та в досить стислі терміни мають продемонструвати суспільству результативну правоохоронну діяльність. У зазначених підрозділах спостерігаються певні розбіжності у змісті, інтенсивності та повторюваності професійних конфліктогенів, які було враховано під час створення професійних навчальних курсів та під час тренінгових занять із дисциплін «Ефективна комунікація», «Стресостійкість» та «Особливості комунікації з дітьми та підлітками». Але в цілому, як підтверджують наші дослідження, конфліктологічні ризики в правоохоронній сфері залишаються надзвичайно високими та зумовлюються працею поліцейських у середовищі, насиченому протиборством, агресією та жорстокістю, маніпуляціями, певними інформаційними обмеженнями, іншими соціально непривабливими, небезпечними для життя та здоров'я стресовими чинниками, психоемоційним опором з боку правопорушників, підвищеними вимогами до особистості і поведінки, що висуваються

нормативно-правовими документами МВС України та очікуваннями суспільства в цілому.

Метою нашої статті є психолого-педагогічний аналіз змістових компонентів професійної освіти майбутніх працівників патрульної поліції та кіберполіції, результатом якої має бути достатній рівень сформованості їх конфліктологічної культури.

Ураховуючи вищевикладене, актуальними завданнями цієї роботи вважаємо аналіз конфліктних ризиків у професійній діяльності майбутніх працівників поліції й визначення змісту конфліктологічних і психолого-педагогічних технологій формування компонентів конфліктологічної культури працівників правоохоронних органів.

Стан дослідження. Вивчення стану висвітлення в науковій літературі питань конфліктологічної підготовки майбутніх працівників правоохоронних органів свідчить про наявність низки тенденцій, що, з одного боку, відображають актуальність і певну популярність такої тематики, а з іншого – ставлять низку питань щодо практичної спрямованості майбутніх психолого-педагогічних досліджень проблеми конфліктності. Значна кількість наукових публікацій, що висвітлюють загальнонаукові принципи та положення конфліктології в сфері різноманітних правових відносин, свідчить про появу й інтенсивний розвиток нової галузі – юридичної конфліктології. Праці таких дослідників, як Ю. Аленін, В. Андросюк, О. Баєв, О. Бандурка [1], О. Баулін, В. Бачинін, В. Безбородов, А. Буданов, І. Ващенко, В. Великий, Л. Гуртієва, В. Друзь, О. Звонко, Н. Карпов, О. Кришевич, Л. Лобойко, В. Медведєв, О. Михайленко, В. Назаров, О. Небрат [2], С. Осіпова, М. Панов, М. Погорельський, І. Пономарьов, Л. Філонов, Н. Філімонов, С. Шейфер, систематизують та аналізують різні конфліктологічні феномени, що супроводжують професійну діяльність правоохоронних органів, визначають джерела конфліктогенів і суспільно-професійного конфліктного навантаження працівників поліції. Саме в них прослідковується тенденція сучасної конфліктології – поруч із висококонфліктним суспільством спостерігаються деталізована розробленість і структурованість структури конфлікту як соціально-психологічного явища: об'єкта, предмета, причин, динаміки та типології конфлікту, його учасників та стратегій їх поведінки.

Низку публікацій «практичного» напрямку психології (А. Адлер, Г. Антонов, Н. Васильєв, А. Гольдштейн, Е. Джекобсон, А. Єлліс, Х. Корнеліус, А. Лазебний, Ч. Ліксон, О. Лютова,

М. Мартиненко, В. Мясіщєв, Н. Пезешкіан, Д. Скотт, К. Томас [4], К. Хорні, О. Щербакова [3], Е. Еріксон) присвячено аналізу механізмів психічної саморегуляції та корекції конфліктних і постконфліктних станів особистості. Вони частково відповідають на питання вибору шляхів нейтралізації деструктивного впливу конфлікту на психоемоційний стан особистості, визначають інструментарій психокорекційних заходів у боротьбі з депресивно-агресивними наслідками. Але водночас сучасна система психологічного супроводження професійної діяльності в Національній поліції України вкрай рідко використовує передовий психотерапевтичний досвід під час роботи з конфліктними ситуаціями. Крім того, практично відсутня практика звернення до психологів за допомогою у вирішенні конфліктів, гострих конфліктних станів з боку персоналу поліції. Це підтверджують результати опитувань працівників різних підрозділів МВС, за якими лише 3,8 % працівників за власною ініціативою звертались до фахівців у конфліктних ситуаціях. При цьому 43 % працівників відмічають зростання кількості конфліктів у власному житті, зокрема під час роботи.

На наш погляд, не вирішеними раніше частинами зазначеної проблеми сьогодні залишаються аналіз стану конфліктологічної підготовки майбутніх правоохоронців та систематизація конфліктогенних і стресогенних ризиків у діяльності реформованих підрозділів Національної поліції, алгоритм створення ефективної освітньої програми професійної підготовки майбутніх поліцейських до грамотних, професійних дій у типових конфліктних ситуаціях.

Виклад основного матеріалу. Результатом першого етапу процесу реформування правоохоронної системи в Україні стала побудова нової патрульної поліцейської служби, яка забезпечує громадський порядок в декількох десятках міст України. Крім того, в державі активно почали роботу нові підрозділи кіберполіції. Опитування працівників цих служб, проведені протягом першого року їх роботи за новими стандартами, дають надію на майбутнє покращення у сфері надання правоохоронних послуг суспільству. Але водночас слід відмітити певну тенденцію, яка сьогодні спостерігається в Україні: рівень «професійної» конфліктності в правоохоронній сфері, на жаль, не зменшується та певним чином трансформується, актуалізуючи нові за змістом і формою суперечності. До них, перш за все, слід віднести такі: конфлікти між традиційними правоохоронними підрозділами (карний розшук, дільничні інспектори,

слідчі відділи) та новою патрульною поліцією (64 % респондентів), суперечності між нижньою та середньою ланкою керівництва з одного боку та інспекторами патрульної поліції – з іншого (конфлікти «некомпетентності» керівника як результат управлінської недосвідченості), конфлікти «первинної адаптації» до норм правоохоронної системи. Останні, на наш погляд, пов'язані з надзвичайно коротким терміном навчання (2,5 та 6 місяців для патрульної поліції та кіберполіції відповідно) порівняно з традиційною вищою правоохоронною освітою (трохи менше 50 місяців).

Нові підходи до підбору кадрового потенціалу працівників патрульної поліції та кіберполіції й упровадження новітніх тренінгових технологій викладання навчальних дисциплін мають на меті докорінні зміни у МВС, а саме за короткий проміжок часу досягти переформатування деяких застарілих, часом малоефективних педагогічних методів і технологій у новітні психолого-педагогічні методики формування первинної професійної готовності до правоохоронної діяльності. За рахунок базової конструктивної мотивації до навчання та служби, розвиненої комунікативної компетентності поліцейських, достатньо розвинених когнітивних та адаптаційно-перцептивних функцій у майбутніх працівників патрульної й кіберполіції формується здатність грамотно та цілком успішно виконувати функціональні обов'язки, серед іншого в психологічно несприятливих ситуаціях, насичених стресовими чинниками, із необхідністю діяти оперативно й водночас безпомилково, з конфліктами та агресією, загрозою життю та здоров'ю.

Складна, часом емоційна трансформація правоохоронної системи в нашій державі протягом 2015–2016 років уже дала перші результати, зокрема відбулися відчутні зрушення у ставленні суспільства до правоохоронних органів. Заміна Державтоінспекції на більш мобільну й технічно оснащену патрульну поліцію,

впровадження нових стандартів ефективного спілкування поліцейських із громадянами, відмова від насильницьких форм комунікації дали первинний ефект – українське суспільство в більшості прийняло нову поліцію, навіть не зважаючи на тимчасове зростання рівня злочинності в державі.

Але збільшення кількості злочинів останнім часом актуалізувало в нашого суспільства потребу в безпеці, що вимагає не лише втілення нових форм і критеріїв у роботі української поліції, а і впровадження реальних ефективних механізмів боротьби з актуальними злочинами, підготовку висококомпетентних та здатних до подальшої професіоналізації фахівців. Крім того, несприятливі умови професійної діяльності працівників поліції (оперативний характер служби, стрес, загроза життю, конфлікти, насичений графік роботи, емоційна напруженість протягом тривалого часу, висока відповідальність за помилки, особливо у разі використання табельної зброї або переслідування злочинців) вимагають їх спеціальної психологічної та конфліктологічної підготовки як передумови подолання складних професійних ситуацій, мотивують спрямувати вектор професійної підготовки на розвиток конфліктологічної культури майбутніх поліцейських уже в аудиторіях вищого спеціалізованого навчального закладу під час первинної професійної підготовки (2,5–6 місяців), перепідготовки (2–3 тижні) або отримання базової вищої освіти.

Крім того, досвід останнього року показав, що процес залучення нових, перспективних молодих людей до лав патрульної поліції та кіберполіції супроводжується досить інтенсивними адаптаційними процесами в нових колективах, сегментуванням мікрогруп і наділенням формальними та неформальними лідерськими статусами.

Опитування працівників патрульної поліції восени 2016 року дозволило виділити найбільш актуальні причини конфліктів у підрозділах (табл. 1).

Таблиця 1

Суб'єктивні причини конфліктів у підрозділах (у % від частоти згадувань)

Причини конфліктів у підрозділах поліції	Патрульна поліція (%)	Кіберполіція (%)
Особистісні якості окремих співробітників	17,7	32,8
Сама система поліції, організація служби	23,5	19,2
Стиль керівництва	26,9	18,8
Негативні якості або некомпетентність керівника	41,8	34
«Бар'єри» з боку інших підрозділів МВС	34,2	9,4
Соціально-матеріальні труднощі	7,4	11,3
Непрофесіоналізм, некомпетентність співробітників	35,4	27,2
Низька особистісна культура	12,6	14,9

За результатами опитувань працівників поліції, найбільш розповсюдженими причинами конфліктів у працівників патрульної поліції є такі: «негативні якості або некомпетентність керівника» (41,8 %), «непрофесіоналізм, некомпетентність співробітників» (35,4 %) та «“бар’єри” з боку інших підрозділів МВС» (34,2 %). Це пояснюється індивідуально-психологічними характеристиками персоналу патрульної поліції в умовах адаптації до колективу та керівників, побудовою моделей взаємодії всередині підрозділу та специфікою «вертикальних» службових і міжособистісних стосунків. Також слід відмітити характерні, на думку третини патрульних, перешкоди з боку працівників районних відділів поліції щодо процесу співпраці різних підрозділів МВС та патрульної поліції, гальмування процесу внутрішньосистемної кооперації.

Найбільш актуальними причинами конфліктів у діяльності працівників кіберполіції виступають «негативні якості або некомпетентність керівника» (34 %), «особистісні якості окремих співробітників» (32,8 %) та «непрофесіоналізм, некомпетентність співробітників» (27,2 %). Тож, причини конфліктів у представлених підрозділах здебільшого збігаються та стосуються «особистісного» фактору в міжособистісній комунікації.

Щоб зрозуміти стан конфліктологічної готовності працівників поліції до вирішення конфліктогенних професійних ситуацій, на наш погляд, слід звернутись до особливостей їх професійної освіти. На жаль, останнім часом (2010–2016 роки) спостерігається негативна тенденція до зниження ролі конфліктологічної складової в професійній освіті майбутніх слідчих, працівників кримінальної поліції та дільничних інспекторів. Переважна більшість навчальних планів за вищезазначеними напрямками підготовки у ВНЗ МВС не має окремої навчальної дисципліни «Конфліктологія». Конфліктологічні знання представлено в трьох темах (разом – 6 годин лекційних і семінарських занять) навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка працівників поліції», яка викладається на четвертому курсі. Лише підготовка майбутніх психологів для поліції ювенальної превенції передбачає наявність двох окремих навчальних курсів – «Профілактика та розв’язання конфліктів в сім’ї» та «Конфліктологія».

Таким чином, ми можемо стверджувати, що сьогодні в Україні зведено до мінімуму педагогічні умови для формування конфліктологічної компетентності працівника поліції під час професійного навчання.

Розвиток професійної конфліктологічної культури працівника поліції – це соціальний

процес трансформації його особистості, що відповідає формулі «знання, вміння, досвід, культура». Саме стійкість конструктивних особистісних змін та інтеріоризація зовнішніх (соціальних, професійних та ін.) форм у психологічні властивості (характер та комунікативні риси) поліцейських забезпечують, на наш погляд, стереотипні культурні патерни раціональної та професійної поведінки в конфліктних ситуаціях, вибір її адекватних стратегій і тактик, наповнення комунікативного каналу ефективним арсеналом, що дозволяє не тільки стійко «віносити образи агресорів», але й застосовувати впливові прийоми нейтралізації конфліктогенів (конфліктних висловлювань, дій або бездіяльності) з боку вороже налаштованих громадян. Основою зазначеної нами формули виступають саме знання – як базовий компонент, який впливає на аналіз конфліктної ситуації, мотивацію досягнення мети та реалізації конкретних правоохоронних функцій, прийняття та реалізацію конфліктної стратегії в конкретній ситуації взаємодії.

Події 2015–2016 років доводять, що найбільш резонансними для суспільства випадками за участю працівників поліції є ситуації конфліктної взаємодії з громадянами. Центром уваги ЗМІ стала ситуація в Київській та Миколаївській областях, яка не тільки продемонструвала проблеми в тактичній підготовці патрульних поліцейських, але й констатувала низький рівень психологічної готовності правоохоронців вирішувати конфліктні ситуації. А саме вони, на нашу думку, виступають орієнтиром для суспільства у висновках про результативність змін у правоохоронній сфері.

Сьогодні одним з актуальних для суспільства, на наш погляд, питань у реформуванні правоохоронної системи є проблема підвищення результативності навчання майбутніх поліцейських у рамках курсів первинної професійної підготовки, механізми застосування компетентісного підходу до організації освітнього процесу. Це уявляється надзвичайно важливим саме враховуючи вектор і первинні результати реформ, у процесі здійснення яких до деяких оновлених поліцейських структур та підрозділів (патрульна поліція) прийшло близько 80–90 % осіб, які раніше не мали жодного стосунку до правоохоронних органів. Тому вимогами до роботи освітніх центрів та вищих навчальних закладів МВС стають результативність, інтенсивність, застосування та поєднання новітніх інтерактивних технологій (тренінгові та контекстна форми навчання), практична спрямованість (насичена практичним прагматичним змістом) і компетентісна орієнтованість навчання майбутніх поліцейських.

На наш погляд, доречними та перспективними (для практичного впровадження в процес підготовки поліції) є дослідження саме фахових компетенцій у професійній педагогіці, поєднані з інноваціями в побудові сучасної моделі навчання. По-перше, невеликий термін навчання (2,5–6 місяців) та швидкий перехід до практичної професійної діяльності дають змогу швидко отримувати первинні результати науково-практичних досліджень процесу підготовки поліцейських, а по-друге, перші місяці роботи нових правоохоронців містять у собі безцінний матеріал для вивчення мотиваційної сфери патрульних поліцейських і працівників кіберполіції, особливостей процесу їх адаптації та залучення в існуючу правоохоронну систему й трансформаційних перетворень особистісних якостей (професійної психологічної деформації).

Не залишається без уваги і питання необхідності вдосконалення системи психофізіологічного відбору кандидатів на посади в нову поліцейську систему, постійно уточнюються та закріплюються вимоги до особистості майбутнього поліцейського, стратегій його поведінки, розвитку комунікативної сфери, рівня толерантності, конфліктності, емпатійності та рефлексії.

Системотворюючим чинником та елементом професійно-культурного підходу до підготовки майбутніх працівників поліції є конфліктологічна культура фахівця, чітка і водночас варіативна алгоритмізація його дій у ситуації конфлікту, поєднання психологічної, професійно-службової, правової та комунікативної мікрокультур окремої особистості, що виконує поліцейські функції, але взаємодіє з конкретними людьми. Метою цього підходу є цілеспрямований розвиток складної системи компетенцій, що забезпечать готовність до управління конфліктом та суб'єктивними стосунками.

Презентована система елементів конфліктологічної культури (табл. 2) поєднує соціальні, професійні й індивідуально-психологічні чинники, що відображають когнітивно-операційні складові реагування особистості на соціальні конфліктогени (образи, погрози, маніпуляції, суперечки) та створюють передумови для ефективної правоохоронної діяльності, пов'язаної з психологічним (неприйняття реформи та нової поліцейської структури) та фізичним (у разі здійснення злочину, спроб уникнути покарання, завдати шкоди працівнику поліції) опором з боку громадян.

Таблиця 2

Елементи конфліктологічної культури працівника поліції

№	Елемент	Зміст елемента	Ключові питання
1	2	3	4
1.	Морально-правовий блок	Розуміння критеріїв, умов та наслідків застосування конфліктогенів у спілкуванні та поведінці працівника поліції	<ul style="list-style-type: none"> • Чи маю я право на конфліктну поведінку в конкретній ситуації? • Як мені відповідати на агресію та провокації? • Які мої дії є правомірними (дозволені законом та посадовими обов'язками)? • Що для мене конфлікт – інструмент досягнення мети, засіб емоційної розрядки, прояв незадоволення чи складна ситуація, що заважає виконанню обов'язків?
2.	Алгоритм (технологія, техніка, механізм) ефективної діяльності в конфлікті	Комплекс дій та операцій, спрямованих на усунення конфліктогенів взаємодії та досягнення мети в процесі спільної діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • Класифікація типу ситуації (контрольована, непрогнозована, загрозлива)? • Чи повинен я втрутитися в конфлікт? • Як я поведився в схожих ситуаціях? • Який у мене та мого опонента психо-емоційний стан? • Що я можу зробити в цій ситуації? • Якою має бути послідовність моїх дій та з чого треба почати? • Чи задоволений я результатом?

Продовження табл. 2

1	2	3	4
3.	Теоретично-когнітивний блок (знання з конфліктології)	Інформаційна теоретична система понять, категорій та їх причино-наслідкових зв'язків, що розширює уявлення суб'єкта про конфлікт та правоохоронну діяльність і шляхи її здійснення, дозволяє будувати теоретичні моделі поведінки у конфліктних ситуаціях	<ul style="list-style-type: none"> • З чого складається конфлікт (його структура та суб'єкти)?; Причини та привід конфлікту?; • Які стратегії конфліктної поведінки використовуються? • Яким є соціальний та фізичний статус опонента? • Чи можу я діагностувати конфлікт? • Які конфліктогени проявляються в поточному конфлікті? • Якою є функція конфлікту (ступінь конструктивної необхідності)? • Які можуть бути наслідки потенційного або реального конфлікту в поточній ситуації? • У чому полягає моральність та правомірність дій мого опонента?
4.	Конфліктна «Я-мотивація»	Розуміння характеру, змісту, спрямованості й функцій правоохоронної та службової діяльності; позитивне ставлення до неї; впевненість у власній правоті, необхідності захисту власних і професійних інтересів, цілей і потреб; бажання нейтралізувати або довести до логічного закінчення проблемну ситуацію (конфлікт); усвідомлення адекватності та необхідності певних конфліктних дій у конкретній ситуації; готовність до конкретних конфліктних дій; варіативність сприймання та реагування в конфліктній ситуації	<ul style="list-style-type: none"> • Що підштовхує мене до конфлікту? • Яка моя мета та можливе її досягнення за допомогою конфлікту? • Чи можливо досягти мети неконфліктним шляхом (обов'язковість конфлікту)? • Як я ставлюсь до мого «супротивника» (чи є особиста неприязнь)? • Чи конфліктні я та мій опонент? • Що особисто мені дають конфліктна поведінка та стан?
5.	Конфліктні вміння та навички (емпіричний блок)	Напрацьовані здібності особистості, що дозволяють досягти конкретної мети за рахунок упевнених результативних дій, реалізують конфліктологічні знання в алгоритм дій в об'єктивно існуючих конфліктних ситуаціях та дозволяють змінювати його динаміку й учасників; економічність реалізації обраного алгоритму діяльності, особливо в складних умовах (на тлі втоми, за наявності перешкод тощо)	<ul style="list-style-type: none"> • Чи здатен я вирішувати або попереджати конфлікти? • Чи задоволений я реалізацією алгоритму конфліктних дій на практиці? • Чи можу я реалізувати відомі та прийнятні форми й стратегії впливу на конфліктогени (події, опонентів)? • Чи задоволений я власним «арсеналом» методів і технік вирішення/профілактики конфліктів? • Які конфліктні ситуації викликають у мене найбільші складнощі? • Які конфліктологічні навички мені треба розвинути?

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
6.	Блок контролю (конфліктостійкість)	Підтримання стабільних працездатності, комунікації та психічного стану	<ul style="list-style-type: none"> • Чи можу я утриматись від утягування в конфлікт та суперництво? • Наскільки добре я контролюю власні стан та поведінку? • Що стримує мене від початку конфлікту (зворотних дій)? • Чи усвідомлюю я наслідки власної нестриманості?

Висновок. Ураховуючи специфіку джерел конфліктності в підрозділах патрульної поліції та відділів по боротьбі з кіберзлочинами, актуальною, на наш погляд, стає побудова ефективної та змістовної конфліктологічної освіти майбутніх працівників Національної поліції з

метою формування вмінь та навичок ефективної комунікації та конструктивної взаємодії з усіма суб'єктами правоохоронної діяльності – колегами, керівниками, підлеглими, працівниками суміжних правоохоронних структур, громадянами тощо.

Список бібліографічних посилань

1. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфликтология: учеб. пособие для вузов. Харьков: Ун-т внутр. дел, 1997. 356 с.
2. Небрат О. О. Напрямки правової та психологічної профілактики конфліктів в підрозділах органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. 2002. № 3. С. 207–212.
3. Щербакова О. И. Контексты в конфликтологии: монография. М.: МГТУ им. М. А. Шолохова, 2006. 80 с.
4. Thomas K. W. Conflict and Conflict Management. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. – Chicago: Rand McNally, 1976. P. 5–11.

Надійшла до редколегії 21.11.2016

ГИРЕНКО С. П., ЛАРИОНОВ С. А. СОСТОЯНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ И ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПАТРУЛЬНОЙ И КИБЕРПОЛИЦИИ

Рассмотрены некоторые психолого-педагогические аспекты конфликтологической подготовки будущих работников полиции. Определены содержательные компоненты учебных дисциплин конфликтологического направления в контексте формирования их профессиональной культуры.

Ключевые слова: коммуникация, конфликт, конфликтологическая культура, Национальная полиция Украины, тренинг, стресс, патрульная полиция, киберполиция.

GIRENKO S. P., LARIONOV S. O. THE STATE, PERSPECTIVES AND EXPERIENCE IN FORMING CONFLICT CULTURE OF FUTURE OFFICERS OF PATROL AND CYBERPOLICE

The authors of the article have studied some psychological and pedagogical aspects of conflict training of future police officers. It has been stated that the practice of psychological support of professional work in the National Police of Ukraine rarely uses the advanced psychotherapeutic experience, while dealing with conflict situations. Accordingly, there is no practice and reference to the departmental psychologists for the assistance in resolving conflicts and acute conflict states of police personnel.

The authors have provided the results of the survey of police officers, according to which the most common causes of conflict among police officers are not taking personal and business qualities of leaders, lack of professionalism of colleagues, “barriers” of other departments of the Ministry of Internal Affairs, etc.

The content components of academic disciplines of conflict direction in the context of the formation of their professional culture have been determined. It has been demonstrated that the absence of specific academic disciplines does not create the pedagogical conditions for the formation of conflict competence of an officer of “new” police during his training. A competent approach to raise conflict competence and conflict culture that ensures the readiness of police officers to conflict management. The authors have suggested the system of elements of conflict culture, which reflects the social, professional, individual and psychological conditions for effective law enforcement activities in the context of psychological (rejection of the reforms and new police structure) and physical (attempts to harm a police officer, trying to avoid coercion, etc.) resistance from citizens.

Keywords: communication, conflict, conflict culture, National police of Ukraine, training, stress, patrol police, cyberpolice.