

3. Morgan J., Desmarais S., Mitchell R., Simons-Rudolph J. Posttraumatic Stress, Posttraumatic Growth and Satisfaction with life in Military. *Military Psychology*. 2017. № 5. Pp. 434–447.

4. Post-traumatic growth in mental health recovery: qualitative study of narratives / M. Slade, R. S. Egglestone, L. Blackie et al. *BMJ Open*. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-029342>.

Отримано 24.01.2020



УДК 159.92

Станіслав Олександрович ЛАРІОНОВ,

начальник кафедри психології та педагогіки факультету соціально-гуманітарних дисциплін

Національної академії Національної гвардії України (м. Харків),

кандидат психологічних наук, доцент;



<https://orcid.org/0000-0002-3027-8535>;

Олена Юрївна САШУРІНА,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ: ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

Викладено теоретичні міркування щодо сутності поняття психологічних ресурсів особистості, їх істотних особливостей і значення у житті людини. Наводяться погляди дослідників на різновиди психологічних ресурсів особистості.

Сучасна наука досить часто оперує поняттям ресурсу, останнім часом модним є словосполучення «людські ресурси» як мірило «кількості якісних людей» в організації чи в країні. Будь-який власник чи керівник прагне мати якомога більше ресурсів у своєму розпорядженні, адже це потенціал для реагування на виклики і складності, а також для зростання.

Психологія досить давно (вважаємо, що з відомої промови М. Селігмана при вступі на посаду директора АРА) постулювала важливість не просто звільнити людину від психологічних проблем чи психопатологічних симптомів, а й забезпечити розуміння закономірностей оптимального, благополучного життя. Така позитивна парадигма підкреслює особистісні характеристики, що відіграють буферну роль, серед них – психологічні ресурси.

Особистість як система володіє певною кількістю різноманітних ресурсів, які психологія розуміє дуже широко. В поняття ресурсу включають як структурні елементи особистості (риса характеру і темпераменту, здібності, мотивація тощо), так і міжособистісні зв'язки і стосунки людини. Наявні фізично ресурси (речі, час, гроші тощо) осмислюються

особистістю, стаючи психологічними (наприклад, впевненість у тому, що їх вистачить, чи розуміння того, де їх взяти, чи переконаність в їх надійності тощо). Психологи-практики оперують поняттям «ресурсний стан», в якому підкреслюється важливість не тільки володіти ресурсом як таким, а й усвідомлювати його наявність і доступ до нього.

Зрозуміло, що використання поняття «психологічні ресурси» важливо в трьох аспектах: 1) якщо у людини їх нестача і вона потребує певного відновлення (наприклад, після перенесеної психотравми); 2) якщо людина активно розвивається (росте), і цей процес вимагає певних внесків ресурсів; 3) якщо активність людини є неалгоритмічною і запит на ресурси може виникнути несподівано і невідкладно. До останнього можна з повним правом віднести складні і екстремальні професії, зокрема правоохоронні.

Проблема психологічних ресурсів прямо пов'язана з різними аспектами професійної діяльності правоохоронця, зокрема процесуальними (задоволеність працею, її психологічна «собівартість») та результативними (ефективність праці). Ресурси можуть вкладатись в діяльність, полегшуючи її, а усвідомлення їх наявності надає впевненості в можливості досягнення професійних цілей.

Термін «психологічні ресурси» передбачає об'єктивацію, конкретизування того процесу особистісного розвитку або психічного феномену, які обов'язково характеризуються високою психологічною ціною, вимагають від особистості спроможності зробити певний внесок, чимось пожертвувати задля своєї реалізації. Найчастіше розглядають ресурси особистісної стресостійкості (життестійкості), саморегуляції та саморозвитку (самореалізації).

В сукупності психологічні ресурси складають певний запас, резерв, який дозволяє особистості активно виконувати усі функції, бути суб'єктом власного життя, тобто є релевантними психологічному потенціалу [1, с. 15]. Важливою відмінністю ресурсів від резервів, на нашу думку, є їх здатність до відновлення.

Близьким за змістом є поняття психологічного капіталу, уведене М. Чиксентмихайі по аналогії з категорією капіталу в економіці (ресурси, виведені з поточного обороту і спрямовані на перспективні очікування). Така трактовка ресурсів базується на парадигмі обмеженості запасу психічної енергії, яка може інвестуватись в різні види діяльності, що дають або безпосереднє задоволення або відстрочені вигоди, а може і «промотуватись», не приносячи ні задоволення ні користі [2, с. 48]. Зазначений автор розглядає розвиток навичок в контексті підвищення внутрішньої складності особистісної структури, чому сприяють, наприклад благодійність, спорт, творчість. Когнітивні процеси (уваги, мислення, пам'яті тощо) і енергія, яка вкладається у ці види діяльності, в

майбутньому обернутися прибутком, в той час як їх вкладання у діяльність з миттєвими позитивними емоціями призводить до втрат ресурсів.

Д. О. Леонтьєв визначає психологічні ресурси як характеристику особистості, характеру, здібностей і окремих психічних процесів, що сприяють подоланню труднощів, проблем, протиріч, досягненню цілей життєдіяльності [3, с. 115]. Ю. М. Резнік вважає, що психологічні ресурси – це реалізовані, актуальні здібності, які поряд з нереалізованими (незатребуваними) можливостями складають особистісний потенціал. Він виділяє: 1) професійно-кваліфікаційні ресурси; 2) інформаційно-пізнавальні; 3) організаційно-комунікативні; 4) духовно-моральні; 5) репродуктивні. Інструментами реалізації ресурсів виступають, на його думку, особистісні стратегії, зокрема стратегії життєвого благополуччя, життєвого успіху і самореалізації [4].

В. М. Марков і Ю. В. Синягін також вважають усю сукупність відновлювальних особистісних ресурсів, що спрямовуються на досягнення соціально значимих результатів, особистісним потенціалом. Ними розроблена структурна модель, яка передбачає можливість оцінки потенціалу по зафіксованим в автобіографії досягненням (у сферах здоров'я, спілкування, навчання, захоплень, праці, сім'ї тощо). Спираючись на кількість і рівень досягнень у різних сферах, автори пропонують набір індексів для оцінки реалізації особистісного потенціалу [5, с. 137–138].

М. Селігман і К. Петерсон пропонують досить розлогий перелік з 24 позитивних ресурсів особистості «Manual of Sanities», організованих в 6 груп: 1) мудрість і пізнання (креативність, допитливість, гнучкість мислення, інтерес до навчання, мудрість); 2) сміливість (хорообрість, наполегливість, щирість, життєва енергія); 3) гуманність (любов і доброта, соціальний інтелект); 4) соціальність (причетність до спільної справи, неупередженість, лідерство); 5) помірність (здатність прощати, скромність, розсудливість, самоконтроль); 6) духовність (почуття прекрасного, вдячність, надія, почуття гумору, релігійність) [6]. Ці ж дослідники наводять дані про стрес-індуковане (посттравматичне) зростання у осіб, які володіють достатньою кількістю зазначених ресурсів (зокрема хорообрості, доброти і гумору) на противагу тим, у кого їх не було.

Нарешті хотілось би привести думку Ч. Карвера і М. Шейера, які виділяють два фактори збереження цілеспрямованої діяльності: 1) здатність виділяти значимі, осмислені, не випадкові цілі, які корелюють з цінностями, що підвищує ймовірність збереження мотивації; 2) відчуття досяжності цілі, що дає впевненість в необхідності повторювати спроби по її досягненню. Автори висловлюють важливу тезу про те, що оскільки життя коротке, а ресурси обмежені, люди мають приймати усвідомлені рішення відносно того, куди ці ресурси вкладати, адже вкладені в одну діяльність сили не можуть бути використані для чогось альтернативного.

Тому вкрай важливою є здатність вчасно відмовитись від того, що не є кращим варіантом вкладення ресурсів, недосяжно або не вартує їх. Головна проблема – знати, що саме є недосяжним, адже в одному випадку впертість може обернутися простою тупістю, а в іншому стратегічний відступ може стати фатальною втратою. Здатність розрізняти ці два випадки Карвер і Шейер називають мудрістю [7].

Список бібліографічних посилань

1. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. М. : Смысл, 2011. 511 с.
2. Csikszentmihalyi M. Good Business: Leadership, Flow and the Making of Meaning. N.Y.: Penguin, 2003. 450 p.
3. Психология выбора / Д. А. Леонтьев и др. М. : Смысл, 2015. 464 с.
4. Резник Ю. М. Личностный потенциал и стратегия жизни человека / Человеческий потенциал как критический ресурс России / отв. ред. Б. Г. Юдин. М. : Ин-т философии РАН, 2007. С. 119–125.
5. Марков В. Н., Синягин Ю. В. Потенциал личности. *Мир психологии*. 2000. № 1. С. 31–40.
6. Peterson C., Seligman M. E. P. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. N.Y.: Oxford University Press, 2004. 290 p.
7. Carver C., Scheier M. Three human strengths // A psychology of human strengths: perspectives of an emerging field / eds: L. G. Aspinwall, U. M. Staudinger. Washington (DC) : APA, 2003. Pp. 87–102.

Отримано 28.02.2020



УДК 159.98:351.74

Вікторія Вікторівна ЛИТВИН,

викладач кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ (м. Київ),

кандидат юридичних наук

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО УМОВ ПРОФЕСІЇ

Охарактеризовано складові професійної адаптації поліцейського до службової діяльності. Висвітлено основні проблеми, які ускладнюють процес адаптації та сприяють збільшенню періоду пристосування до умов професії.

В Україні з 2015 року триває масштабна акція по реформуванню усіх ланок правоохоронної діяльності. Першою реформа торкнулася Національної поліції України та визначила нові аспекти психологічного забезпечення в підрозділах. Адже, головною метою є відбір гідних служби в поліції співробітників, професійна підготовка та супроводження їх діяльності не тільки в період адаптації до умов професії, а й в подальших періодах проходження служби.