

УДК 159.9:355

МОРГУНОВ О. А.,

доктор юридичних наук, доцент,

заслужений тренер України,

декан факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-2259-3620>

КЛЮЧОВІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВІЙСЬКОВОМУ ПІДРОЗДІЛІ

Одним із обов'язків будь-якого військового керівника є забезпечення адаптації підлеглих і мінімізація негативних наслідків психоемоційного характеру, як під час навчання, так і під час проходження служби та виконання бойових завдань. Певною мірою, успіх процесу адаптації залежить від подолання військовослужбовцями (як самотужки, так і за допомогою інших осіб) двох видів стресових чинників: 1) побутових проблем, що виникають під час проходження служби; 2) стресових і травмуючих подій, які мають місце під час виконання бойових завдань, збройних конфліктів і проведення спеціальних операцій.

Побутові проблеми, під час проходження служби, перш за все пов'язані з неможливістю системної комунікації з членами сім'ї та друзями, а також проживанням у незнайомому місці зі сторонніми людьми. Взагалі перелік побутових проблем як факторів хронічного стресу, що впливає на адаптацію військовослужбовців є досить широким: відсутність особистого простору та конфіденційності з приводу багатьох питань; систематична групова взаємодія; участь у житті родини та друзів виключно за допомогою електронних пристроїв (телефонів, комп'ютерів, планшетів); вплив екстремальних побутових умов тощо.

Необхідно відмітити, що поодинокі побутові проблеми не можуть суттєво зашкодити адаптації військовослужбовців, у той час, коли їх накопичення може призвести до деструктивних наслідків для психо-емоційного стану як окремої особи, так і колективу. Задача військового керівника враховувати сукупність вказаних факторів і передбачити їх вплив на підлеглих військовослужбовців.

Під час збройних конфліктів і проведення спеціальних операцій, військові нерідко зіштовхуються з травмуючими подіями. Характер останніх залежить від виду операції, місії, цілей та діяльності. Наприклад, льотні екіпажі часто вилітають із відносно безпечних тилових районів у місця інтенсивного бою та назад. Цей постійний перехід із безпечної зони до зони підвищеної небезпеки є типовою вимогою, з якою стикаються льотні екіпажі. Війська на землі можуть повідомляти про різні стресові фактори, такі як управління неконтрольованими натовпами, яке зазнає неприйняття з боку місцевого населення, та спостереження за катастрофічними руйнуваннями, у тому числі великою кількістю жертв серед цивільного населення.

Потенційно події, що травмують, є більш екстремальним типом стресорів, і зазвичай пов'язані з серйозною травмою, смертю чи подібною загрозою. Під час операцій ці потенційно травмуючі переживання можуть бути пов'язані з перестрілками, дорожніми аваріями, виявленням братських могил, боротьбою з масовими заворушеннями і так далі. Потенційно травмуючі події, як правило, відносно легко розпізнати як суттєві стресори і вони, частіше за все, вплинуть на окремих осіб та підрозділи. У той час як більшість військовослужбовців це не торкнеться, тому їхній емоційно-психологічний стан залишиться в межах норми.

Основним завданням військового керівника при виявленні стресових чинників є першочергове застосування методу подолання, шляхом забезпечення такого навколишнього середовища, яке може самотійно забезпечити кожному військовослужбовцю вихід із стресової ситуації, прийняття чи подолання конкретних побутових проблем чи травмуючих подій.

Згуртовані військові частини часто здатні автоматично забезпечити середовище, яке підтримує здорове подолання труднощів. Вони роблять це за допомогою жартів, створюючи міцні узи дружби, діляться історіям, які демонструють нормальні, природні реакції на стресові ситуації. Іноді лідерам немає необхідності застосовувати метод подолання, він запускається автоматично, а керівнику залишається лише контролювати його реалізацію.

Керівник повинен оцінити, як члени його підрозділу створюють та підтримують правильний здоровий клімат у колективі, оскільки часто від цього залежить ефективність виконання службових завдань. У той же час, за потреби, військовий керівник може втрутитися у процес реалізації методу подолання за допомогою формального та неформального способів. Формальний спосіб передбачає використання структурованих оцінок психологічної придатності, морального духу та фізичного стану військових. Неформальний спосіб вимагає від військового керівника підтримки сприятливого клімату в підрозділі, стимулювання розвитку почуття згуртованості та взаємопідтримки. Також може бути визначений конкретний співробітник підрозділу, який зможе тренувати та підтримувати менш досвідчених військовослужбовців.

Таким чином, застосовуючи формальний та неформальний способи в рамках реалізації методу подолання військовий керівник зможе створити сильний, стійкий та сприятливий клімат у підрозділі, що у свою чергу позитивно позначиться на виконання військовослужбовцями наказів та бойових завдань.

Отримано 01.05.2022



УДК 159.9:351.74(477)

ПАХОМОВ І. В.,

викладач центру професійної освіти

Білоцерківської філії Академії державної

пенітенціарної служби України;

 <https://orcid.org/0000-0002-6101-9384>

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

В умовах реформування пенітенціарної системи України, розвитку цифрових технологій організація професійної підготовки персоналу відділів соціально-виховної та психологічної роботи установ виконання покарань (далі – УВП) і слідчих ізоляторів (далі – СІЗО) Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України за дистанційною формою набуває особливої актуальності та практичної необхідності. Це розширює доступ персоналу ДКВС України до якісного навчання, створює додаткові можливості для спілкування засобами інформаційних технологій та розвиває комунікативну культуру за допомогою цифрових технологій, забезпечує індивідуалізацію навчання відповідно до потреб, особливостей і можливостей кожного слухача.

На сьогодні державною політикою у сфері виконання кримінальних покарань визначено завдання оновлення підходів і методів організації соціально-виховної роботи