

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ
Навчально-науковий інститут психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Кафедра прикладної психології

**Соціально-психологічне забезпечення
правоохоронної діяльності:
теоретичні та прикладні аспекти**

*Матеріали III науково-практичної конференції
(Харків, 18 березня 2011 р.)*

Харків 2011

Оргкомітет конференції:

Єрохін А. Л. – начальник навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій (голова);

Макаренко П. В. – начальник кафедри прикладної психології навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій (заступник голови);

Жданова І. В. – доцент кафедри прикладної психології навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій (секретар);

Білоус П. О. – начальник редакційно-видавничого відділу;

Копаниця О. В. – начальник відділу ресурсного забезпечення;

Новікова Н. А. – начальник центру практичної психології;

Федосова О. В. – старший науковий співробітник відділу організації наукової роботи

Друкється відповідно до розпорядження

*Харківського національного університету внутрішніх справ
від 19.01.2011 № 9*

Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 18 березня 2011 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Навч.-наук. ін-т психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, Каф. прикладної психології. – Х. : ХНУВС, 2011. – 300 с.

С 69

У збірнику висвітлюються актуальні проблеми теоретичних та прикладних досліджень у галузі психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності. Розглядаються питання професійно-психологічного відбору правоохоронців, професійно-психологічної підготовки та особистої безпеки працівників ОВС, попередження їх професійної деформації, психологічного супроводження оперативно-службової діяльності, в тому числі в екстремальних умовах.

Збірник орієнтовано на працівників правоохоронних органів, ад'юнктів та магістрів ВНЗ МВС України.

Матеріали видано в авторській редакції з незначними коректорськими правками.

ББК 88.59я431+88.472я431

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ СТРУКТУР 9

Балабанова Л. М.

Психічна саморегуляція в діяльності працівників ОВС..... 9

Барко В. І.

Методи управління персоналом органів внутрішніх справ:
психологічні можливості оптимізації12

Макаренко П. В., Магдаліна І. В.

Особливості професійної адаптації майбутніх працівників
органів внутрішніх справ17

Черкашин А. І., Гаркавцев Є. І.

Історичний аналіз реалізації психолого-педагогічних функцій
виховання у вітчизняних правоохоронних органах.....23

Рибалко Л. С.

Акмеологічні аспекти професійної діяльності правоохоронців
в екстремальних умовах28

Гіренко С. П.

Багаторівнева модель формування конфліктологічної культури
майбутніх працівників ОВС32

Ковальчишина Н. І.

Формування професійної мотивації курсантів під час отримання
освіти у ВНЗ МВС України38

Ірхіна С. М.

Концептуальні засади особистісно-орієнтованої професійної
підготовки працівників органів внутрішніх справ41

Колісник Т. П.

Сутність і структура поняття «професійно-особистісна
стійкість»44

Почуєва В. В.

Тенденції формування особистості сучасного фахівця.....49

Харченко С. В., Семеніхіна А. А.

Теоретичний аналіз форм та методів підготовки курсантів
системи МВС до практичної діяльності52

Гульбс О. А.

Системотвірні елементи професійної свідомості
та самосвідомості викладача.....56

Тищенко О. І.	
Виховання професійно-важливих якостей майбутніх правоохоронців	62
Присяжнюк А. Й.	
Особливості забезпечення економічної безпеки держави	65
Добкін М. М.	
Необхідність перегляду системи принципів діяльності місцевих державних адміністрацій	68
Боцюра О. А.	
Вивчення потреб самоосвітньої діяльності курсантів	72
Кононенко С. В.	
Психологічна орієнтація і підготовка юриста в умовах демократизації суспільства	76
Котелюх М. О.	
Проблема ініціативності курсантів молодших курсів в системі професійної підготовки	82
Малєєв Д. В.	
Моделювання розвитку професійної надійності в процесі адаптації працівників патрульно-постової служби міліції	85
Присенко А. О.	
Значення психологічної підготовки працівників груп загарбання та специфіка їх службової діяльності	89
Симоненко Г. В.	
Суспільна мораль як складова соціального аспекту підготовки майбутніх правоохоронців	93
Сиротенко В. П.	
Роль емоційної спрямованості в процесі адаптації до умов службової діяльності в ОВС	95
Ващенко І. В., Ханенко І. І.	
Особливості мотиваційної структури особистості жінки керівника у правоохоронних органах в контексті професійної успішності	98
Теслик Н. М.	
Особливості особистісних рис студентів ВНЗ системи МВС України з різним типом ставлення до права	101
Лановий О. Ф., Макаренко О. П.	
Психологічні аспекти впровадження інформаційних технологій в дистанційну освіту	105

Сузікова О. Г.

Пізнавальний стиль студентів інженерно-педагогічного профілю як фактор ефективності їх професійної підготовки107

Кожушко М. В.

Методологічні, організаційні та правові засади формування професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України112

ПРОФДОБІР ТА ПРОФОРІЄНТАЦІЯ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ115
Цільмак О. М.

Етапи здійснення професійної орієнтації об'єктів щодо набуття професій працівників МВС115

Головіна І. Ф.

Оптимізація форм і засобів профорієнтаційної роботи з кандидатами на службу в ОВС України120

Андрєєва Г. В., Шелкошвєєв І. В.

Роль профорієнтаційної роботи у формуванні привабливих мотивів до служби у майбутніх правоохоронців (на прикладі ХНУВС).....123

Нежута А. В.

Психологические особенности профессиональной мотивации будущих сотрудников милиции Украины128

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ131
Мілорадова Н. Е., Попова Г. В.

Життєві пріоритети працівників органів внутрішніх справ131

Осьодло В. І.

Кар'єрні цілі суб'єкта у військово-професійній діяльності137

Жданова І. В., Безчастна Ю. Ю.

Типи професійної мотивації працівників ОВС з різним стажем службової діяльності143

Стародубцев А. А.

Посада у структурі службової кар'єри: адміністративно-правовий аспект147

Штриголь Д. В., Чепіга Л. П.	
Особливості ціннісних орієнтацій чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі.....	151
Шиліна А. А.	
Особливості динаміки кар'єрних орієнтацій випускників ХНУВС	154
Татарінов Є. В.	
Розвиток кар'єрних домагань офіцерів.....	159
Лунев В. Е.	
Теоретические основы диагностики практического юридического мышления оперативных сотрудников ОВД.....	164
Коновалова Л. М.	
Психологічні особливості професійного спілкування працівників міліції громадської безпеки	166
Альошичева А. В.	
Психолого-правові чинники, які впливають на професійну діяльність інкасаторів.....	171
ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ	175
Афанасьєва Н. Є.	
Особливості ціннісно-сміслових орієнтацій особистості з посттравматичними розладами	175
Віденєєв І. О.	
Особливості психопрофілактики наркоманії та алкоголізму серед працівників органів внутрішніх справ.....	180
Омельянович В. Ю.	
Гендерные особенности механизмов психологической защиты у сотрудников органов внутренних дел в состоянии парциальной психической дезадаптации.....	185
Литвинова Г. О.	
Засоби психопрофілактичної роботи в ОВС	191
Доценко В. В.	
Тренінг цінностей як спосіб подолання життєвих криз	195
Ларіонов С. О.	
Психологічні особливості типових ситуацій службової діяльності працівників ОВС.....	200

Тужеляк Н. М.

Наукові дослідження юридико-психологічної природи агресії
як основа нових напрямків психопрофілактики202

Долженко О. С.

Особливості впливу специфіки професійної діяльності
на психіку працівників спецпідрозділів ОВС208

Макаренко О. О.

Психологічні особливості криз професійного становлення
особистості216

**ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ОПЕРАТИВНО-
СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....222**
Ірхін Ю. Б.

Психотехнології в оперативно-розшуковій діяльності222

Яковенко С. І.

Психологічні аспекти гомофобії226

Землянська О. В.

Психологічні особливості злочинної поведінки неповнолітніх .232

Кузнецов М. А., Выприкова Я. Н.

Показатели жизнестойкости у воспитанников колонии
для несовершеннолетних с разными уровнями
самооценки личности239

Ростомова В. Н.

Ксенофобия в молодежной среде
как психолого-педагогическая и правовая проблема244

Сердюк О. О.

Досвід соціологічного вивчення нехімічних залежностей
серед молоді міста Харкова249

Гончарова Н. І.

Віктимологічні аспекти юридичної психології253

Федоренко О. І., Ушкварок О. В.

Колективна соціально корисна праця як засіб психосоціальної
роботи з підлітками щодо корекції відхильної поведінки257

Федоренкова Л. С.

Особливості смислоутворюючої функції особистості
як чинник поведінки засуджених жінок261

Жданова І. В., Коноплицька О. В.

Психологічні аспекти професійної діяльності працівників ОВС
щодо неповнолітніх правопорушників266

Дедуріна К. Г., Разя Л. П.

Соціально-психологічне розуміння організованої злочинності274

Михайлишин У. Б.

Психологічні особливості поведінки підлітків-делінквентів277

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ281**

Пядишев В. Г.

Міжнародно-правові та психологічні аспекти підвищення
ефективності відновлення правопорядку в зонах
міжнародних операцій з підтримання миру шляхом
вирішення гендерних проблем281

Скрябін О. М.

Психологічні аспекти гендерної рівності адвокатів285

Ступакова О. В.

Гендерні особливості ставлення до оточуючих працівників
слідчих підрозділів ОВС на різних стадіях професіоналізації ...288

Прасол М. І.

Особливості материнського ставлення до дітей в сім'ях
працівників органів внутрішніх справ.....294

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ СТРУКТУР

УДК 159.9:351.74

Л. М. БАЛАБАНОВА,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної та прикладної психології і педагогіки
навчально-наукового інституту права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПСИХІЧНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Показаний вплив несприятливих психічних станів на ефективність професійної діяльності. Визначені основні завдання, які вирішуються методами психічної саморегуляції. Проаналізовані шляхи ефективного самоуправління в професійній діяльності працівників ОВС.

Професійна діяльність працівника ОВС пов'язана з дією різних стресогенних чинників. Постійно присутня небезпека для життя і здоров'я, невизначеність і раптові зміни професійної діяльності, необхідність безперервного логічного і психологічного аналізу великого потоку інформації, напружена увага, висока відповідальність за якість виконання завдання вимагають мобілізації всіх фізичних і психічних можливостей фахівця, його вміння керувати своїми почуттями та станами.

У різних службових ситуаціях вкрай важливо вміти вчасно помітити вплив стресогенних факторів, швидко і ефективно розрядити виниклу психічну напруженість, зняти негативний емоційний стан і втому, знайти внутрішню стабільність, знизити больові відчуття. Не менш важливою в діяльності працівника ОВС є здатність миттєво здійснювати вольову мобілізацію.

По-перше, переживання гострих і хронічних несприятливих психічних станів веде до істотного зниження ефективності професійної діяльності фахівця.

По-друге, тривале перебування у владі негативних станів (тривоги, очікування невідомого, незадоволеності, агресивності і т.п.), невміння знизити гостроту переживання несприятливих впливів, загрожує ще й тим, що надає руйнівний вплив на організм людини.

По-третє, нездатність керувати своїми почуттями і настроєм негативно позначається на стосунках з колегами, членами сім'ї та ін., веде до виникнення психічної несумісності, конфліктів і ворожнечі. Все

це впливає на ефективність службової та професійної діяльності і вимагає від спеціаліста оволодіння засобами і навичками внутрішньої оптимізації станів – прийомами психічної та психофізіологічної саморегуляції.

Під психічної саморегуляцією розуміється вплив людини на свою психіку для цілеспрямованої регуляції діяльності організму, його реакцій, процесів і станів. У діяльності працівника ОВС методами психічної саморегуляції можна вирішувати кілька завдань серед яких виділяють:

1. Профілактика несприятливих психічних станів і своєчасна розрядка надмірної емоційної напруженості, стресових реакцій.

2. Створення стану високої працездатності, екстрена мобілізація вольових ресурсів.

Сьогодні відомі декілька шляхів, за допомогою яких людина здатна ефективно управляти собою. Серед них часто вживаними на практиці є: регуляція дихання і тонуусу скелетних м'язів, створення уявлень і чуттєвих образів, використання програмуючої і регулюючої ролі слова, вплив на біологічні активні точки організму та ін. Використання цих методів саморегуляції (як окремих з них, так і в комплексі) і лежить в основі багатьох підходів, направлених на оптимізацію психічних та функціональних станів фахівця. Дані прийоми розроблені на основі вікових оздоровчих традицій і практик бойових мистецтв, а також сучасних наукових досліджень в області психології та медицини. При їх відборі враховувалися такі обставини:

По-перше, прийоми, що виконуються працівниками ОВС для регуляції психічних станів, повинні бути ефективними і не займати багато часу. По-друге, вони не повинні мати побічних явищ (відволікати від виконання професійного завдання, викликати сонливість, млявість, або навпаки, агресивність і т. д.). По-третє, їх виконання має бути, по можливості, непомітним для оточуючих.

Розглянемо деякі з найбільш ефективних засобів регуляції психічних станів, що можуть бути застосованими в практиці роботи силових структур. Так, наприклад, довільна регуляція дихання – найбільш гнучкий метод серед способів втручання, спрямованого на зменшення надмірного стресу. Цей метод можна використовувати при найрізноманітніших обставинах, викликаних як умовами навколишнього середовища, так і поведінковими факторами. Встановлено, що нервові імпульси з дихальних центрів мозку поширюються на його кору і змінюють її тонуус. При цьому тип дихання, при якому вдих виконується швидко й енергійно, а видих – повільно, викликає зниження тонуусу центральної нервової системи, нормалізацію кров'яного тиску, зняття емоційної напруги. Повільний вдих і різкий видих, навпаки, тонізують

нервову систему, підвищують рівень активності її функціонування, створюють певне психічне напруження. Для того, щоб використовувати цю закономірність з метою регуляції психічних станів, можна оволодіти відповідними навичками, за допомогою ряду дихальних вправ.

Методи аутогенної (самостійно викликані) релаксації можуть також використовуватися для зменшення емоційної напруги і рівня страху або інших емоційних порушень, а також в якості самостійних методів подолання стресових станів. Під «релаксацією» розуміється стан, що характеризується зниженою психофізіологічною активністю, який відчувається або у всьому організмі, або в будь-якій його даній системі. Найбільш часто використовуваними методами аутогенного релаксації є нервово-м'язова релаксація, медитація, аутогенне тренування.

У ході виконання службової діяльності нерідко виникають надзвичайні ситуації, пов'язані з підвищеним почуттям відповідальності. Тривожне очікування таких ситуацій породжує невпевненість у собі, страх перед невдачею, що може спровокувати невротичний зрив. До таких ситуацій можна підготуватися за допомогою «вправ самоствердження». Для цього необхідно, перебуваючи в стані аутогенного занурення, проводити в уяві програвання тривожної ситуації, яка завершується позитивним результатом. Це своєрідна репетиція успіху. Подібні репетиції успіху можна проводити за кілька днів до очікуваної події або безпосередньо в той день, коли воно належить.

Стан саморегуляції це фон в якому людина може просто розслабитися і відпочити, а може змінити своє самопочуття, налаштуватися на роботу, активізувати професійно необхідні якості і т. д. Змінити вихідне психофізіологічний і емоційний стан допомагає робота з образами. Існує безліч різних прийомів використання образів для оптимізації вихідного стану та мобілізації особистісних ресурсів, оволодіння станами болю і страху. Важливим завданням психологічної підготовки працівників ОВС є формування в них навичок управління больовими відчуттями без використання медикаментозних засобів. Біль може виникнути в результаті травмуючого впливу на організм людини як зовнішніх, так і внутрішніх факторів (удари, порізи, поранення, температурні і хімічні дії, припинення нормальної циркуляції крові і т. д.). З точки зору емоційного переживання, больові відчуття мають гнітючий, тяжкий характер, а часом і характер страждання. Біль підриває емоційну рівновагу людини, робить його дратівливим, агресивним, злим, неконтактним, а його поведінка – конфліктогенним. У болю умовно можна виділити хіба що три сторони: сенсорну, емоційну і настановну.

Важливу роль у даному випадку відіграє і загальне сенсорна чутливість людини та її емоційний стан. Біль переживається легше, коли людина перебуває під владою приємних переживань. Те, як людина

переживає біль, багато в чому залежить від сформувалася установки на сприйняття. Це визначається, перш за все, культурними традиціями, сприйнятими від членів сім'ї та соціального оточення, від того, якого значення надає людина дії, що викликає біль, наскільки вона зосереджена на відчутті болю.

У сучасній медицині, психології, практиці бойових мистецтв накопичений досвід, що дозволяє оволодіти практичними прийомами по саморегуляції больових відчуттів. Ці прийоми засновані на психологічних механізмах відволікання уваги від несприятливого подразника, самонавіювання, зміні значення больового стимулу за допомогою зміни способу болю, впливу на біологічно активні точки. Кожен працівник ОВС може підібрати для себе найбільш підходящий прийом, оволодіти ним досконало в ході спеціальної службової підготовки та використовувати у ситуаціях стресу і невизначеності.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 159.9:351.74

В. І. БАРКО,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної та соціальної психології
Національної академії внутрішніх справ*

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: ПСИХОЛОГІЧНІ МОЖЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ

Визначені критерії оптимальності управління персоналом ОВС. Проаналізовані умови створення в колективі фасилітуючого психологічного клімату. Запропонована класифікація методів управління колективом ОВС.

Підвищення ефективності управління персоналом органів внутрішніх справ передбачає знаходження оптимальних, тобто найкращих для даних умов, методів управління. Метод управління, за визначенням у «Юридичній енциклопедії», означає спосіб або засіб досягнення поставлених цілей. В плані соціального управління метод є також способом, засобом впливу суб'єкта на об'єкт. Таким чином, метод управління персоналом представляє собою спосіб організуючого впливу суб'єкта управління на об'єкт управління – керовану систему працівників організації, колектив органу внутрішніх справ – за допомогою якого реалізуються функції і досягаються цілі діяльності міліцейської організації. Пошук оптимального поєднання методів управління персоналом ОВС є важливим завданням юридичної психології.

Принцип оптимізації управління персоналом спирається на психологічне обґрунтування прийняття оптимальних рішень. Термін оптимальний (від лат. *optimus* – найкращий) означає найбільш відповідний до конкретних умов і завдань. Оптимізація в широкому значенні слова – це вибір найкращого варіанта вирішення будь-якого завдання за певних умов. Оптимізацією управління персоналом організації можна назвати науково обґрунтований вибір і реалізацію найкращого для конкретних умов варіанта механізму управління: цілей, методів, рішень відповідно до певних критеріїв. Оптимізація з психологічного погляду являє собою інтелектуально-вольовий акт прийняття і здійснення найраціональнішого для конкретних умов виконання управлінського завдання.

Проблеми підвищення ефективності управління персоналом досліджують науковці різних галузей науки: управлінці, психологи, соціологи, юристи. Автори зауважують, що від вихідної позиції до прийняття керівником оптимального рішення можна виокремити такі етапи: продумування кількох можливих варіантів вирішення поставленого завдання; усвідомлення необхідності вибору найкращого з них для цих умов; ознайомлення з даними про порівняльну ефективність можливих способів вирішення подібного завдання; скорочення кількості можливих варіантів до двох найреальніших; порівняння ефективності цих двох варіантів та очікуваних витрат часу; вибір одного варіанта, який найбільше відповідає критеріям оптимізації.

Як відомо, оптимізація процесу управління персоналом оцінюється за певними критеріями. Теоретично можна вважати, що при оптимальній організації процесу управління кожен працівник ОВС буде виконувати свої функції на рівні максимальних власних можливостей на цей момент, без перевтоми, одночасно рухаючись уперед у своєму професійному й особистісному розвитку. Встановлення реальних можливостей працівника становить значний теоретичний і практичний інтерес для психологів і управлінців. Реальні можливості працівника міліції, відображають єдність внутрішніх (фізичний стан, рівень знань, умінь, здібностей, мотивів) і зовнішніх (сім'я, друзі, колектив) умов, які заломлюються через особистість людини.

Таким чином, першим і найважливішим критерієм оптимальності управління персоналом ОВС є досягнення кожним працівником максимального рівня продуктивності за умови, що цей рівень відповідає його реальним внутрішнім та зовнішнім можливостям на цей момент.

Другим критерієм оптимальності проактивного управління персоналом можна вважати дотримання працівниками нормативних витрат часу для досягнення цілей організації, відсутність надмірного перевантаження працівників органу чи підрозділу внутрішніх справ.

Отже, управлінська діяльність, яка супроводжується максимальним, але реальним для можливостей цього працівника результатом, який не призводить до шкідливих для психічного та фізичного здоров'я перевитрат часу і зусиль, може вважатись оптимальною. Врахування критерію оптимальних витрат часу орієнтує управлінців міліції на пошук раціональних та ефективних форм мотивації працівників, удосконалення стилю управління, досягнення ефекту за рахунок меншої витрати ресурсів, злагодженої групової діяльності працівників підрозділу.

Мотивація персоналу сучасних організацій базується на дотриманні третього критерію оптимальності управління – гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників. У його основі лежить гіпотеза про те, що людина володіє величезними ресурсами для цілеспрямованої поведінки, самопізнання й саморозвитку, формування і зміни «Я-концепції», проте жодні дії управлінця не будуть ефективними і впливовими, якщо працівники не матимуть внутрішніх стимулів і не відбуватимуться особистісно значущі процеси, які опосередковують службову діяльність. Доступ до зазначених ресурсів можливий у тому випадку, якщо управлінцем створюється в колективі фасилітуючий психологічний клімат, причому є три умови його створення (К. Роджерс).

Перша – це щирість і конгруентність керівника; друга – турбота про працівника, його безумовне прийняття і визнання, позитивний погляд на нього; третя – емпатичне розуміння. Отже, гуманістичний особистісно орієнтований підхід до управління персоналом означає таке управління, яке забезпечує свідому активність працівника, розвиток і саморозвиток, виходячи з його індивідуально-психологічних особливостей як суб'єкта пізнання і предметної діяльності.

У літературі існує багато підходів до класифікації методів управління персоналом організації. Низка авторів з позицій системного аналізу управлінської діяльності виділяють чотири групи методів, пов'язаних з етапами управлінського процесу: методи підготовки, прийняття, організації, контролю за виконанням управлінських рішень. За характером впливу на виконавців виділяють методи економічні, організаційно-розпорядчі, правові та соціально-психологічні. За характером впливу на виконавців виділяють методи прямого та непрямого впливу, за масштабами застосування методи управління персоналом підрозділяються на загальні і спеціальні.

Плішкін В. М. запропонував плідний, з нашої точки зору, змістовний підхід до класифікації методів управління, згідно якого методи повинні відповідати певним функціям управління. Оскільки процес управління у загальному вигляді складається з двох етапів – вироблення управлінського рішення та його реалізації – то на кожному з них використовуються певні методи, які відображують технологічну сторогу управління. Так, методи вироблення управлінського рішення

можуть бути включені до групи пізнавально-програмуєчих, а методи реалізації, організації виконання управлінського рішення – до групи організаційно-регулюєчих. Подібний підхід дозволяє системно уявити всю різноманітність методів управління, відобразити процесуальну сторону.

Група пізнавально-програмуєчих методів управління включає в себе загальні та спеціальні наукові методи, такі, як системний підхід і системний аналіз, моделювання, дослідження операцій тощо; група організаційно-регулюєчих методів представляє собою способи безпосереднього впливу на поведінку керованих об'єктів (осіб) і до неї належать адміністративні, економічні та психологічні методи.

Вважаємо, що в аспекті управління персоналом метод обов'язково повинен відповідати особливостям діяльності суб'єкта та об'єкта управління (цілям, завданням, етапам тощо), отже, при описанні та класифікації методів управління персоналом важливо виходити з теорії діяльності людини. Методологія цілісного підходу до діяльності, як відомо, базується на ідеї про структурну складність діяльності, яка може бути розподілена на елементи опосередкування, регулювання та контролю. Відповідно і діяльність по управлінню персоналом організації повинна відбуватись за участю таких способів, які в єдності забезпечують організацію дій щодо її опосередкування, регулювання, а також оперативного контролю. Отже, при цілісному підході можливо виділити три великі групи методів управління персоналом: методи організації і здійснення управлінської діяльності; методи мотивації та стимулювання діяльності персоналу; методи контролю за ефективністю управлінської діяльності.

У кожній із трьох груп методів відображається взаємодія управління і керованого персоналу, організуючий вплив керівника поєднується із самоорганізацією діяльності працівників організації, стимулюючі дії управління ведуть до розвитку внутрішньої мотивації персоналу, контролюючі дії обов'язково поєднуються із самоконтролем.

Кожна із зазначених груп методів може бути розділена на підгрупи і окремі часткові методи. Оскільки організація і сам процес здійснення управлінської діяльності передбачає певний вплив з боку суб'єкта управління на об'єкт управління – конкретних людей, колектив, процеси, які відбуваються всередині нього, то до першої групи методів слід включити такі часткові методи, як методи вербальної передачі або вироблення інформації. До них відносяться усні і письмові розпорядження, колективні дискусії, «мозковий штурм», комплектування малих груп, регламентний метод, інші способи словесного впливу. Інший частковий метод, який входить до розглядуваної першої групи методів, це наочно-практичний метод, який полягає у здійсненні управлінням ряду наочних і практичних дій, спрямованих на організацію ефективної діяльності керованого підрозділу, таких, як

підбір кадрів, анкетування і тестування працівників, визначення групових ролей, проведення ділових ігор, обмін досвідом, навчання персоналу, допомога у вирішенні конфліктних ситуацій, зняття наслідків стресів та психотравмуючих подій тощо.

Група методів мотивації та стимулювання діяльності персоналу підрозділяється на дві групи часткових методів: методи мотивації та стимулювання на основі пізнавальних та професійних інтересів працівників; методи стимулювання на основі почуттів обов'язку та відповідальності. Дослідження структури діяльності людини свідчать про важливість і необхідність мотиваційних компонентів. Відомо, що немотивованої діяльності взагалі не існує, можлива лише діяльність з об'єктивно або суб'єктивно прихованими мотивами. Будь-яка діяльність протікає більш ефективно і дає якісні результати, якщо у людини існують яскраві мотиви, які викликають бажання діяти активно, з повною віддачею, наполегливо рухатись до поставленої мети. Відомо, що найкращі результати у професійній діяльності спостерігаються у випадку, коли працівник діє під впливом мотивів пізнавального інтересу до змісту діяльності, відчуває позитивні емоції по відношенню до професійної діяльності. Керівник органу внутрішніх справ повинен враховувати наявність інтересу і мотивації до міліцейської діяльності ще на етапі професійного відбору працівників, у подальшій роботі зміцнювати таку мотивацію, застосовуючи такі часткові методи, як власний приклад, приклади діяльності інших професіоналів, аналіз професійних ситуацій, емоційне стимулювання, моральне заохочення, похвала працівника і позитивна оцінка його роботи, створення ситуацій успіху у професійній діяльності.

В разі відсутності у працівника інтересу до змісту міліцейської професійної діяльності управлінець використовує групу методів стимулювання на основі почуття обов'язку та відповідальності. Реалізація даної групи методів здійснюється шляхом використання таких часткових методів, як роз'яснення суспільної значимості професійної діяльності, роз'яснення особистої значимості якісного виконання роботи, висунення керівником вимог, переконання працівника, навіювання, спонукання, у виключних випадках – примусу і покарання за недбале виконання функціональних обов'язків.

Група методів контролю та самоконтролю персоналу за результатами діяльності має на меті збирання інформації про об'єкти управління для встановлення фактичного стану справ, обробки, аналізу, розробки заходів щодо поліпшення та коригування процесу управління, подальшого використання отриманої інформації в циклі управління персоналом. Дана група методів підрозділяється на: а) методи контролю з боку керівника (керівників), до яких у системі МВС відносяться візуальний нагляд за одним чи декількома видами діяльності;

ознайомлення з письмовою звітністю працівників, з статистичними даними та інформацією у ЗМІ, скаргах, пропозиціях, листах з боку населення щодо діяльності працівників міліції; усний та письмовий контроль при опитуванні працівників за результатами перепідготовки та підвищення кваліфікації; програмований або машинний контроль для перевірки рівня знань та умінь працівників органів внутрішніх справ; б) методи самоконтролю працівника міліції за якістю виконуваної роботи, функціональних обов'язків; діяльності по підвищенню кваліфікації, професійного рівня, загальної культури тощо; вмінням самостійно знаходити допущені помилки, неточності, намічати способи усунення виявлених недоліків.

Таким чином, при застосуванні цілісного діяльнісного підходу на основі принципу оптимізації доцільно виділити три групи загальних методів управління персоналом органів внутрішніх справ: 1) методи організації і здійснення управлінської діяльності; 2) методи мотивації та стимулювання діяльності персоналу; 3) методи контролю за ефективністю управлінської діяльності, кожна з яких поділяється на групи часткових методів і прийомів.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК 159.9:351.74

П. В. МАКАРЕНКО,

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

І. В. МАГДАЛІНА,

*кандидат технічних наук, доцент,
заступник начальника з навчальної та методичної роботи
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Визначений психологічний зміст та критерії успішної професійної адаптації курсантів ВНЗ системи МВС. Досліджені особливості показників адаптації курсантів ВНЗ системи МВС до умов служби.

У психології дослідження розвитку й становлення особистості в процесі її взаємодії з навколишнім середовищем пов'язане з вивченням механізмів, що забезпечують соціально-психологічну та психічну адаптацію особистості до тих умов дійсності, у яких відбувається цей розвиток.

Адаптація в широкому змісті трактується як: 1) процес пристосування індивідуальних і особистісних якостей до життя й діяльності людини в змінених умовах існування; 2) процес активної взаємодії особистості із середовищем, який призводить, залежно від ступеня активності особистості, до перетворення середовища відповідно до потреб, цінностей й ідеалів особистості, або до переваги залежності особистості від середовища; 3) зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності; 4) процес, що є цілісною реакцією особистості на складні зміни в діяльності.

Адаптація виражається не тільки в пристосуванні організму до нових умов, але, головним чином, у виробленні фіксованих форм поведінки, що дозволяють впоратися із труднощами. Адаптація компенсує недостатність звичного репертуару поведінки в нових умовах. Завдяки адаптації створюються можливості встановлення оптимального функціонування особистості у незвичній обстановці.

Професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ – це процес пристосування особи, яка поступила на службу до органів внутрішніх справ, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Проблема адаптації молодих працівників в практичних підрозділах органів внутрішніх справ є однією з найактуальніших. Це зумовлено плінністю кадрів, яка пов'язана з фаховим удосконаленням, кар'єрним зростанням, та звільненням працівників з лав ОВС. Така плінність обумовлює в подальшому проблему стабілізації кадрів в цілому, неможливість прогнозувати успішність та стабільність закріплення випускників вищих навчальних закладів МВС України в професійних колективах.

Адаптація молодого працівника органів внутрішніх справ являє собою складний, динамічний, багаторівневий і багатогранний процес перебудови його мотиваційної сфери, комплексу наявних навичок, умінь і звичок, розширення і поглиблення орієнтаційної основи діяльності відповідно до нових завдань, цілей, перспектив та умов їхньої реалізації. Сукупність психологічних новоутворень в особистості, що виникають в процесі цієї перебудови, дозволяє майбутньому працівнику набути професіоналізму і згодом відшліфувати його практикою [1].

Проблема оптимізації процесу адаптації особистості до нового соціального оточення не нова в наукових і практичних розробках. Аналіз дозволяє окреслити два основних напрями в її дослідженні. Один з них пов'язаний з виділенням комплексу особистісних якостей працівників, а другий – із соціально-психологічними характеристиками колективу,

членом якого є особистість. У кожному з цих напрямів окреслюються найрізноманітніші чинники, які зумовлюють процес адаптації особистості.

Виділяючи, зокрема, особистісні чинники, успішність адаптації слід розглядати у зв'язку з такими властивостями особистості, як ціннісні орієнтації, установки, спрямованість працівника. До цього ряду також можна додати такий чинник, як соціальний досвід, пов'язаний з умовами попередньої адаптації.

Серед чинників адаптації, пов'язаних із соціально-психологічними характеристиками колективу, в основному виділяються такі: характер взаємовідносин в колективі, стиль керівництва колективом, соціально-психологічний клімат у ньому, рівень розвитку колективу, традиції тощо [2].

Слід зазначити, що у соціально-психологічній адаптації особистості у сфері взаємовідносин із новим соціальним оточенням, ефект адаптації залежатиме від сукупності всіх названих чинників. Це, у свою чергу, створює суттєві труднощі у визначенні того, що саме впливає на конкретний процес адаптації. Треба виходити з того, що умови які дозволяють поліпшити соціально-психологічну адаптацію працівників, повинні враховуватись як у процесі попереднього навчання майбутнього працівника, так і при безпосередньому вступі його на посаду.

Швидкість і продуктивність адаптації працівника до службової і громадської діяльності в підрозділі може зростати або зменшуватись залежно від характеру впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників. Створення під час навчання і виховання працівників сприятливих умов з урахуванням цього впливу дозволить істотно скоротити час адаптації, підвищити продуктивність їхньої діяльності й ефективність формування особистості професіонала.

Предметом дослідження є особливості професійної адаптації майбутніх працівників органів внутрішніх справ.

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей адаптивності та соціально-психологічної адаптації майбутніх працівників органів внутрішніх справ до умов професійної діяльності.

У дослідженні взяли участь курсанти 1-го та 3-го курсів ННІПМСІТ ХНУВС, та курсанти початкової підготовки молодшого начальницького складу патрульної служби та іншого рядового і молодшого начальницького складу ОВС Центру післядипломної освіти ХНУВС, загальна кількість яких склала 90 осіб, по 30 осіб в кожній групі дослідження.

Провівши дослідження адаптивних особливостей у майбутніх працівників органів внутрішніх справ за допомогою методики багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (МЛО – АМ) А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна нами отримані наступні результати, які наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

**Рівні показників адаптивності у майбутніх працівників органів
внутрішніх справ (%)**

Рівні Шкали	Курсанти 1 курсу			Курсанти 3 курсу			ППСМ		
	Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.	Низ.	Сер.	Вис.
Нервово-психічна стійкість	16,6	50,0	33,3	13,3	13,3	73,3	3,3	13,3	83,3
Комунікативні здібності	3,3	73,3	23,3	20,0	63,3	13,3	3,3	83,6	13,3
Моральна нормативність	13,3	80,0	6,6	13,3	56,3	30,0	20,0	50,0	30,0
Особистісний адаптивний потенціал	20	36,3	43,3	13,3	23,3	63,3	3,3	13,3	83,3

У групі курсантів 1-го курсу переважно на низькому рівні сформовані показники по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 16,6% опитаних, «Комунікативні здібності» – 3,3%, «Моральна нормативність» – 13,3% та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 20%. Серед курсантів 3-го курсу низькі показники отримали по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 13,3%, «Комунікативні здібності» – 20%, «Моральна нормативність» – 13,3%, «Особистісний адаптивний потенціал» – 13,3% респондентів. В групі курсантів початкової підготовки ППСМ на низькому рівні сформовані показники по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 3,3%, «Комунікативні здібності» – 3,3%, «Моральна нормативність» – 20%, та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 3,3% опитаних.

Переважно середній рівень показників встановлений у групі 1-го курсу по таким шкалам: «Нервово-психічна стійкість» – 50%, «Комунікативні здібності» – 73,3%, «Моральна нормативність» – 80%, та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 36,6% опитуваних. У курсантів 3-го курсу переважно на середньому рівні виражені показники по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 13,3%, «Комунікативні здібності» – 63,3%, «Моральна нормативність» – 56,3%, та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 23,3%. У курсантів початкової підготовки ПСМ виявлені переважно середні рівні показників по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 13,3%, «Комунікативні здібності» – 83,3%, «Моральна нормативність» – 50%, та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 13,3% опитуваних.

На високому рівні у групі першого курсу сформовані показники по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 33,3%, «Комунікативні

здібності» – 23,3%, «Моральна нормативність» – 6,3%, «Особистісний адаптивний потенціал» – 43,3% опитуваних. Курсанти 3-го курсу показали високий рівень сформованості показників по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 73,3%, «Комунікативні здібності» – 13,3%, «Моральна нормативність» – 30%, «Особистісний адаптивний потенціал» – 63,3% респондентів. У курсантів початкової підготовки ПСМ встановлено високий рівень сформованості показників по шкалам «Нервово-психічна стійкість» – 83,3%, «Комунікативні здібності» – 13,3%, «Моральна нормативність» – 30%, та по шкалі «Особистісний адаптивний потенціал» – 83,3%.

Результати свідчать про те, що респонденти в усіх групах мають достатній рівень нервово-психічної стійкості та високий особистісний адаптивний потенціал, що допомагає їм швидко та правильно адаптуватись до умов навчання та службової діяльності, знаходити конструктивні стратегії опору негативним зовнішнім впливам, що порушують нормальний психоемоційний стан.

Однак з наведеного видно, що курсанти 1-го курсу в цілому характеризуються більш низькою нервово-психічною стійкістю та особистісним адаптивним потенціалом, що свідчить про напруженість та певну виснаженість у них механізмів психічної адаптації до діяльності.

Показник моральної адаптивності найбільш розвинений в групі курсантів 1-го курсу, і приблизно однаково у курсантів 3-го курсу та курсантів початкової підготовки працівників ПСМ. На нашу думку висока моральна нормативність не сприяє швидкій адаптації першкурсників, адже установки по відношенню до моралі також мають бути певним чином переглянуті в ході адаптації до нових умов життя в ВНЗ.

Провівши дослідження особливостей соціальної адаптації у майбутніх працівників органів внутрішніх справ нами була використана методика діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса та Р. Даймонда.

У групі курсантів 1-го курсу високі результати нами виявлені по показникам: адаптивність, прийняття себе, прийняття інших, внутрішній контроль; низькі результати по показникам: дезадаптивність, емоційний дискомфорт, неприйняття інших, неприйняття себе та зовнішній контроль; в зону невизначеності потрапили результати по показникам: емоційний комфорт, домінування, відомість, уникання від проблем.

У групі курсантів 3-го курсу нами виявлені високі показники: адаптивність, прийняття себе, прийняття інших, внутрішній контроль, емоційний комфорт, домінування; низькі показники: дезадаптивність, емоційний дискомфорт неприйняття інших, неприйняття себе; в зону невизначеності потрапили показники: відомість, уникання від проблем та зовнішній контроль.

У групі курсантів початкової підготовки працівників ПСМ виявлені високі показники: адаптивність, прийняття себе, прийняття інших,

внутрішній контроль, емоційний комфорт, домінування; низькі показники: дезадаптивність, емоційний дискомфорт неприйняття інших, неприйняття себе; в зону невизначеності потрапили показники: відомість, уникання від проблем та зовнішній контроль.

Опитувані усіх груп мають високий рівень адаптації, позитивно сприймають себе та інших, добре контролюють свої емоції та поведінку, відчувають емоційний комфорт, крім того курсанти 3-го курсу більше прагнуть домінувати, інші в рівній мірі здатні як домінувати так і підкорятись. Такі люди швидко адаптуються у новому середовищі, краще переживають стресові ситуації та швидше знаходять стратегії вирішення конфліктної ситуації, адекватно оцінюють ситуацію, в стресогенних умовах добре контролюють емоції та швидко відновлюють внутрішню рівновагу.

Для визначення відмінностей між групами досліджуваних нами використовувався ф-критерій кутового перетворення Фішера. Отримані результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика показників соціальної адаптації працівників ОВС досліджуваних груп

Шкали	Курсанти 1 та 3 курсу		Курсанти 3 курсу та ППСМ		Курсанти 1 курсу та ППСМ	
	Ф	Р	Ф	Р	Ф	Р
«Адаптація»	3.07	0.01	0.42	-	3.56	0.01
«Самоприйняття»	1.42	-	0.39	-	0.27	-
«Прийняття інших»	-	-	0.08	-	0.08	-
«Емоційна комфортність»	2.34	0.01	0.09	-	2.25	0.05
«Інтернальність»	1.56	-	-	-	1.56	-
«Прагнення домінувати»	0.44	-	1.19	-	0.75	-

При порівнянні груп курсантів 1-го та третього курсів виявлені відмінності в показниках по шкалам «Адаптація» ($\phi = 3.07$, $P \leq 0.01$) та «Емоційна комфортність» ($\phi = 2.34$, $P \leq 0.01$), при порівнянні результатів 3-го курсу та курсантів початкової підготовки працівників ПСМ не виявлено жодних відмінностей. Констатовані відмінності в показниках по шкалам «Адаптація» ($\phi = 3.56$, $P \leq 0.01$) та «Емоційна комфортність» ($\phi = 2.25$, $P \leq 0.05$) між курсантами 1-го курсу та курсантами початкової підготовки працівників ПСМ.

Таким чином, курсанти першого курсу характеризуються в цілому нижчими показниками адаптації та емоційної комфортності, тому ми можемо сказати про те, що перший курс є важливим етапом адаптації до умов навчання та професійної діяльності. Тому в цей період треба

звернути увагу на особливості проходження процесу адаптації першокурсниками. Подальше дослідження показників адаптації курсантів може сприяти створенню умов для всебічного розвитку особистості курсантів та більш ефективній реалізації завдань психолого-педагогічного супроводження навчального процесу.

Список використаної літератури. 1. Караваев А. Ф. Система професійного психологічного відбору і виховання в ОВД / А. Ф. Караваев, Г. Д. Бабушкин // Психопедагогіка в правоохоронних органах : науч.-практ. журнал. – Омск, 1998. – № 1. – С. 47–54. 2. Москаленко А. П., Професійна адаптація працівників ОВС : метод. рек. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін ; за заг. ред. проф. Соболева В. О. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК [159.9:351.74](091)

А. І. ЧЕРКАШИН,

*кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри тактико-спеціальної підготовки
навчально-наукового інституту підготовки фахівців міліції громадської безпеки
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Є. І. ГАРКАВЦЕВ,

*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
навчально-наукового інституту підготовки фахівців міліції громадської безпеки
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ІСТОРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГІЧНИХ ФУНКЦІЙ ВИХОВАННЯ У ВІТЧИЗНЯНИХ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Проведений історичний аналіз формування та розвитку вітчизняних правоохоронних органів. Проаналізовані їх психолого-педагогічні функції на різних етапах діяльності.

Створенню спеціалізованих, постійних органів охорони громадського порядку при Петрі I передувало створення масової, регулярної армії з елементами системи професійної підготовки офіцерів. Скасування стрілецьких формувань, які не тільки становили основу допетровської російської армії, але і виконували функції охорони громадського порядку, насамперед у містах, не могло не призвести до того, що ці завдання перейшли до підрозділів нової армії. Процес створення поліції почався з утворення в Санкт-Петербурзі в 1715 році поліцеймейстерської канцелярії [3]. На службу в неї для ведення листування з іншими установами, підготовки розпоряджень, видачі дозволів і т. д. надходили чиновники з інших відомств. Для виконання безпосередньо поліцейських завдань у розпорядження Генерал-

поліцеймейстера передали офіцерів, унтер-офіцерів і солдатів з армійських частин, розквартированих у столиці. Така практика існувала і в інших містах, де була заснована посада поліцеймейстера. Військовослужбовці, залучені на службу в поліцію, зберігали військові звання, форму свого полку, з казни якого отримували грошове утримання. З часом військовослужбовці, що знаходилися у віданні поліцеймейстерів, зараховувалися в постійний штат поліції. Для них вводилася спеціальна форма. Всі питання проходження їх служби вирішувалися в поліцеймейстерській канцелярії. Таке «військове походження» російської поліції багато в чому визначило методи і принципи формування її кадрового складу. Поліцеймейстерами, приватними приставами, квартальними наглядачами призначалися діючі, а найчастіше офіцери, які вийшли у відставку, а рядовими поліцейськими ставали колишні солдати. Ніякої спеціальної поліцейської підготовки вони не мали, якщо не вважати, що в кадетських корпусах, через які проходила значна частина майбутніх офіцерів, вивчалися юридичні науки. Це зумовлювалося тим, що в статуті кадетського корпусу, де говорилося про цілі освіти майбутніх офіцерів, передбачалася можливість їх служби поліцеймейстером. Військова служба в Росії у XVIII – середини XIX ст. була престижна, а офіцери становили більшу частину всіх державних службовців. Також досить ґрунтовно була організована система військово-навчальних закладів, процес і зміст навчання в них. Причому в завдання кадетських корпусів входила підготовка не тільки офіцерів, але «оскільки не кожної людини природа до одного військового схильна» і чиновників для цивільного відомства, що відрізняло російські кадетські корпуси від західноєвропейських. В армії також були умови для навчання грамоті солдатів. Тому формування поліцейських, як і інших державних установ, колишніми військовослужбовцями було природним і багато в чому неминучим у XVIII – початку XIX ст. Питання про виховання ділових і особливо моральних якостей, а також деякі аспекти проходження служби поліцейськими були підняті під час реорганізації органів міської і створення сільської поліції при Катерині II. У «Наказі Головної поліції» 1766 року говорилося про необхідність визначення на поліцейську службу осіб із знатних прізвищ, які повинні не мати ніякого недоліку, щоб уникнути того, що може пошкодити чистоті їх совісті. Детальніше вимоги, яким повинні були відповідати службовці поліції були викладені в «Статуті благочинія» 1782 року [3]. У «Статуті благочинія» визначалася відповідність поліцейських посад певного класу відповідно до Табелю про ранги. Поліцеймейстер у столицях губерній був чиновником VI, приватний пристав – IX, квартальний наглядач – X класу, що прирівнювалося відповідно до військового звання полковника, штабс-капітана, поручика. Поліцейські посади

в містах губернського підпорядкування були класом нижче ніж в столиці губернії. У «Статуті благочинія» рекомендувалося старших і за атестатами справних поліцейських службовців призначати на вищі посади. Тим самим, створювалися умови просування по службі, підставою чого була вислуга років і позитивна атестація з боку керівництва.

Початок XIX ст. було часом швидкого розвитку і ускладнення суспільних відносин. Відкривалися нові навчальні заклади, у тому числі університети, підвищувався рівень грамотності населення. Було вжито заходів з організації в поліції загальної та спеціальної професійної підготовки, від успіхів в якій повинно було стати залежним пересування по службі. У 1838 р. унтер-офіцерам поліції надавалася можливість після здачі відповідного екзамену отримати так званий I класний чин, тобто стати чиновником XIV класу по Табелю про ранги. Це звільняло його від тілесних покарань і давало право на підвищення платні в 2-а рази.

В кінці 50-х років XIX ст., при обговоренні і підготовці майбутніх реформ ставилося питання про реформування поліції, про загальний і професійний рівень підготовки працівників. Керівництво Міністерства внутрішніх справ, губернатори відзначали, що важливість і різноманітність функцій, які виконуються поліцією, висувають високі вимоги до її службовця, яким він далеко не завжди відповідає. Обговорювалися заходи щодо поліпшення складу поліцейських службовців. Передбачалося вирішити цю проблему вході прогресивних реформ 60-х років XIX ст. Реформи 60-х років XIX ст. в Росії і, перш за все, скасування кріпосного права – сприяли прискоренню соціально-економічного, промислового розвитку країни. Цей процес супроводжувався розпадом традиційних зв'язків і відносин на селі, поглиблення соціального розшарування, збільшення міграційних потоків із сільської місцевості в міста, люмпенізацією частини населення, що ставало основою для зростання злочинності.

Судова реформа 1864 року ознаменувала зміцнення ролі права в житті суспільства і діяльності державних установ, що, природно, ставила підвищені вимоги до поліції, вихованості та підготовленості її службовців. Все це підвищувало важливість проблеми підбору, навчання та виховання поліцейських, тим більше, що з 1873 році був введений принцип їх вільного найму на службу в поліцію. Особа, яка поступала на службу в поліцію, повинна була представити доброзичливі відгуки та довідки з усіх установ, де раніше служила. Для поліцейських вводилися надбавки до зарплатні в залежності від терміну служби. Прослуживши без перерви 30 років, поліцейський отримував право на пенсію. Були передбачені і моральні стимули заохочення – нагородження офіцерів військовими орденами, а рядових – медалями.

Реорганізація поліції повинна була стати складовою частиною перетворень в соціальному, політичному, державному житті Росії після

революції 1905 року. У 1907 році у промові в II Державній Думі міністр внутрішніх справ та Голова Ради міністрів П. А.Столипін заявив про підготовку поліцейської реформи. Її основні завдання полягали в реорганізації управління поліцією, для чого передбачалося ввести посаду помічника (заступника) губернатора з поліції і скасувати губернські жандармські управління. У 1908 році був прийнятий закон про створення кримінально-розшукних відділень. За розпорядженням міністра внутрішніх справ П. А. Столипіна при Департаменті поліції були утворені спеціальні курси для підготовки начальників цих нових підрозділів [4].

Основним змістом виховної роботи серед особового складу поліції та жандармерії царської Росії було прищеплювання йому корпоративного духу та відданості політичному режиму. Вихованню поліцейських та жандармських чинів слугувало встановлення щорічних свят, ушанування ювілярів та проводи на пенсію (перехід на нове місце служби) нижніми чинами своїх начальників. Дозволялося святкувати ювілеї тільки тих осіб, які без перерви прослужили в одній та тій же установі не менше 25 років.

Слід зауважити, що відсутність більш-менш налагодженої системи виховної роботи з кадрами поліції уряд намагався компенсувати шляхом заборон відомчими циркулярами та інструкціями неетичних проступків та дій, рекомендацій щодо дотримання моральних норм, що включалися до навчальних посібників, які вивчалися особовим складом.

Новий етап розвитку органів внутрішніх справ розпочався після Жовтневої революції 1917 року. Радянська міліція і внутрішні війська комплектувалися на основі Інструкції Народного комісаріату внутрішніх справ і Народного комісаріату юстиції Російської Радянської Федеративної Соціалістичної Республіки (далі – РРФСР) від 12 жовтня 1918 р. «Про організацію радянської робітничо-селянської міліції та внутрішніх військ». Найважливішими критеріями, яким повинні були відповідати люди, які приходили на роботу в міліцію, були: визнання Радянської влади та наявність активного і пасивного виборчого права. Останнім користувалися лише робітники і селяни.

Після того як у березні 1919 р. наркомом внутрішніх справ РРФСР став Ф. Е. Дзержинський, з його ініціативи робилися спроби поліпшення якісного складу оперативних працівників карного розшуку. Для зміцнення апарата карного розшуку місцеві Надзвичайні комісії (далі – НК) виділяли з свого середовища випробуваних товаришів в якості кандидатів на посаду завідувача кримінально-розшуковими відділеннями.

Становлення принципів комплектування працівників міліції і внутрішніх військ було завершено в Положенні про робочу селянську міліцію та внутрішні війська від 10 червня 1920 року. Положення

вперше розділило особовий склад радянської міліції і внутрішніх військ на дві категорії: працівників (командний склад, слідчі, агенти розшуку, молодші і старші міліціонери) і допоміжний склад (канцелярські і технічні працівники, які в кадри міліції та внутрішніх військ не входили). Положення від 10 червня 1920 закріплювало дисциплінарну відповідальність працівників міліції і внутрішніх військ «згідно зі статутом про дисциплінарні покарання ...». Дисциплінарний статут службовців Радянської робітничо-селянської міліції та внутрішніх військ був виданий Народним комісаріатом внутрішніх справ (далі – НКВС) РРФСР 22 серпня 1919 року. Положення встановило річний термін обов'язкової служби для знову прийнятих в міліцію. Цей термін сприяв адаптації працівників міліції і внутрішніх військ, придбання ними певних професійних навичок. З 1920 по 1930 роки однієї з головних проблем органів міліції та внутрішніх військ був кадровий некомплект. У 1931 році відбувся перший випуск спеціалістів Центральної школи міліції та внутрішніх військ. 18 березня 1941 року створено управління з атестації навчальних закладів НКВС, яке об'єднало під єдиним управлінням 4 інститути, 6 технікумів, курси Головного управління таборів, 3 школи Озброєної охорони, 6 пожежних шкіл. Після закінчення Великої Вітчизняної війни некомплект міліції та внутрішніх військ становив до 70%. Тому неодноразово проводилися партійні та комсомольські мобілізації до лав органів НКВС.

Організація виховної роботи в органах внутрішніх справ у Радянські часи мала визначену ідейну спрямованість та проводилась у напрямку реалізації завдань Комуністичної партії Радянського Союзу.

Основними видами виховання в органах внутрішніх справ були: ідейно-політичне, моральне, військове, правове, естетичне та фізичне [2].

Усі складові частини комуністичного виховання представляли змістовний бік єдиного виховного процесу і проводилися в життя комплексно, в нерозривному взаємозв'язку з тим, щоб людина виховувався не просто як носій певної суми знань, але перш за все як громадянин соціалістичного суспільства, активний будівник комунізму з притаманними йому ідейними установками, мораллю та інтересами, високою культурою праці і поведінки.

Зміни, які відбулися у 1991–1992 рр. в Україні, зажадали корінної зміни системи вищої школи по підготовці і вихованню працівників ОВС. З цією метою в Україні була розроблена концепція розвитку освіти Міністерства внутрішніх справ. Мета концепції досить конкретна: максимально використовуючи можливості існуючої системи, вивести вищу школу міліції та внутрішніх військ на якісно новий рівень, який би радикальне підвищив професіоналізм і загальну культуру офіцерських кадрів.

Список використаної літератури. 1. Борисов А. В. Становление и развитие юридического образования в дореволюционной России / А. В. Борисов, Л. М. Колдкин. – М. : А.П.О., 1994. – 80 с. 2. Военная педагогика и психология / А. В. Барабанщиков, В. П. Давыдов, Э. П. Уткин, Н. Ф. Феденко. – М. : Воениздат, 1986. – 240 с. 3. Історія органів внутрішніх справ. Частина I (до початку XX ст.): навчальні матеріали до спецкурсу / Безрук С. І., Гавриленко О. А., Зайцев Л. О. та ін. / за ред. Л. Зайцева. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 72 с. 4. Історія органів внутрішніх справ. Частина II (XX століття) : навч. матеріали до спецкурсу / Гавриленко О. А., Головка Б. Г., Проневич О. С. та ін. ; за ред. Л. Зайцева – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 154 с.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК [159.9:351.74]–347.132.15

А. С. РИБАЛКО,

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

АКМЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Визначене коло досліджень сучасної акмеології, її структуру. Обґрунтовано доцільність складання акмеограми правоохоронців, показані її основні розділи. Встановлено, що розкриття акмеологічних аспектів професійної підготовки правоохоронців дозволяє краще їх підготувати до екстремальних ситуацій.

Акмеологія – наука, що виникла на стику природничих, суспільних і гуманітарних дисциплін і вивчає закономірності розвитку людини, ступені її зрілості і, особливо, при досягненні нею найбільш високого рівня цього розвитку (О. Бодальов, А. Деркач, Н. Кузьміна). Акмеологія якраз і є тією наукою, яка покликана вказати шляхи до розкриття тих потенціалів людини, які до пори та до часу дремають у ній, а за умови повноцінної реалізації допомагають досягати найвищих вершин у життєдіяльності (С. Пальчевський). Акмеологія вивчає людину, яка розвивається як індивід, суб'єкт праці й особистість (В. Гладкова, С. Пожарський). На нашу думку, цінність акмеології як науки полягає в тому, що вона допомагає людині розкрити її самість і найбільш повноцінно реалізувати власний потенціал упродовж життя.

Одним із актуальних завдань теорії і методики професійної освіти є орієнтування майбутніх фахівців на досягнення ними акме в різних сферах життєдіяльності. Акме (слово грец. походження, що означає

вершина, квітуча пора) – вища точка, період розквіту особистості, найвищих її досягнень, коли виявляється зрілість особистості у всіх сферах, максимально розвиваються здібності й дарування. Це вершина досконалості й могутності людини. Акме майбутнього фахівця розуміємо як його психічний стан, що характеризується високим рівнем особистісно-професійного розвитку, відповідним ступенем зрілості. У процесі оволодіння правоохоронцями основами професійної діяльності формуються їх акмеологічні якості досягнення успіху, здібності до саморозвитку, самовдосконалювання, самореалізації.

Витоками розвитку акмеології та її прикладних напрямів (педагогічна акмеологія, військова акмеологія, соціальна акмеологія, акмеологія управління, акмеологія діяльності в особливих екстремальних умовах, юридична акмеологія) є ідеї відомих таких учених, як: Б. Г. Ананьєва, під керівництвом якого були розпочаті комплексні дослідження розвитку дорослої людини; Н. В. Кузьміної, яка визначила об'єктом акмеології професійну діяльність викладача, що згодом зумовило зародження нової акмеологічної галузі – педагогічної акмеології та очолила Санкт-петербурзьку акмеологічну школу; А. О. Деркача, який є ініціатором створення низки соціальних структур таких, як: Міжнародна Академія Акмеологічних Наук (м. Москва), акмеологічні кафедри у вищих навчальних закладах, науково-дослідні акмеологічні лабораторії.

У 2006 р. на базі Київського університету імені Б. Грінченка була заснована Українська Академія Акмеологічних Наук. Перспективними напрямками роботи УААН є:

1. Підготовка колективної монографії «Формування акме-соціуму як національної стратегії українського суспільства».
2. Підготовка і презентація науково-аналітичної доповіді до Кабінету Міністрів України на тему: «Про використання акмеологічних технологій у системі державного управління».
3. Створення темаріуму кандидатських та докторських дисертацій з питань акмеології та її прикладних напрямів, організаційне забезпечення їх захисту.
4. Розробка змісту акмеології та її прикладних напрямів, навчально-методичного забезпечення викладання акмеологічних дисциплін у вищих навчальних закладах України.

В Україні відкрито науково-практичні осередки, які пропагандують акмеологічні ідеї та виробляють конкретні рекомендації стосовно їх реалізації. Акмеологи України (В. М. Вакуленко, В. Гладкова, С. С. Пальчевський, Л. С. Рибалко та інші) поширюють інформацію про акмеологію, педагогічну акмеологію серед викладачів, студентів, учителів загальноосвітніх середніх шкіл і розробляють разом з ними

конкретні практичні рекомендації щодо упровадження акмеологічних технологій у навчально-виховний процес середньої і вищої школи. Обмін інформацією про розвиток акмеологічних ідей в Україні та за кордоном відбувається через науковий журнал «Акмеологія в Україні: теорія і практика».

До прикладних напрямів акмеології відноситься акмеологія діяльності в особливих та екстремальних умовах. Цей напрям є цікавим у підготовці правоохоронців, оскільки вони здійснюють свою професійну діяльність в умовах підвищеного ризику, емоційної напруги. Така робота вимагає нервово-психічних і енергетичних витрат від правоохоронців. Вони постійно потрапляють у непередбачені небезпечні ситуації, ризикують своїм здоров'ям і життям. В екстремальних умовах важко спрогнозувати, спланувати правильні рішення. І тому до професійної підготовки правоохоронців висуваються особливі вимоги.

Акмеологічні аспекти підготовки правоохоронців полягають у підвищеній увазі до аналізу специфічних умов їх професійної діяльності, вивченні екстремальних факторів, що діють на людину, їх видів, характеру дії на суб'єкта і саму систему. Відзначимо, що дослідниками-акмеологами вивчалися питання професіоналізму діяльності в особливих та екстремальних умовах, підвищення діяльності керівників в екстремальних управлінських ситуаціях, психології безпеки, а також розроблялися класифікації і типології екстремальних факторів, на основі яких сформульовані вимоги до психічних властивостей і особистісно-професійних якостей суб'єктів діяльності (А. Деркач, В. Зазикін та інші).

У концепції професіоналізму діяльності в особливих та екстремальних умовах відзначається, що для формування професіоналізму необхідно створювати резерв функціональних можливостей (знань, умінь, якостей, креативності), які послідовно включаються суб'єктами при ускладненні діяльності. Формування резерву функціональних можливостей є однією з важливих завдань на всіх етапах становлення професіоналізму.

Акмеологічні аспекти професійної діяльності правоохоронців вибудовуються на основі суттєвих положень військової акмеології. Військова акмеологія розвивається на стику суспільних, гуманітарних, природничих і військово-технічних наук, вивчає феноменологію індивідуальних і групових суб'єктів військової служби, закономірності, механізми, умови і фактори їх продуктивного розвитку і самореалізації при виконанні військово-професійних завдань. Її зміст охоплює проблеми теорії і практики розвитку і саморозвитку військових

службовців і військових колективів. Військовою акмеологією вирішуються такі завдання, як: оптимізація процесів професійного самовизначення і становлення офіцерських кадрів, формування психологічної готовності до вирішення нестандартних завдань, пошуки психологічних резервів прискорення професійного росту офіцерських кадрів, військово-патріотичне виховання молоді.

Різновидом військової акмеології є акмеологія управлінської діяльності військових кадрів, завданнями якої є виявлення закономірностей, механізмів, умов і факторів, що сприяють розкриттю управлінського потенціалу в управлінні військовими підрозділами і військами, прогресивному розвитку акмеологічних якостей особистості.

Складання акмеограми правоохоронців є прикладом реалізації акмеологічного підходу до проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців. Акмеограма може мати два розділи: біографія і акмеологічне досє. Біографія допомагає виявити джерела саморозвитку особистості, встановити, як особистість створює сама себе, визначити суттєві повороти її життєвого шляху. Форма написання біографії може бути вільною, але доречно запропонувати курсантам представити її у вигляді опису себе й власного життєвого досвіду.

Акмеологічне досє дозволяє визначити рівень здобуття майбутніми офіцерами професійних знань і вмінь. Складання акмеологічного досє є доречним тоді, коли в курсантів уже є певний педагогічний досвід. Визначити сильні сторони допомагають запитання: «Що я роблю вдало в своїй роботі? Які мої переваги?». До сильних сторін правоохоронців слід віднести фахові знання, вміння планувати, прогнозувати, проектувати, складати власні стратегії. Слабкі сторони або недоліки курсантів виявляються запитаннями: «Які особистісні якості потребують виправлення або вдосконалення?». До слабких сторін курсанти відносять недостатню впевненість у своїй компетентності, недостатнє володіння сучасними методами і технологіями.

Прийняття рішень в екстремальних умовах вимагає від правоохоронців сформованої емоційної стійкості. Акмеологічний аспект процесу формування емоційної стійкості правоохоронців полягає в професійному пізнанні внутрішнього світу, саморегуляції власної поведінки й діяльності, саморозвитку емоційно-вольової сфери, самореалізації емоційної культури в різних ситуаціях службово-бойової діяльності. Отже, розкриття акмеологічних аспектів професійної підготовки правоохоронців дозволяє краще їх підготувати до екстремальних ситуацій.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 037.011.33(477)–057.30

С. П. ГІРЕНКО,

*кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

БАГАТОРІВНЕВА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

У статті розглянуто проблему багаторівневого характеру та змісту педагогічного процесу формування конфліктологічної культури курсантів – майбутніх працівників ОВС.

Переорієнтація спрямованості сучасної вищої освіти в бік професійно – компетентної підготовки кваліфікованого фахівця з високим рівнем особистісної культури, що забезпечує повноцінний розвиток і використання його професійних, психолого-педагогічних та соціальних ресурсів, неминуче веде до оптимізації змісту, методів і технологій педагогічного процесу, приведення освітнього середовища у відповідність із соціальними завданнями.

Службова діяльність працівників багатьох підрозділів МВС протікає в чітко виражених конфліктогенних умовах, психологічному протистоянні зі злочинцями, підозрюваними. Проведене нами опитування серед працівників міліції різних підрозділів показує, що більше 78% вважають свою роботу конфліктною. Близько половини опитаних нами працівників ОВС зі стажем від 5 до 24 років (всього брало участь 307 респондентів) відзначають, що конфлікти в їх професійному середовищі виникають часто та дуже часто. Ці результати підкреслюють актуальність проблеми підвищення конфліктологічної компетентності працівників правоохоронних органів.

Метою даної статті є аналіз багаторівневого характеру педагогічного процесу формування конфліктологічної культури майбутніх правоохоронців у ВНЗ МВС.

Розглядаючи питання про джерела конфліктів в діяльності працівників ОВС, слід відзначити, що серед чинників, що формують професійну конфліктність правоохоронної системи досить важко виділити домінуючий. Швидше за все тут ми можемо говорити про виражену систему правових, соціальних, психологічних складових, що спричиняють істотний тиск на особистість співробітника міліції, його діяльність та безпеку.

Захист прав і свобод громадян в будь-якій країні лежить у площині боротьби з правопорушеннями і злочинністю та становить основу

професійної діяльності органів внутрішніх справ. Ця боротьба складає основу конфліктних відносин, що визначають характер і ефективність правоохоронної системи. Крім того, соціальні процеси, що відбуваються сьогодні в багатьох країнах, дозволяють спостерігати і разом з тим прогнозувати досить велику кількість конфліктних ситуацій, різних за своїми масштабами і наслідками. Підтвердженням цьому є події не тільки в Україні, але й в цілому ряді європейських, азійських та африканських держав (Греція, Киргизія, Єгипет, Лівія, Росія, Йемен та ін.), які в вигляді масових протестів і заворушень, дестабілізують ситуацію не тільки в межах однієї країни, а, безперечно, мають транснаціональні тенденції. Саме тому наша держава повинна мати правоохоронну систему, здатну протистояти конфліктності та агресії як у міжособистісних, так і міжгрупових процесах.

Психологічні та конфліктологічні дослідження різних аспектів професійної діяльності органів внутрішніх справ говорять про необхідність цілеспрямованої конфліктологічної підготовки працівників міліції. Регулярні конфліктні ситуації знижують у їх учасників показники психологічної безпеки, викликають ознаки конфліктного стресу. Найбільшу ж небезпеку, на думку опитаних правоохоронців, службові конфлікти становлять для: міжособистісних взаємин та клімату в колективі Так вважають 72 % опитаних. 35 % відзначають негативний вплив конфлікту на результативність роботи, 14 % – на психічне і фізичне здоров'я, самопочуття, 7 % – на статус співробітника в колективі.

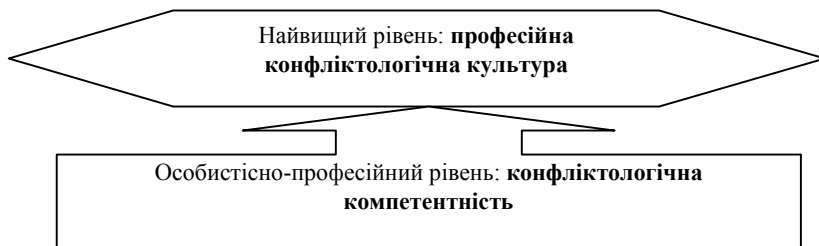
Проблеми формування конфліктологічної готовності, компетентності і культури майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах останнім часом представлені досить широким переліком наукових психолого-педагогічних публікацій. Поняття, модель та загальні педагогічні основи формування конфліктологічної культури фахівця у ВНЗ розглядаються у дослідженнях Н. Самсоної та О. Щербакової. Рівні, критерії та умови «конфліктологічної готовності» особистості містяться в роботах Г. Антонова, С. Банікіної, Г. Болтунова, З. Дрінкі, Є. Климова, М. Васильєвої, О. Лукашенко, Л. Порохні. Різним аспектам конфліктів в діяльності працівників ОВС присвячені праці О. Бандурки, І. Ващенко, В. Великого, В. Друзя та ін. Професійна готовність до вирішення конфліктів у військових колективах стала предметом досліджень в публікаціях А. Анцупова, А. Балендра, А. Євсюкова, А. Кротова, Є. Потапчука, С. Чистякова, А. Шипілова, А. Ячнова.

Переважає більшість дослідників до переліку головних умов формування різних компонентів конфліктологічної культури майбутнього фахівця в ВНЗ включають соціальні компоненти освітнього середовища, які опосередковано впливають на особистість. Серед них: створення

сприятливого соціально-психологічного клімату, мотивація учнів до конструктивного вирішення конфліктів, формування у них необхідних конфліктологічних знань, умінь і навичок, підвищення психолого-педагогічної компетентності педагогів тощо. При цьому не варто забувати, що конфлікт, будучи особливим типом особистісно-соціальної ситуації, призводить до значних трансформацій як у міжособистісних зв'язках і відносинах, так і у внутрішньому світі людини, вносить зміни в емоційно – вольову, перцептивну, мотиваційну, ціннісну, когнітивну, операційно – діяльнісну сфери. Поведінка людини в конфлікті найчастіше кардинальним чином відрізняється від звичної реакції, а процес спілкування обумовлений багато в чому тим емоційним станом, в якому перебуває суб'єкт конфлікту, зіткнувшись з перешкодою в особі конкретного опонента.

Близько 47 % опитаних нами працівників ОВС відзначають регулярні спроби конфліктостворюючих провокацій з боку суб'єктів професійного спілкування (особливо з боку правопорушників). Це своєрідна захисна реакція, що має конкретну мету – вивести працівника міліції зі стану рівноваги, послабити його увагу, а в результаті – уникнути покарання. Підтвердженням тому, наприклад, стають багаточисленні відеоролики конфліктних стосунків водіїв з працівниками ДПС, в яких на останніх здійснюється маніпулятивний вплив за допомогою відеокамер та різноманітних технік спілкування. А якщо працівник ОВС має досить низький рівень психологічної та конфліктологічної стійкості в конфліктонебезпечних ситуаціях, це може практично блокувати процес здійснення ним адекватних професійних дій, збільшує ризик неправомірних, а нерідко і агресивних дій.

У розробленій нами концепції формування конфліктологічної культури майбутніх працівників ОВС центральне місце посідає динамічна педагогічна модель розвитку професійної конфліктологічної компетентності курсантів ВНЗ МВС. Вона передбачає поступове проходження майбутніми правоохоронцями низки рівнів: від базового, змістом якого є набутий протягом життя конфліктологічний досвід до найвищого – рівня сформованості професійної конфліктологічної культури (див. рис. 1).



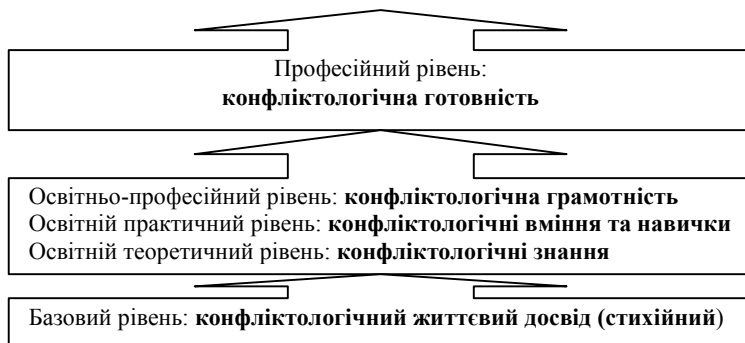


Рис. 1. Багаторівнева модель формування конфліктологічної культури майбутніх працівників ОВС

Базовий рівень (конфліктологічний життєвий досвід), який складає первинну основу конфліктологічної культури особистості, передбачає накопичення та закріплення нею певних стереотипів сприйняття конфлікту та форм поведінки в конфліктних ситуаціях, що супроводжували людину протягом різних етапів життя: дитинства, підліткового та юнацького віку. Під час особистісного розвитку людина розглядає конфлікт як засіб, інструмент або емоцію, відповідно до цього визначає моральні, правові та психологічні норми та критерії його застосування у ситуаціях протиріччя.

Освітній рівень формування конфліктологічної культури курсантів – майбутніх працівників міліції складається з трьох підрівнів: освітнього теоретичного (конфліктологічні знання), освітнього практичного (конфліктологічні вміння та навички) та освітнього професійного (конфліктологічна грамотність). Усі вони передбачають комплексну конфліктологічну підготовку майбутнього правоохоронця до професійної діяльності в ситуації конфлікту. За допомогою комплексу класичних та інноваційних педагогічних технологій під час вивчення конфліктологічних дисциплін курсанти не тільки отримують загальні знання про конфлікт, його структуру, типи, причини та моделі вирішення, а також збагачують власне усвідомлення місця конфлікту у власному житті, відпрацьовують психодіагностичні та управлінські навички щодо конфліктних явищ.

Професійний рівень передбачає формування конфліктологічної готовності працівників ОВС до конструктивного управління конфліктними ситуаціями в службових ситуаціях та особистому житті. Під *конфліктологічною готовністю* працівників органів внутрішніх справ ми розуміємо комплексну особистісну композицію соціальних та індивідуальних установок, спрямованих на зниження деструктивного

впливу конфліктогенів на процес та результати правоохоронної діяльності, підвищення особистісних психологічних ресурсів, задіяних у керуванні конфліктом. На наш погляд, однією з найважливіших умов формування професійної конфліктологічної готовності майбутніх працівників органів внутрішніх справ є підвищення рівня їх конфліктостійкості.

Основними напрямками формування конфліктологічної готовності курсантів – майбутніх працівників ОВС (залежно від індивідуально-психологічних рівнів) ми вважаємо:

- *на перцептивному рівні*: зміна процесу сприйняття конфліктогенів спілкування;

- *на емоційному рівні*: корекція емоційної оцінки ситуації конфлікту; підвищення емоційної стійкості, саморегуляції станів та почуттів.

- *на когнітивному рівні*: формування алгоритмів структурного аналізу конфлікту, об'єктивного усвідомлення проблеми; розвиток сенсорно-когнітивних здібностей діагностики психоемоційних та мотиваційних особистісних характеристик учасників конфлікту;

- *на мотиваційному рівні*: виховання спрямованості на конструктивну взаємодію з суб'єктами правоохоронної діяльності;

- *на операційно-регуляторному рівні*: формування варіативності володіння «багажем» стратегій і тактик конфліктної поведінки у разі активного протистояння, які були б адекватні конфліктній ситуації; розвиток вмінь управління конфліктом; формування навичок саморегуляції деструктивних психоемоційних станів після конфлікту.

На наш погляд, формування конфліктологічної готовності визначається не набором закріплених стереотипів поведінки, з яких ті чи інші незабаром можуть стати домінуючими. Мета конфліктологічної освіти лежить в реалізації на практиці цілеспрямованого і системного процесу формування професійної конфліктологічної культури майбутнього фахівця, що вміє та реалізує саморозвиток в умовах службової діяльності. Зазначений рівень формування професійної конфліктологічної культури майбутнього працівника міліції саме припадає на період навчання особистості у вищому навчальному закладі:

Особистісно-професійний рівень передбачає формування високого рівня конфліктологічної компетентності майбутніх правоохоронців. Він забезпечує успішне поєднання особистісних та професійних ресурсів (здібностей, знань, вмінь, статусу та повноважень) для нейтралізації дії конфліктогенів на результати службової діяльності та самопочуття працівника, колективу. *Конфліктологічна компетентність працівника ОВС* – це багаторівнева індивідуально психологічна система властивостей, що забезпечує регуляцію особистісних станів та службової діяльності

правоохоронців в професійному середовищі, успішність управління конфліктними явищами та суб'єктами з мінімізованим психоемоційним, когнітивним та напруженням. Її дослідження представлені працями таких відомих науковців, як Е. Богданов, І. Ващенко, В. Зазикін, Л. Петровська, Б. Хасан та ін.

Найвищий же рівень сформованості вищезазначених компонентів представлений відносно складовою загальної культури особистості – її *конфліктологічною культурою*. В своїй роботі ми розглядаємо *конфліктологічну культуру* як стійку соціально-психологічну сферу життєдіяльності особистості, що забезпечує тактики та стратегії взаємодії її з оточуючими у взаємозалежних ситуаціях, як механізм вирішення людиною значущих питань за допомогою «конфліктних життєвих сценаріїв» в професійній діяльності та особистому житті.

Ми вважаємо, що зміст навчальних програм конфліктологічних дисциплін у ВНЗ повинен включати розгляд найбільш актуальних питань, з якими періодично зіштовхуються працівники ОВС в професійному середовищі. У проведеному нами дослідженні причин виникнення службових конфліктних ситуацій в підрозділах МВС, визначено, що найпоширенішими з них є: непунктуальність, недисциплінованість співробітників – відзначили 52% респондентів, матеріально-побутові проблеми – 37%, нерозуміння співробітниками один одного, а також несумісність індивідуальних якостей співробітників – по 26%, неуважність оточуючих до інтересів один одного – 21%. Стиль керівництва колективом, конфліктність і агресивність керівника і низький рівень професіоналізму, некомпетентність співробітників відзначили по 16%. Близько 6% припадає на високу емоційність і чутливість співробітників, 5% відзначили завищену самооцінку як причину конфліктів.

На думку більшості співробітників (близько 62% респондентів), більшість службових конфліктів короткострокові і практично відразу ж вирішуються, 30% опитаних стверджують, що конфлікти тривають в середньому від декількох годин до 1-2 днів. 6% співробітників стикаються із затяжними конфліктами.

Більше 65% працівників ОВС зі стажем від 18 до 26 років вважають найбільш поширеними та актуальними внутрішньоорганізаційні конфлікти, а 34% – відзначають зовнішні міжособистісні конфлікти з населенням, підозрюваними, правопорушниками. На думку працівників ОВС, конструктивно вирішувати або попереджати конфлікти, що виникають у професійному середовищі, найчастіше заважають такі особистісні якості, як: імпульсивність (74%), надмірна принциповість (68%), зайва критичність (37%), впертість (34%), егоїзм (18%).

Аналізуючи педагогічні шляхи та умови формування конфліктологічної готовності майбутніх працівників ОВС, нами було опитано 188 співробітників міліції з професійним стажем більше

15 років. Результати опитування показують, що 52 % респондентів вважають провідними чинниками у процесі конструктивного вирішення службових конфліктів є життєвий конфліктологічний досвід, 47 % – особистісні особливості конфліктуючих, 38 % – мотивація вирішити конфлікт, 36 % – інтуїція, 23 % знання про конфлікти, 16 % – конфліктологічні вміння і навички.

Цілісний системний підхід до реалізації концепції конфліктологічної грамотності, компетентності та культури у ВНЗ МВС здійснюється, на наш погляд, тільки при підготовці курсантів, що навчаються за спеціальністю «Психологія». «Конфліктологічний» блок навчальних дисциплін в Харківському національному університеті внутрішніх справ представлений широким переліком теоретико-практичних навчальних курсів, що забезпечують успішне виконання дидактичних цілей і завдань, спрямованих на підвищення рівня професійної культури працівників міліції. Усі інші спеціальності (напрями підготовки) в найкращому випадку задовольняються лише формальних вивченням декількох тем конфліктологічного спрямування, що, на нашу думку, формує лише загальне теоретичне уявлення та окремі знання про конфлікт та зупиняє конфліктологічну підготовку на початковій стадії другого, освітнього теоретичного рівня нашої моделі.

Підводячи підсумки усього вищезазначеного, потрібно підкреслити, що процес формування конфліктологічної культури особистості відбувається поетапно та супроводжує періоди її загального розвитку, соціалізації та професіоналізації. Тому, пріоритетними завданнями вищих навчальних закладів на другому – четвертому етапах цього процесу є забезпечення реалізації концепції цілеспрямованої конфліктологічної підготовки майбутнього фахівця та формування оптимального професійно орієнтованого рівня її конфліктологічної компетентності.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК 159.947.5

Н. І. КОВАЛЬЧИШИНА,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології Макіївського економіко-гуманітарного інституту

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ КУРСАНТІВ ПІД ЧАС ОТРИМАННЯ ОСВІТИ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ

Показано, що ефективним способом розвитку професійної мотивації курсантів у період навчання є використання тренінгових технологій у навчально-виховному процесі.

На сучасному етапі реформування системи органів внутрішніх справ в Україні істотного значення набуває розвиток професійної

мотивації працівників. Сьогодні в правоохоронних органах зложилися обставини, які не сприяють виникненню у співробітників міліції бажання підвищувати свій професійний рівень. Практика показує очевидну демотивованість значної кількості фахівців і, як наслідок, зниження стандартів і базових показників у їх професійному зростанні.

Проблемі вивчення мотивації людини присвячені праці багатьох дослідників (А. Маслоу, Л. І. Божович, Є. П. Ільїн, В. Г. Леонтьєв, О. К. Маркова, В. Є. Мільман, Х. Хекхаузен і ін.). Особливості формування професійної мотивації в правоохоронних органах досліджували В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, В. Л. Васильєв, О. В. Тимченко, С. І. Яковенко й ін.

Відомо, що діяльність співробітників правоохоронних органів протікає нерідко в напружених, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя обставинах, пов'язаних із застосуванням зброї, сприяє підвищенню рівня її екстремальності, особливо в останні роки. Результати численних досліджень показують, що такі фактори, як ненормований робочий день, постійний контакт із асоціальними елементами, необхідність повної віддачі психічних і фізичних сил для розкриття злочинів, екстремальний характер діяльності знижують функціональні резерви організму правоохоронців аж до їх повного виснаження й викликають бажання звільнитися з ОВС [1].

На сучасному етапі суспільного розвитку країни в системі вищого спеціального професійної освіти МВС України ведеться активний пошук нових, варіативних і альтернативних освітніх концепцій і підходів, які б сприяли подоланню виниклого протиріччя, підвищенню якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ. Одним з найбільш ефективних напрямків цього пошуку є дослідження мотивації навчальної діяльності курсантів вузів МВС України.

Період навчання варто розглядати як найважливіший етап професійного самовизначення майбутнього фахівця. Професійне самовизначення – це процес формування ставлення особистості до себе як суб'єкту майбутньої професійної діяльності, що у перспективі допоможе їй адаптуватися до життя у швидко мінливих соціально-економічних умовах. До характеристик професійного самовизначення, як правило, відносять ряд важливих показників: усвідомленість процесу й результату вибору, суперечливість зовнішніх і внутрішніх факторів, мотиви професійного вибору, професійно-ціннісні орієнтації, наявність індивідуального життєвого плану [1].

Відомо, що оптимізація професійного навчання значною мірою залежить від сформованості позитивних мотивів навчання, які визначають відношення людини до пізнавальної діяльності. У системі мотивів провідне значення має усвідомлення соціальної й особистісної значимості знань і вмінь, які підтримують інтерес до предметів

професійної спрямованості. Мотивація до навчання, як і будь-яка діяльність, значною мірою є наслідком попереднього шляху розвитку особистості й виступає в ролі суб'єктивної реакції на зовнішні впливи, які стимулюють появу мотивів. Для того щоб курсант займав активну позицію в процесі професійної підготовки, необхідно застосовувати таку систему методів, яка б забезпечувала генералізацію певних почуттів, емоцій, мотивів, що приведе до встановлення динамічного стереотипу в його розумінні й поводженні [3]. Важливу роль у цій системі будуть грати вправи й тренування, створення емоційного тла навчання й ін. Одним з ефективних способів розвитку навчальної мотивації може служити проведення спеціальних занять із курсантами у вигляді соціально-психологічного тренінгу.

На думку Ю.М. Ємельянова тренінг – це не тільки метод розвитку здібностей, але й метод, що дозволяє розвивати як різноманітні психічні структури, так і особистість у цілому [2].

Тренінг – це, насамперед, форма нестандартного соціально-психологічного навчання, що орієнтована на закріплення виявлених учасниками навичок ефективних моделей поведінки у вибраній сфері, максимальну стимуляцію їх активності щодо самодослідження й взаємобміну досвідом. Використання тренінгових технологій в органах внутрішніх справ має сьогодні досить широкий діапазон. Психологи МВС України, вищих навчальних закладів активно впроваджують тренінги в систему професійної підготовки персоналу ОВС і навчання курсантів.

Моделювання ситуацій різноманітного характеру в умовах тренінгу надає можливість співробітникам придбати навички й уміння, які дозволять їм швидко реагувати в небезпечних ситуаціях, зберігаючи не тільки життя людей, але й свою власну. Добре сформована позитивна професійна мотивація сприяє позитивному сприйняттю обраної професійної діяльності, прагненню співробітника до самоусвідомлення бажань, цілей і найшвидшого професійного самовизначення.

Таким чином, мотивація – один з важливих компонентів професійного становлення майбутнього співробітника правоохоронної сфери, успішність професійної діяльності якого залежить від рівня сформованості мотивів і професійного самовизначення. Ефективним способом розвитку професійної мотивації курсантів у період навчання є використання тренінгових технологій у навчально-виховному процесі.

Список використаної літератури. 1. Грибенюк Г. С. Мотиваційна готовність курсантів і слухачів ВНЗ до професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02 / Г. С. Грибенюк. – К., 1997. – С. 18. 2. Емельянов Ю. Н. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга : учеб. пособие / Ю. Н. Емельянов, Е. С. Кузьмин. – Л., 1983. – 103 с. 3. Кузнецов В. В. Методика формирования мотивации учебной деятельности у курсантов Военного университета : учеб.-метод. пособие / В. В. Кузнецов. – М. : ВУ, 2008. – 81 с.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК 159.99:377.018.48

С. М. ІРХІНА,*кандидат психологічних наук,
докторант докторантури та ад'юнктури
Національної академії внутрішніх справ*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглядаються концептуальні засади професіогенезу (становлення особистості професіонала) працівників органів внутрішніх справ в контексті особистісно-орієнтованої професійної підготовки.

Питання професійного становлення працівників органів внутрішніх справ завжди перебували в полі зору як провідних науковців, на яких покладаються завдання розробки алгоритмів його здійснення, так і функціонерів, на яких покладаються завдання практичної реалізації цих алгоритмів.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми професіогенезу (становлення особистості професіонала) в сучасних умовах розбудови демократичного правового суспільства й системного реформування правоохоронних органів дає підстави констатувати, що дослідження засобів цілеспрямованого становлення особистості працівників ОВС набуває неабиякої актуальності. Формування особистості як суб'єкта діяльності та унікальної індивідуальності продовжується впродовж усього життя. Як відомо, категорія особистості – одна з найбільш важливих і складних для психологічної науки, про що свідчить різноманіття «персонологічних» теорій. Поняття «особистість» постійно уточнюється на основі узагальнення результатів теоретичних і прикладних психологічних досліджень. Аналізуючи поняття «особистість», відзначимо, що значна група психологів (Б. Г. Ананьєв, О. О. Бодальов, В. В. Давидов, Д. Б. Ельконін, В. П. Зінченко, Г. С. Костюк, Б. Ф. Ломов, О. Р. Лурія А. В. Петровський та ін.) дійшли загального висновку, що особистість – це людський індивід як суб'єкт суспільних відносин і свідомої діяльності, якому притаманна стійка система соціально значущих особистісних якостей. Завдяки цьому індивід, як людина, належить до того чи іншого суспільства. На думку цих вчених, особистість з'являється тільки з виникненням свідомості та самосвідомості, а її формування у філогенезі та онтогенезі обов'язково передбачає взаємодію людини з іншими людьми, суспільно-виробничу діяльність. Особистісні властивості мають процесуальне походження, що припускає можливість «стрибків» у розвитку й такі структурні перетворення особистості, що радикально змінюють її. Індивідуально-

психологічні властивості людини тісно пов'язані з самою можливістю і характером їх змін. Аналізуючи зміни, пов'язані з навчанням і професійним становленням, основна увага приділяється психічним утворенням, що сприяють найбільшій ефективності цих процесів, з'ясуванню ролі, яку відіграє та чи інша психічна функція, якість особистості в їх реалізації.

Потенційно в людині закладені всі психічні якості, надбані людством в процесі культурно-історичного розвитку. Але актуальними на рівні індивідуальності стають ті якості, прояв яких детермінується обставинами та соціальним оточенням. Ці якості, «привласнені» людиною в процесі діяльності, безпосередньо використовуються нею, задіяні у практичному житті, перетворюються на властивості особистості.

Проблема формування особистості професіонала має комплексний характер. Вона містить у собі соціальні, психологічні, фізіологічні та медичні складові; загальні й спеціальні професійні аспекти. Стосовно особистості правоохоронця додатково постає завдання постійного підтримання високої готовності до виконання службових обов'язків в стресогенних та екстремальних ситуаціях. Професійна діяльність структурує властивості особистості в систему, наближаючи її до професійно-типової, а з іншого боку, індивідуально-психологічні особливості можуть, в тій чи іншій мірі, відповідати або не відповідати вимогам професії.

Рибалка В. В. констатує, що особистісний підхід ґрунтується на цілісному науковому уявленні про особистість та концептуальному розумінні її структури, в контексті якої психічні функції й якості людини розглядаються у їх взаємозв'язку. Практичне значення наукового уявлення про структуру особистості полягає в тому, що на її основі може бути сформована повноцінна мета сучасної освіти – гармонійно розвинена та компетентна особистість. На думку В. В. Рибалки актуальним є питання переходу із внутрішнього плану діяльності у зовнішній, що досить важливо для професіогенезу особистості. В ньому доцільно виокремити такі аспекти:

1) мотиваційний, спрямований на самореалізацію ідеальної внутрішньої розумової дії, ідеї, програми тощо у зовнішньому плані;

2) інформаційний, для орієнтації суб'єкта в актуальній предметній зоні зовнішньої діяльності, в якій реалізується особистість;

3) інтелектуально-вольовий, що полягає у реалізації внутрішнього плану (ідеальних розумових дій, ідей, програм) у зовнішній план, спочатку через внутрішнє мовлення, а потім і через зовнішні мануальні й інструментальні дії, операції, в цілому – через діяльність, вплив на предметну, психологічну і соціальну дійсність;

4) креативний, предметного продуктивно-креативного впливу, змінювання, перетворення матеріальної і соціальної дійсності в її

актуальній «зоні найближчої дії» й передбачає перебудову самого суб'єкта дії;

5) оціночний, емоційно-почуттєвого зворотного зв'язку щодо змін у зовнішньому і внутрішньому світі.

У діяльності особистості, зокрема в процесі професійної підготовки, повинні бути представлені усі аспекти її розгортання і здійснення. Діяльність завжди починається з відчуття певної потреби як стану нуджі (С. Д. Максименко), усвідомлення мотиву. Останній, у свою чергу, визначає напрямок орієнтації в дійсності, пошук необхідної інформації, пізнання об'єктивних умов, дослідження конкретної ситуації. Відповідно до мети використовуються відомі чи розробляються нові методи, засоби її досягнення, формується і реалізується система дій і операцій, що приводить до отримання бажаного результату діяльності.

Результат діяльності, що відповідає потребі, мотиву й її меті, викликає позитивну емоційно-чуттєву реакцію особистості, у протилежному випадку – вона коригується чи відкидається як незадовільна. Таким чином, діяльність фіксується, ущільнюється у певних якостях особистості, щоб у відповідних умовах відтворитись або виступити основою для розгортання нової діяльності.

Орієнтація на розвиток працівника ОВС як особистості, індивідуальності й активного суб'єкта професійної діяльності може бути реалізована лише на психолого-гуманістичних засадах професійної діяльності працівника ОВС.

Заснована на таких засадах організація професійної підготовки працівників ОВС отримала назву особистісно-орієнтованої. У найбільш загальному вигляді мету особистісно-орієнтованої професійної підготовки працівників ОВС можна визначити як створення таких умов оперативно-службової діяльності, які б сприяли розвиткові особистісних якостей працівників при засвоєнні складових компонентів змісту педагогічної освіти.

Особистісно-орієнтований підхід є одним із важливих засобів системи професійної підготовки працівників ОВС до оперативно-службової діяльності, збереження здоров'я на фоні виховання відповідних професійних та морально-вольових якостей.

Концепція особистісно-орієнтованої професійної підготовки дозволить значною мірою уникнути тих недоліків, що властиві традиційним педагогічним системам, шляхом перенесення мети навчання з оволодіння знаннями, навичками й уміннями на формування професіонала на основі цілеспрямованої реалізації комплексу задатків, здібностей та інших індивідуально-психологічних властивостей. Особистісно-орієнтована професійна підготовка має бути цілеспрямованим і системним процесом творчої суб'єкт-суб'єктної взаємодії працівників ОВС, спрямованим на розвиток, особистісне самовизначення, опанування професійною та особистісною

компетентністю, на формування оперативно-службової майстерності, на сприяння реалізації духовного, інтелектуального та особистісного потенціалів працівників органів внутрішніх справ.

Особистісно-орієнтована професійна підготовка може розглядатися як сукупність структурних компонентів (цільовий, функціональний, змістовий, організаційний та оцінювально-результативний), що визначають процес особистісно-орієнтованої професійної підготовки працівників ОВС як реалізацію двох взаємозумовлених та взаємопов'язаних складових – аудиторної (базовий та варіативний компонент професійної підготовки) та позааудиторної (додатковий компонент професійної підготовки). Крім того, означені компоненти відображають: зміст педагогічного інструментарію для особистісно-орієнтованого впливу на учасників освітнього процесу щодо нарощування їх професіоналізму; засоби суб'єктного залучення співробітників до освітнього процесу, що позитивно впливає на зміну їх мотивів, цілей, дій, а відтак і на результат діяльності, розвиток мотивації та стимулів до самоосвіти та саморозвитку; критерії і показники сформованості професіоналізму, що фіксують динаміку і результати процесу поетапного нарощування професіоналізму працівників ОВС щодо здійснення їх особистісного розвитку, як визначальної умови вдосконалення їх професійної підготовки.

Отже, особистісно-орієнтована професійна підготовка працівників ОВС набуває ефективності за умов, якщо вона здійснюється відповідно до розроблених та обґрунтованих теоретико-методологічних засад, які базуються на концептуальному положенні щодо особистісно-орієнтованої професійної підготовки працівників міліції, як поетапного нарощування їх професіоналізму та розкривають підґрунтя особистісно-орієнтованої професійної підготовки (індивідуальний та диференційований підхід), сутність, структуру та зміст професіоналізму працівників ОВС.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 159.923.3

Т. П. КОЛІСНИК,

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри інформатики навчально-наукового

інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНА СТІЙКІСТЬ»

Розглянуто сутність професійно-особистісної стійкості, проаналізовано її структуру. Визначені педагогічні принципи формування професійно-особистісної стійкості в навчально-виховному процесі ВНЗ системи МВС.

Дедалі зміст, форми і методи діяльності працівників органів внутрішніх справ підсилюють вимоги до їх професійної підготовки, яка передбачає поєднання правової підготовленості до виконання оперативно-службових завдань з високими моральними якостями і наявністю професійно-особистісної стійкості.

У сучасній практиці широко досліджується проблема підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, але незважаючи на значну увагу педагогічної науки і практики до даної проблематики, випускники вищих навчальних закладів не повною мірою відповідають вимогам сьогодення, показником чого є висока плинність кадрів у зв'язку з відсутністю стійкої професійної орієнтованості.

Отже виникає необхідність аналізу сутності і структури професійної стійкості особистості, динаміки її формування в сучасних умовах, особливостей формування стосовно підготовки фахівців для органів внутрішніх справ різного профілю. Проблема формування професійної стійкості курсантів, пошук ефективних шляхів і технологічних рішень оптимізації даного процесу стосовно до професійної підготовки курсантів в даний час набула особливої актуальності для теоретичного та експериментального вивчення, стала найважливішим напрямом науково-практичного пошуку багатьох дослідників, серед яких педагогічні – займають особливе положення.

Проблема формування професійної стійкості особистості носить комплексний характер і знаходиться на перетині дослідницьких напрямків педагогіки, психології, фізіології, соціології та інших наук, пов'язаних з навчально-виховним процесом. Роботи окремих авторів присвячені розгляду різних аспектів стійкості: емоційної стійкості (Ф. Д. Горбов, В. І. Лебедев, Є. А. Мірелян, В. В. Суворова, І. В. Зільберман), моральної стійкості (В. Е. Чудновський), завадостійкості (В. Д. Небиліцин, В. Д. Хомская), адаптації до стресових ситуацій (Л. А. Китаєв-Смик, Д. І. Медведев, В. В. Суворова), стійкості фізіологічних і психологічних функцій при дії екстремальних факторів (В. І. Медведев), стійкості в умовах сенсорної ізоляції (У. М. Кузнецов, В. І. Лебедев), психологічної підготовки людини до складних видів професійної діяльності (Г. Т. Береговий, Ф. Д. Горбов, А. А. Леонов, В. І. Лебедев).

Термін «стійкість» означає стабільність, незмінність будь-чого, а також здатність системи, виведеної зі стану рівноваги, самостійно повертатися в цей стан. Одночасно з цим, при розгляді складних високоорганізованих систем, якою є людина, поняття «стійкість» набуває глибинний сенс, що обумовлює єдність і розвиток об'єкта в цілому. У точних науках «стійкість» трактується як інертність, опірність зовнішнім впливам. Стейкість – нехильність змін, постійність характеристик. Рушійна сила будь-якого розвитку – боротьба внутрішніх протиріч, боротьба між старим і новим, що відходить

у небуття і народжується. При розгляді стійкості предмета з філософських позицій вводиться поняття міри як якогось інтервалу кількісних змін, в межах якого предмет зберігає стійкість, специфічні властивості, якісну визначеність. Якщо ці кількісні зміни не виходять за межі певного інтервалу, то при зміні стану він, після припинення зовнішніх впливів, повертається в початковий стан (зберігає стійкість), якщо кількісні зміни великі (перевищують міру), то відбувається стрибок, при якому предмет переходить в новий якісний стан.

Стосовно до поняття системи стійкість розглядається як здатність зберігати себе в умовах середовища і як специфічні властивості, які, завжди залишаючись незмінними, дозволяють відрізнити їх від інших і називаються ознаками або симптомами. Особистість є складною системою високого рівня організації. Стійкість особистості – це активність самоорганізації. Отже, в основі стійкості лежить певний рівень самоорганізації (С. Л. Рубінштейн, К. А. Абульханова-Славська, Л. І. Божович, Д. Б. Ельконін). Сутність самоорганізації полягає у формуванні в людини нових функціональних систем (стійких рефлекторних утворень, інтелектуальних, вольових, емоційних), які сприяють розвитку здібностей, удосконалення умінь шляхом самонавчання, самовиховання, самоконтролю і ін.

У психологічній літературі поняття «стійкості» розглядали в своїх роботах В. Є. Пеньков (виділив ознаки стійкості та тип діяльності людини, що визначає її стійкість), В. Е. Чудновський (описав рівні стійкості особистості), К. М. Левітан, Н. А. Подимов. Особливості професійної стійкості в своїх працях розглядали А. Я. Чебикін, К. К. Платонов, Е. М. Ковальчук, З. Н. Курлянд. Окремі аспекти професійно-особистісної стійкості досліджуються в працях В. Г. Асєєва, Л. І. Божович, Ф. Є. Василюка, Г. Л. Гаврилової, Л. П. Гримак, Е. Ф. Зеєра, П. Б. Зильбермана, В. С. Мерліна, А. Г. Морозова, Н. А. Подимова, П. Є. Решетнікова, В. Е. Чудновського.

Аналізуючи поняття стійкості з психолого-педагогічної точки зору, В. Е. Чудновський вбачає в стійкості особистості два рівні: а) оборонний, при якому людина зберігає свої особистісні якості, протистоять зовнішнім діям, що суперечать його особистісним позиціям та установкам; б) наступальний, пов'язаний із здатністю людини реалізувати свої особистісні позиції, перетворювати обставини і власну поведінку. Психологічна стійкість є цілісною характеристикою особистості, готовністю протистояти стресогенній дії у важких ситуаціях, що забезпечує її. По характеристиці К. М. Льовітана, вона включає здатність витримувати надмірне збудження і емоційну напругу, що виникає під впливом стресорів, а також здатність зберігати без перешкод для діяльності високий рівень активації.

Психологічна стійкість в науковій літературі розуміється як взаємозв'язок і взаємообумовленість стабільності і мінливості. Так, А. Я. Чебикін відзначає, що одна і та ж людина в різних умовах може проявляти різні рівні психологічної стійкості. Насамперед, це залежить від роду виконуваної ним діяльності. Якщо суб'єкт володіє достатніми знаннями, уміннями і навичками в професійній роботі, зовнішні чинники робитимуть набагато менший негативний вплив, ніж тоді, коли такі знання, уміння і навички відсутні.

Під професійною стійкістю К. К. Платонов мав на увазі «...таку властивість особистості, в якій виявляється інтенсивність, дієвість і стійкість професійної спрямованості. Професійна стійкість характеризується злиттям робітника зі своєю професією, коли професійна діяльність стала його трудовою домінантою».

На думку Є. М. Ковальчука, професійна стійкість означає відповідність мотивів і інтересів особистості реальному вмісту її праці. Якщо така відповідність спостерігається, людина успішно справляється з професійною діяльністю, менше втомлюється і дратується. На підставі цього можна говорити про психічну або психологічну активність особистості, що визначає її стійкість.

Професійна стійкість являє собою інтегративне особистісне утворення сукупності професійно-педагогічних знань і вмінь, ціннісно-цілевих і емоційно-вольових якостей особистості, що дозволяють успішно виконувати професійну діяльність протягом тривалого часу, зберігаючи працездатність і інтерес до цієї діяльності, що забезпечує прийняття майбутньої правоохоронної діяльності в якості суб'єктно розвиваючої.

Проведений теоретико-методологічний аналіз літератури дозволив виділити основні структурні компоненти професійно-особистісної стійкості.



Рис. 1. Структурні компоненти професійно-особистісної стійкості

Спрямованість навчального процесу у вищому навчальному закладі на формування професійно-особистісної стійкості у курсантів забезпечує безперервність самоосвітньої діяльності і повинна відповідати кваліфікаційним вимогам підготовки фахівців правоохоронної сфери.

Чинниками формування професійно-особистісної стійкості курсантів виступають об'єктивні (матеріально-побутові умови, якість професійної підготовки майбутніх професіоналів, соціальні відносини, матеріально-технічна оснащеність навчального процесу і ін.) і суб'єктивні (особливості індивідуальної свідомості курсантів, морально-вольові якості їх особистості, мотиви навчальної діяльності, ціннісні орієнтації та установки, задоволеність працею і обраною професією; рівень сформованості професійної стійкості курсантів; сформованість професійно важливих якостей курсанта-майбутнього працівника органів внутрішніх справ), відносини між якими носять характер взаємозв'язку і взаємодії.

Педагогічними принципами педагогічного супроводу формування основ професійно-особистісної стійкості в курсантів у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу є:

- прийняття курсанта з усіма його перевагами і недоліками через розуміння причин, що викликали прояви нестійкості;
- урахування індивідуально-особистісних особливостей курсанта;
- опора на позитивне в особистості курсанта;
- формування позитивної перспективи життєдіяльності і професійної спроможності майбутнього правоохоронця;
- поєднання загальнопедагогічних технологій виховної роботи зі спеціальними технологіями розвитку професійної стійкості у курсантів.

Основними педагогічними умовами формування професійно-особистісної стійкості в курсантів є такі, як:

- реалізація особистісно орієнтованого, діяльнісного та полісуб'єктного підходів, що припускають розгляд курсанта як самоорганізованого суб'єкта;
- впровадження комплексних заходів формування професійної стійкості курсантів як в рамках навчального простору, так і в ситуації позанавчальної взаємодії;
- готовність викладацького складу до правоохоронно-організаторської діяльності забезпечується цільовою підготовкою в області формування професійно-особистісної стійкості в курсантів.

Висновки. Теоретичний аналіз педагогічної, психологічної літератури дозволив прийти до висновку про те, що проблема формування професійної стійкості в курсантів на сучасному етапі є однією з найбільш значущих проблем, які потребують детального

осмислення його в якості об'єкта наукової рефлексії та головного чинника професійного самовдосконалення у курсантів. Проведений аналіз дозволив зробити висновок, що професійна підготовка у вищих навчальних закладах є одним з етапів професійного становлення офіцера, на якому відбувається інтенсивне формування професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей, закладається і розвивається позитивне ставлення до професії правоохоронця, що переростає в ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності. Зіставлення різних точок зору на феномен професійно-особистісної стійкості дозволило обґрунтувати досліджуване явище як інтегративного особистісного утворення сукупності професійних знань і умінь, ціннісно-цільових і емоційно-вольових якостей особистості, що дозволяють успішно виконувати професійну діяльність протягом тривалого часу, зберігаючи працездатність і інтерес до цієї діяльності.

Надійшла до редколегії 03.03.2011

УДК 159.9:355.343

В. В. ПОЧУЄВА,

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної психології та педагогіки
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Показано, що розвиток творчих і рефлексивних здібностей є необхідною умовою самовдосконалення та особистісного розвитку в межах особистісно-орієнтованої парадигми освіти.

Система освіти – це не тільки педагогічне, але і широке соціально-економічне явище, складно-організований соціальний суб'єкт. Це означає, що його функціонування зумовлюється як особливостями взаємодії елементів системи один з одним, так і тісними зв'язками системи навчання із середовищем, у якому вона існує і розвивається.

У сучасних умовах, що характеризуються глибокими змінами в галузевій і професійній структурах суспільства, серйозними змінами в способі життя людей, у їхніх соціальних цінностях і мотивах поведінки, в умовах величезного потоку інформації суспільство, природно, висуває більш високі вимоги до якості підготовки фахівця в будь-якій області, тобто змінюється соціальне замовлення суспільства до рівня і якості освіти його громадян. У даний час суспільство жадає

від освітніх установ підготовки фахівця, що володіє професійною компетентністю і включає такі якості особистості, як: самостійність, здатність приймати відповідальні рішення, уміння постійно учитися, гнучкість мислення, комунікабельність, співробітництво. Для реалізації соціального замовлення сучасного суспільства виникає необхідність переглянути систему освіти в руслі нової освітньої концепції.

У межах традиційної освітньої парадигми мета освіти формулювалася як передача тим, хто навчається, визначеної системи практичних знань, умінь і навичок. У процесі становлення нового – інформаційного суспільства зростає необхідність у підготовці кадрів, здатних до творчої праці, самоактуалізації і саморозвитку, соціально активних громадян, здатних нести відповідальність за свої дії. Задовольнити цю потребу стало можливим завдяки переходу до продуктивної освіти, коли процес навчання будується на створенні тими, хто навчається, власних освітніх продуктів – гіпотез, досліджень, проєктів, правил, що і стають джерелом збільшення знань.

У даний час освіта, як соціальний феномен, розуміється як сфера створення соціально стійкої особистості, здатної до самореалізації завдяки постійному розвитку і самоствердженню індивіда. Сучасна освіта орієнтована на формування цілісної особистості, що володіє крім професійних знань і умінь, такими особливими якостями, як активність, здатність до творчості, комунікабельність, відповідальність за прийняті рішення.

Таким чином, професіонал у сучасному розумінні – це не тільки фахівець, що глибоко знає свій предмет, але і цілісна, ерудована, вільно і критично мисляча особистість, що легко орієнтується в новітніх досягненнях у своїй області, готова до дослідницької роботи, орієнтована на власне професійно-особистісне становлення, здатна самоактуалізуватися у творчій діяльності.

Необхідно відзначити, що основою для формування цих особистісних якостей служать рефлексивно-творчі здібності, тому що саме вони дозволяють фахівцеві бути мобільним і здатним адаптуватися до постійно мінливих соціальних умов і при цьому нести повну відповідальність за свою творчу діяльність, адекватно її оцінювати та аналізувати.

Для педагогічного процесу, важливо, що рефлексія – це, з одного боку, процес відображення самого себе і самопізнання особистості, що дозволяє викладачеві осмислювати та усвідомлювати своє поведіння і критично його оцінювати. З іншого боку, це процес відображення однією людиною внутрішнього світу іншої людини, тобто своєрідний подвоєний процес дзеркального відображення індивідами один одного, взаємовідображення, змістом якого є суб'єктивне відтворення внутрішнього світу партнера із взаємодії, що дозволяє викладачеві розуміти, як він сприймається курсантами. Це робить рефлексію необхідною умовою творчості і співтворчості.

Стосовно діяльності викладача можна виділити два її види: рефлексія на дію (reflection-on-action) і рефлексія в дії (reflection-in-action). Перший вид рефлексії має місце поза заняттям: у процесі підготовки до заняття, коли виникає необхідність проаналізувати реальну навчальну ситуацію і на підставі наявних знань спланувати навчальний процес тим або іншим способом; та після заняття, коли викладач аналізує та оцінює досягнення і помилки попередніх занять, що дозволяє йому планувати подальші дії, уникаючи колишніх помилок, тобто дозволяє розширювати і поглиблювати «практичні знання». Другий вид рефлексії має місце на занятті, коли від викладача потрібне негайне прийняття рішення у зв'язку з непередбаченим заздалегідь ходом навчального процесу.

Посилення уваги до особистості курсанта жадає від сучасного педагога вміння ставати на позицію іншої людини та аналізувати свою особистість, свої дії з погляду інших, що істотно впливає на процес самосприйняття своєї особистості і регуляцію педагогічної діяльності. Уміння самоаналізу та вміння ставати на позицію іншої людини мають на увазі наявність у викладача рефлексивних здібностей, що є невід'ємним компонентом педагогічної творчості.

Педагогічна рефлексія дозволяє осмислювати і переосмислювати, реорганізовувати свою професійно діяльність і себе як суб'єкта цієї діяльності з метою прогнозування, критичного аналізу, забезпечення її максимальної ефективності для розвитку особистості курсанта і взаємодії з ним.

Вищесказане надає право зробити висновок про те, що творчі і рефлексивні здібності є необхідною умовою самовдосконалення та особистісного розвитку будь-якого фахівця. Для викладача вони є неодмінною умовою ефективного здійснення професійної діяльності в межах особистісно-орієнтованої концепції освіти.

Рефлексивні вміння важливі ще і тому, що процес навчання здійснюється головним чином у ході міжособистісного спілкування. Тому особливого значення набуває так звана рефлексія в дії, тому що вона дозволяє викладачеві адаптуватися до особистості курсанта, змінювати методичну стратегію в залежності від навчальної ситуації, що складається. Це значить, що викладач постійно, навіть під час заняття, знаходиться у творчому пошуку нових, оригінальних рішень, що дозволяють створювати такі освітні ситуації, що відповідали б інтересам і потребам курсантів. Таким чином, одним з провідних вимог при підготовці сучасного фахівця в межах особистісно-орієнтованої парадигми освіти є рефлексивно-творчі здібності.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК 159.9:373.58

С. В. ХАРЧЕНКО,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної психології та педагогіки
Харківського національного університету внутрішніх справ*

А. А. СЕМЕНІХІНА,

психолог Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 31

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМ ТА МЕТОДІВ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС ДО ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Окреслені основні завдання та зміст психологічної підготовки працівників ОВС. Проаналізовані методи професійно-психологічного тренінгу, які доцільно використовувати при підготовці курсантів ВНЗ системи МВС.

У зв'язку із стрімким технічним розвитком, загальною інформатизацією суспільства відбувається трансформація злочинності як соціального явища. У зв'язку із цим актуалізується питання про підготовку високопрофесійних співробітників правоохоронних органів.

Розглядаючи різні форми та методи навчання курсантів, варто відзначити нестачу активних методів роботи на практичних заняттях. Як наслідок, після закінчення вищого навчального закладу курсанти мають певні труднощі при самостійному виконанні професійних завдань. Основну проблему полягає, на нашу думку, в несформованості важливих професійних компетентностей, умінь, навичок, формування яких можливо тільки активними формами навчання.

Герасимов К. А., Смирнов І. Г., Богмацера В. М. вважають, що для того, щоб курсант займав активну позицію в процесі професійної підготовки, необхідно застосовувати таку систему методів, яка забезпечила генералізацію певних почуттів, емоцій, мотивів та до встановлення динамічного стереотипу в його мисленні та поведінці. Більшу роль у цій системі надається вправам та тренуванням, створенню емоційного тла навчання. Представляється важливим розглянути конкретні методи та методики психологічної підготовки курсантів до практичної діяльності.

Як відзначає Красилов О. В., одним з найбільш ефективних є застосування в навчально-виховному процесі ігрового моделювання, у якому імітуються умови реальної діяльності співробітників ОВС. Імітаційна гра, реалізована як цікава справа, має колосальну силу впливу. По-перше, створює найсильніше поле емоційного зараження, у яке попадає той, якого навчають, і здобуває досвід емоційних

переживань; по-друге, увага спрямовується на соціальному значенні того, що відбувається, наочно демонструючи соціально-культурні цінності у всій їх загальнолюдській значимості; по-третє, реальна взаємодія в ході групової діяльності з конкретним об'єктом світу підкріплюється високою задоволеністю в силу того, що для людини надто важливо товариство, спілкування, дружні зв'язки, почуття «своєї» групи, тільки так вона здатна усвідомлювати своє «Я» серед інших як індивідуальність; нарешті, у діяльності групи легко та непомітно формуються вміння взаємодіяти з іншими людьми, впливати на навколишні об'єкти реальної дійсності. Емпіричний аналіз результатів підготовленості курсантів після проведення імітаційної гри показав, що ріст в експериментальній групі в порівнянні з контрольною склав: професійно значимих якостей – 27,9 %; професійного мислення – 28,8 %; професійної спрямованості – 28,7 %.

Купавцев Т. С. відзначає, що найважливіше педагогічне завдання навчально-виховного процесу складається у використанні потреби в самовдосконаленні, у саморозвитку особистості курсанта. Варто мати на увазі, що мотивація навчання значно збагачується, якщо в її основу покладені не тільки й не стільки пізнавальні потреби, але потреби морального характеру (стати краще, затвердитися, виразити себе), підкріплені свідомими зусиллями волі. Таким чином, в освітньому процесі провідною мотивацією стає не пізнавальна та зовні свідомі, а внутрішня морально-вольова мотивація. Засобами, що стимулюють розвиток самовдосконалення особистості курсанта, є самостійна робота курсанта, з урахуванням індивідуальних особливостей і рівня підготовленості. Автор відзначає, що різноманіття форм самостійної роботи курсантів при чіткій організації навчальної діяльності дозволяє розвиватися таким професійно важливим якостям і здатностям майбутнього співробітника МВС як активність, цілеспрямованість, свідомість, здатність до швидкого освоєння нових знань.

Дані Чернової О. Є. свідчать, що в курсантів слабо розвинута рефлексія, тобто вони погано аналізують власні дії й вчинки, намагаються спиратися у своєму житті на інших людей, залежати від їх думки, вони мало відкриті життєвому та професійному досвіду. У своїй поведінці вони догматичні, у них низький рівень чуйності до почуттів і переживань інших людей. Відзначається висока спонтанність вираження почуттів, що характеризує їх імпульсивність у поведінці та спілкуванні з оточуючими людьми, на тлі заниженої оцінки оточуючих людей, що не дозволяє адекватно їх сприймати. І в той же час в них виявлялося прагнення розвитку неформальних взаємин з іншими. Тенденція до несамостійності й залежності від інших, імпульсивність, безтурботність, певна безрозсудність у виборі партнерів по спілкуванню,

схильність до романтизму, егоцентризму і наявність ілюзій у відношенні до оточуючих людей. І саме ці якості значною мірою перешкоджають формуванню особистості майбутнього правоохоронця. Використання соціально-психологічного тренінгу сприяє формуванню комунікативних якостей, що є основою комунікативних здібностей. Таким чином, соціально-психологічний тренінг є ще однією необхідною формою навчання та виховання курсантів системи МВС.

Асямов С. В. та Пулатов Ю. С. розробили професійно-психологічний тренінг для співробітників ОВД. Автори відзначають, що відсутність належної професійно-психологічної підготовленості – одна з важливих причин людської глухоти та нечутливості, невичерпне джерело черствості, формалізму, гіпертрофованої владності, порушень законності та серйозних професійних прорахунків. У цьому зв'язку дуже важливо, щоб співробітники могли опанувати методами, які дозволяють розвинути необхідні професійно важливі якості, що забезпечують ефективність їх професійної діяльності, навчитися психологічним прийомам, що підвищують надійність їх діяльності, що дозволяє грамотно працювати з людьми. Тому організація професійно-психологічного тренінгу співробітників органів внутрішніх справ є досить перспективним напрямком професійно-психологічної підготовки.

Основні завдання психологічної підготовки полягають у тому, щоб:

- підвищити психологічну стійкість співробітників органів внутрішніх справ до дії стрес-факторів і їх сполучень, типових для органів внутрішніх справ;

- розвинути в співробітників психологічні якості, сформувати особливі характеристики навичок і вмінь, що сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій у будь-яких складних і небезпечних умовах оперативно-службової діяльності.

До змісту психологічної підготовки співробітників можна віднести наступне:

- формування психологічної готовності до боротьби зі злочинністю;
- розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної оперативно-службової діяльності;

- розвиток професійно значимих пізнавальних якостей;
- удосконалювання та розвиток навичок і вмінь установлення психологічного контакту з різними категоріями громадян;

- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях оперативно-службової діяльності;

- удосконалювання вмінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях спілкування із громадянами;

- формування психологічної стійкості вміння володіти собою в напружених ситуаціях оперативно-службової діяльності;

- розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання співробітників прийомам саморегуляції й самоврядування
- формування вольової активності та навичок вольових дій;
- підготовка до психічних перевантажень у роботі.

Професійно-психологічний тренінг є системою цілеспрямованих тренувань і вправ, які дозволяють ефективно розвивати професійно значимі якості особистості співробітника.

Для проведення психологічної підготовки використовуються наступні методи професійно-психологічного тренінгу: тренінг пізнавальних якостей; комунікативний тренінг; рольовий тренінг; психорегуляційне тренування; психотехнічні ігри.

Відомо, що тренінг складається з теоретичного та практичного блоків. Автори подають необхідну теоретичну інформацію, що закріплюється практичними завданнями. Таким чином, формуються не тільки знання, але й навички, уміння, здатності. Практичні завдання представлені у вигляді рольових ігор, кейсових завдань, дискусій, логічних завдань.

Михайлов С. В. досліджував психологічні особливості мислення слідчого в ситуаціях невизначеності орієнтирів пошуку при рішенні професійних завдань і виявив, що професійна інтуїція займає важливе значення в ефективності професійної діяльності слідчого. Автор відзначив, що розвиток у слідчих уміння приймати рішення в ситуаціях невизначеності доцільно здійснювати в ході реалізації системи спеціальних тренінгів. Суть їх складається в цілеспрямованому формуванні в учасників уміння приймати рішення в ситуаціях невизначеності орієнтирів пошуку шляхом здійснення програми, спрямованої на досягнення наступних цілей: формування здатності діагностування ситуацій невизначеності орієнтирів пошуку; формування механізмів інтуїтивної обробки інформації в ситуаціях невизначеності орієнтирів пошуку. Можна відзначити, що логічне мислення, при якому «третього не дано», значно звужує пошукову активність особистості та стереотипізує мислення. Виходячи із цього, спеціальний тренінг уміння приймати рішення в ситуаціях невизначеності орієнтирів пошуку є корисним внеском у колекцію форм навчання співробітників правоохоронних структур.

Таким чином, можна відзначити, що грамотне сполучення активних форм навчання та самостійної роботи курсантів сприяють формуванню професійно важливих умінь і навичок майбутнього правоохоронця, безпосередньо готуючи їх до практичної діяльності. Проведення тренінгів для розвитку вмінь, навичок, що визначають професійну ефективність, є необхідним елементом виховання та навчання курсантів. Можна відзначити, що низький рівень сформованості

комунікативної компетентності, недостатній розвиток механізмів емоційної саморегуляції приводять до проявів професійної неспроможності курсантів.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 159.92

О. А. ГУЛЬБС,

кандидат психологічних наук, доцент,

завідувач секції психології, професор кафедри педагогіки та психології

ПВНЗ «Краматорський економіко-гуманітарний інститут»

СИСТЕМОТВІРНІ ЕЛЕМЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ ТА САМОСВІДОМОСТІ ВИКЛАДАЧА

У статті розглядається проблема розвитку самовідношення та рефлексії викладача ВНЗ як системотвірних елементів його професійної свідомості. Розкриваються зміст і напрямки розвитку професійної свідомості та самосвідомості викладача, описані модель і технологія розвитку самовідношення у викладача вищої школи на етапі професійної підготовки та професійної діяльності у ВНЗ.

Останнім часом в психології професійної освіти фіксується зсув дослідницького інтересу з розробки описово-нормативних моделей особистості і діяльності фахівця до дослідження професійної свідомості і самосвідомості суб'єкта діяльності, його цінностей, смислових утворень, рефлексії. Багато авторів так чи інакше торкаються до даної проблеми у зв'язку з тим, що особливості розвитку рефлексії виражають специфіку становлення особистості як суб'єкта діяльності (Б. Г. Ананьєв, В. В. Давидов, С. Л. Рубінштейн, В. І. Слободчиков і ін.). Ряд вчених, проявляли інтерес до дослідження професійної свідомості педагога: Л. М. Мітіна, О. Б. Орлов, Д. В. Розін і ін. На їх думку професійна свідомість вважається найважливішою категорією, яка реально відображає сутність процесу професійного становлення і розвитку майбутнього фахівця, перш за все на етапі вузівської освіти. Проте, як відзначають Є. І. Ісаєв, С. Г. Косарецкий, В. І. Слободчиков, спеціальний аналіз змісту вузівської освіти дозволяє стверджувати, що саме професійна свідомість виявляється головним вузлом, де зосереджені основні протиріччя між існуючою практикою підготовки викладача і його конкретною професійною діяльністю.

Проектування нових форм навчання багатьма дослідниками зв'язується із завданнями цілеспрямованого формування рефлексії. Проблема визначення умов становлення рефлексії в навчальній діяльності в зв'язку з цим все частіше виступає предметом вивчення, а

розробка засобів її формування наближає практичну можливість управління розвитком суб'єкта і вдосконалення його діяльності. Стосовно навчальної діяльності рефлексія визначається як здатність усвідомлювати власну діяльність і в першу чергу її результат і спосіб, який привів до такого результату, як здібність до аналізу власних засобів пізнання. Саме спосіб, який є зрозумілим і прийнятий як ефективний, дозволяє будувати свою навчальну діяльність, вирішувати проблему усвідомлення засобів власного розвитку. Розвинена здібність до рефлексії багато разів підвищує результативність навчання. Ведучи до усвідомлення ефективних способів діяльності, до їх систематизації, узагальнення, до відмови від помилкових прийомів, рефлексія у результаті розвиває особистість як майбутнього, так і працюючого викладача.

У основі рішення питання про механізми розвитку рефлексії лежить ідея Л. С. Виготського про соціальну обумовленість специфічно людських форм психіки. Педагогічне середовище, згідно такого розуміння, є джерелом формування вищих психічних функцій. У концепції Л. С. Виготського рефлексія тотожна усвідомленню, критерієм якої є здатність довільно здійснювати психічні операції, виражати їх в слові, вільно переходити до будь-якої іншої системи понять.

У роботах І. М. Семенова та С. Ю. Степанова рефлексія визначається як здібність людини стати у позицію спостерігача стосовно до свого тіла, духа, думок. Рефлексивна свідомість проявляється в осмисленні і переживанні людиною як окремої дії, вчинку, так і смислу буття. Виникнення у людини здатності до рефлексії свідчить про високий рівень її самосвідомості, готовність не тільки до пізнання самого себе, регуляції своєї поведінки. Рефлексія виявляється тоді, коли особистість подумки виділяє себе із сфери буття, життєвої ситуації і оцінює в співвідношенні з моральними еталонами. У психології творчості і творчого мислення рефлексія трактується як процес осмислення і переосмислення суб'єктом стереотипів досвіду. У цьому контексті виділяють різні форми рефлексії (індивідуальна і колективна) і типи (інтелектуальна, особистісна, комунікативна, кооперативна). Також розрізняють види рефлексії: у інтелектуальному плані – екстенсивна, інтенсивна і конструктивна; у особистісному плані – ситуативна, ретроспективна і проспективна. Також автори виділяють інноваційну рефлексію – рефлексивна свідомість яка контролює процес побудови і перевірки тих або інших інновацій, критично осмислює всі етапи діяльності. Активізація позиції рефлексії в інноваційній діяльності викладача, відбувається на основі системи усвідомлюваних протиріч в професійній діяльності.

Велика частина досліджень рефлексії пов'язана з її вивченням як процесу. В роботах Г. П. Щедровицького рефлексія розглядається як

свідомий діяльнісний процес та механізм розвитку особистості. Він звертає увагу на те, що рефлексія організована особистістю за допомогою мовних засобів і спрямована на діяльність особистості. Основною психологічною трудностю, автор вважає, вихід рефлексії за рамки власної діяльності, що вимагає додаткових процедур і додаткового логічного знання. Складність процесу пов'язана з принциповою відмінністю засобів, знань і сенсів рефлексуючої позицій особистості.

Теоретичні наробики І. М. Семенова, дозволили йому виділити основні етапи психологічного механізму процесу рефлексії: передача через комунікацію; інтенція, спонукаюча до необхідності зрозуміти діяльність як процес і зміст; категоризація – визначення здійснюваної діяльності з точки зору цілей, засобів, знань і інших компонентів; конструювання розумових засобів, за допомогою яких здійснюється освоєння рефлексії діяльності; схематизація цілісної картини рефлексованої діяльності як вистава в спеціальних знакових засобах; об'єктивування опису рефлексії, що замикає процес рефлексії. На цьому етапі результат рефлексії порівнюється з її процесом і способами здобуття. Автором пропонується реалізація цих етапів як методична форма навчання рефлексії.

Узагальнюючи ці наробики ми виділили наступні компоненти рефлексії в структурі особистості (рис. 1). Дослідження О. К. Осніцького, В. О. Ядова підтверджують думку про несформованість у студентів компонентів регуляцій рефлексії, зокрема таких як визначення раціональних способів виконання навчальної діяльності.

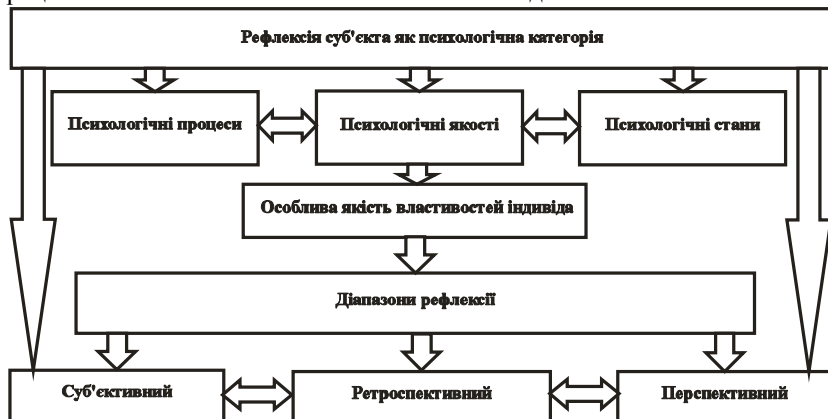


Рис. 1. Структурна схема рефлексії в структурі особистості

Спираючись на дослідження Карпова О. В., можна стверджувати, що професійна педагогічна рефлексія – основа творчого підходу,

необхідне доповнення пошуків, імпровізацій, способів виявлення і формулювання індивідуальних досягнень викладача або слабких сторін його діяльності. Рефлексія, таким образом, є психологічною підставою, джерелом викладацької творчості, без якої неможлива інноваційна діяльність, рефлексія повинна пронизувати весь інноваційний процес.

Оскільки, інноваційна діяльність має складну структуру, забезпечення рефлексії інноваційного процесу передбачає використання різних видів і форм рефлексії. Назвемо основні її види.

1. Особистісна: самоаналіз особистісних підстав індивідуальної діяльності – мотивів, сенсів, здібностей, стосунків, переживань.

2. Інтелектуальна: самоаналіз пізнавальної діяльності – використовуваних понять, норм, правил, шаблонів.

3. Кооперативна: рефлексія в спільній діяльності – групових цілей, можливостей, стосунків усередині групи, власної позиції в групі.

4. Комунікативна: рефлексія в спілкуванні – цілей, засобів спілкування, рівня взаєморозуміння.

Реалізація різних видів рефлексії дозволяє охопити як індивідуальну діяльність викладача, так і спільну діяльність всього викладацького колективу.

При цьому рефлексія може здійснюватися в наступних формах:

- як спонтанна рефлексія – коли людина за власною ініціативою аналізує причини своїх вчинків, дій, станів;

- у формі індукованої рефлексії – коли стимул-реакцією для рефлексії стають вислови рефлексій іншої людини;

- і, нарешті, у формі регламентованої рефлексії – коли рефлексія здійснюється як виконання завдання, поставлених іншою людиною.

Вочевидь, що для забезпечення цілісної інноваційної діяльності в рамках вищого навчального закладу особливо важливі ті види і форми рефлексії, які дозволяють здійснити аналіз, контроль і управління сукупної діяльності всього викладацького колективу.

Ідея педагогічного управління процесами відтворення здібностей студентів через оволодіння ними об'єктивною структурою відтворюючої діяльності з опорою на його активні сили розвиваються в концепції навчальної діяльності. У фундаменті концепції лежить ідея забезпечення умов перетворення особистості студента в суб'єкт діяльності. Теоретичний рефлексуючий тип мислення і розвинена здібність особистості до рефлексії формується, на думку Л. В. Давиденко, в процесі вирішення навчальних завдань як загальних способів вирішення завдань певного класу, засвоєння узагальнених способів дій у сфері наукових понять. На цій основі відбуваються якісні зміни в психічному розвитку як студентів так і викладачів. З точки зору цієї концепції правомірно включити в структуру здібностей рефлексії

уміння аналізувати свої учбові дії, порівняння різних способів навчальної роботи, розвиток здібності, як студентів, так і викладачів до самоконтролю і самооцінки своєї діяльності.

У процесі розвитку професійної свідомості викладачів ВНЗ особливе значення має його ведучий компонент самовідношення, який виступає базовим в процесі трансформації відношення в професійну свідомість, що забезпечує подолання викладачем утруднень в професійній діяльності. У зв'язку з цим виникає необхідність глибше досліджувати сутність самого викладача як суб'єкта діяльності, зрозуміти закономірності його професійного розвитку. Ці проблеми вимагають пошуку нового змісту теорії і практики професійної свідомості викладача вищої школи.

Системний аналіз самовідношення передбачає його розгляд як представленого одночасно на наступних рівнях буття людини: діяльності, особистості як суб'єкта цієї діяльності і самосвідомості як смислового ядра особистості. Включення в діяльність, особистість осмислює себе як суб'єкта діяльності, результатом такого осмислення є відношення особистості до себе як вираження в самосвідомості особистісного сенсу «Я» по відношенню до мотивів самореалізації. Формуючи в процесі осмислення особистістю себе як суб'єкта життєвих стосунків, самовідношення виступає в структурі особистості як смислова диспозиція. При цьому, будучи стійкою, відносно незалежною від актуального життєвого досвіду, воно проектується в діяльність як установка, стан готовності особистості до тієї або іншої поведінки.

Ряд дослідників вважають, що для володіння здатністю відчувати емоційний стан іншої людини, сприймати смислові відтінки його внутрішнього світу і поглянути на обставини очима співбесідника, необхідно виробити, перш за все, у себе позитивне самовідношення. Тому, дуже поважно в стінах вузу формувати у майбутніх та діючих викладачів позитивне самовідношення, оскільки багатство, різнобічність і емоційна насиченість педагогічної діяльності вимушують викладача пильно вивчати себе як професіонала. Слід підкреслити, що при розвитку професійної свідомості відбувається не лише усвідомлення тих або інших професійно значимих якостей особистості, але і формується певне самовідношення (позитивне або негативне). Викладач переживає почуття задоволеності або незадоволеності своєю працею, емоційно переживає відповідність «образу Я» ідеальному образу себе як професіонала. У зв'язку з чималою понятійною нестійкістю структури самовідношення з опорою на теорію цілісної свідомості викладача, можна запропонувати структуру самовідношення на базі більш узагальнених концептуальних підходах: «Я» як реальність, «Я» як цінність і «Я» як можливість.

Макроструктура «Я як реальність» характеризує сприйняття викладачем освітнього процесу, себе в реальній дійсності професійного освітнього середовища. «Я як цінність» характеризує соціально значимі чинники самовідношення суб'єкта освіти. «Я як можливість» – показує мотиваційно-прогностичні чинники позитивного самовідношення.

Складність діагностики здібності до рефлексії пов'язана із складністю її структури. В даний час розробляються діагностичні засоби вивчення компонента регуляції рефлексії, тобто самоконтролю способів виконання діяльності. А. К. Маркова виділяє діагностичні можливості усного і письмового опиту, який дозволяє прослідкувати: стан учбових дій (яким способом ти виконував завдання, які способи тут можливі, порівняй їх); рівень плануючого самоконтролю (перед виконанням завдання визнач з яких способів полягатиме робота, назви їх); адекватна і диференційована самооцінка (які дії, способи для тебе були важчі, легше, які упущення ти бачиш в своїй роботі, що б ти сам поставив собі за відповідь). Побудова досвіду як діалогу перетворює його на невеликий діагностичний повчальний експеримент, де висвічується не лише досягнутий рівень, але і зона найближчого розвитку, виявляє способи роботи, умови і чинники переходу особистості з одного рівня на інший. Досвід дозволяє відстежити якими способами володіє або не володіє студент, як він уміє себе контролювати і оцінювати, його готовність до усунення недоліків, уміння шукати і знаходити причини своїх помилок.

Сформованість здібності до рефлексії як інтеграційного особистісного утворення визначається, на наш погляд, динамічним співвідношенням рівня усвідомленості всіх компонентів виконуваної діяльності (мета, умова, засоби і ін.) і рівня усвідомленості засобів її регуляції. При вивченні сформованості здібності до рефлексії необхідна діагностика рівня усвідомленості мотивації, цілей, умов, способів дій і їх регуляції. Особливу увагу слід приділяти процесуальній стороні, оскільки відомо, що вирішальне значення в діагностиці розумових здібностей належить вивченню не рівня актуального, а рівня їх найближчого розвитку. Це вивчення можливе при використанні прийомів включеного спостереження і фіксації специфіки стратегій управління діяльністю, стилів управління в реальних умовах педагогічного процесу.

Ми вважаємо, що розгляд здібності до рефлексії в педагогічній діяльності як сформованої особистісної властивості, що забезпечує успішне одночасне усвідомлення виконуваної діяльності (її структури) і засобів регуляції цієї діяльності з точки зору їх ефективності, уміння виявляти індивідуальні особливості власної діяльності, аналізувати її результати дозволяє визначати умови і педагогічні засоби формування цієї здатності у викладачів вищої школи.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК 159.9:373.58

О. І. ТИЩЕНКО,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри юридичної психології,

судової медицини та психіатрії

Запорізького юридичного інституту

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ВИХОВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Проаналізовані основні професійно важливі якості правоохоронців в контексті успішності виконання професійних обов'язків.

При підготовці майбутніх правоохоронців до професійної діяльності доцільно визначити професійно важливі якості особистості, необхідні для ефективного її здійснення, що зумовлено соціальним замовленням суспільства. Починати вирішувати це завдання необхідно вже на етапі навчання курсантів у вищому навчальному закладі МВС України.

Певні аспекти підготовки майбутніх працівників міліції до професійної діяльності розглянуто в дисертаційних дослідженнях В. Барковського, С. Богдан, Ф. Думка, Л. Дягілевої, М. Ісаєнка, О. Косаревської, І. Михайличенко, Н. Могілевської, А. Морозова, Г. Яворської, С. Яворського та ін. Але невизначеним залишається перелік (комплекс) професійно важливих якостей майбутніх працівників органів внутрішніх справ, що необхідні їм для ефективного здійснення професійної діяльності.

У нормативній базі, що визначає вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, та працях деяких дослідників (О. Бандурка, Є. Клімов, В. Соболев, О. Столяренко, Г. Яворська та ін.) підкреслено необхідність наявності у структурі особистості правоохоронців таких якостей, як: здатність співчувати іншій людині; доброзичливість; чуйність; безкорисливість; терпимість щодо різних нестандартних проявів поведінки, зовнішнього вигляду і способу мислення будь-якої людини; принципова вимогливість до себе та інших; переконаність у необхідності служіння народу в цілому, а не окремим його прошаркам; творчий склад розуму та ін.

Серед психологічних вимог до людини, що має професію цього типу, необхідна наявність комунікативних умінь, а саме: уміння легко встановлювати контакти з незнайомими людьми; доброзичливість, чуйність; витримка та уміння стримувати емоційні прояви; здатність аналізувати поведінку інших та власну; здатність розуміти наміри та настрої інших людей; здатність розбиратися у відносинах людей та улагоджувати розбіжності; організовувати взаємодію між людьми;

здатність поставити себе на місце іншої людини; уміння слухати, враховувати думку іншої людини; володіти мовою, мімікою, жестами; уміння впливати на людей.

До професійно важливих рис відносять професійну культуру на рівні суспільства, групи чи особистості.

Розвиток професійно-важливих якостей курсантів залежить від:

- мотиваційно-цільової та операційної структури навчальної діяльності курсанта (внутрішні суперечності);

- психолого-дидактичної характеристики навчальної інформації та характеристики психічних процесів і механізмів її засвоєння (зовнішньо-внутрішні суперечності);

- вимог до особистості фахівця та соціальних процесів і явищ, що відбуваються в суспільстві та впливають на особистість (зовнішні суперечності).

Розбудова в Україні громадського суспільства потребує переорієнтації правоохоронних органів з силової діяльності на встановлення партнерських відносин з громадянами, організацію системи консультативної допомоги їм. Вирішити ці завдання можуть тільки висококваліфіковані професіонали, які мають не лише відповідні знання, уміння, навички професійної діяльності, а й таку мотивацію та самосвідомість, що відображають ставлення до людини як до найвищої цінності. Складається таке ставлення виключно за умов глибокого розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою за життя, здоров'я та правову захищеність його членів.

Водночас, відповідно до Інструкції про добір кандидатів на службу в ОВС України відбір має відбуватися на основі всебічного й повного вивчення психічних, психофізичних, ділових і моральних якостей кандидата (п. 11.3.2). Виділяють загальні та спеціальні кваліфікаційні вимоги до фахівців ОВС.

Спеціаліст ОВС повинен професійно володіти всіма фундаментальними та професійно орієнтованими дисциплінами, особливо в галузі права. Спеціаліст органів внутрішніх справ у соціальній діяльності повинен мати такі якості, як прагнення до істини й перемоги справедливості; професійна гордість та етика. Щодо пізнавальної (когнітивної) діяльності, то він повинен мати високу швидкість сприйняття, добрі пам'ять, обсяг й стійкість уваги, вміння її концентрувати, володіти увагою, мисленням, загальним і спеціальним інтелектом, а у своїй організаційній діяльності бути зібраним та цілеспрямованим, володіти організаційними здібностями щодо спілкування з людьми. Працівник органів внутрішніх справ має бути комунікативним (контактність, відкритість, емоційний відклик, емпатія, вміння слухати, будувати розмову, культура спілкування тощо). До професійно важливих слід

віднести такі якості: спостережливість, цікавість, висока орієнтація, оперативна готовність, відповідальність, дисциплінованість, саморегуляція, самоконтроль.

Більшість вітчизняних і зарубіжних дослідників до професійно важливих якостей правоохоронців відносять також сукупність знань, умінь, навичок, що дають змогу виконувати відповідні професійні функції, а саме: 1) належний обсяг знань та інтелектуальний рівень; 2) досить довгий термін навчання та підготовки; 3) відповідність функцій, що виконуються, системні загально соціальних цінностей; 4) адекватну мотивацію, спрямовану на досягнення кінцевої мети; 5) бажання служити людям, охороняти та захищати їх життя та власність; 6) почуття корпоративної єдності.

Крім професійних знань, умінь, навичок велике значення при визначенні професійно важливих якостей мають ділові якості, а саме організаторські здібності, тобто вміння ефективно налагоджувати свою роботу та роботу колег і підлеглих. Важливими діловими якостями професіонала-правоохоронця є також здатність до самостійних нестандартних рішень, цілеспрямованість, ініціативність, енергійність, здатність до виправданого ризику.

Важливе місце серед якостей, що визначають професіоналізм правоохоронця, посідають особистісні якості. Треба підкреслити, що в науковій літературі не існує єдиного уніфікованого набору таких якостей, але більшість дослідників підкреслює необхідність наявності у структурі особистості правоохоронців таких особистісних рис та якостей, як: мотивація професійної діяльності: установка на надання допомоги людині, внутрішня потреба виконувати професійні обов'язки, сформованість системи ціннісних орієнтацій щодо професійної діяльності тощо; здатність співчувати іншій людині; доброзичливість, чуйність; вимогливість до себе та інших; переконаність у необхідності служіння народу в цілому, а не окремим його прошаркам, самовладання; здатність не виходити із себе в найскрутніших ситуаціях, співвідносити свою поведінку, спрямовану на інших людей, із суспільними моральними та правовими нормами. Основним джерелом формування цих якостей є система відомчої освіти з підготовки та перепідготовки кадрів.

Таким чином, успішність виконання професійних обов'язків значною мірою залежить від сформованості в майбутніх фахівців комплексу професійно важливих якостей особистості (професійно-ділових, комунікативних, особистісних), а також відповідного типу професійної мотивації.

Список використаної літератури. 1. Бандурка О. М. Партнерські взаємовідносини між населенням та міліцією : підручник / О. М. Бандурка,

В. О. Соболев, В. І. Московець. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003.
2. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психол. тр. / Е. А. Климов. – М. : Ин-т практ. психологии, 1996. 3. Федоренко О. І. Професійно важливі якості майбутніх правоохоронців / О. І. Федоренко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. пр. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 53.
Надійшла до редколегії 21.02.2011

УДК 351.778

А. Й. ПРИСЯЖНЮК,

кандидат юридичних наук,

голова Київської обласної державної адміністрації

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

У статті розглянута проблема формування адекватної та ефективної системи державного управління економічною безпекою, яка є однією з найважливіших функцій держави. Сформульовано питання, основні завдання та особливості забезпечення економічної безпеки держави.

Сучасна динаміка економічних процесів в Україні й світі зумовлює необхідність формування адекватної та ефективної системи державного управління економічною безпекою, забезпечення якої, згідно із частиною першою статті 17 Конституції України визначено однією з найважливіших функцій держави. Без забезпечення економічної безпеки неможлива незалежність, стабільність та сталий розвиток країни. Проте, поглиблення економічної кризи призводить до кризи забезпечення економічної безпеки, посилює зневіру громадян в ефективності та навіть у доцільності подальших ринкових перетворень, а головне підриває довіру до влади.

Забезпечення економічної безпеки держави є певною системою, до елементів якої ми відносимо: 1) суб'єктів забезпечення економічної безпеки, яких доцільно об'єднати у дві групи: а) загальних, забезпечення економічної безпеки для яких не є їх головним завданням чи функцією (органи законодавчої, виконавчої (крім спеціалізованих) та судової влади); б) спеціальних, забезпечення економічної безпеки для яких є одним із їх основних завдань чи функцій (правоохоронні органи спеціальної компетенції); 2) об'єкти забезпечення економічної безпеки; 3) засоби забезпечення економічної безпеки під якими пропонуємо розуміти комплекс організаційно-управлінських, режимних, технічних, профілактичних та пропагандистських заходів, спрямованих на якісну реалізацію захисту економічних інтересів.

Так, основним суб'єктом економічної безпеки виступає держава, яка здійснює свої функції в цій сфері через органи законодавчої,

виконавчої та судової гілок влади. Провідне місце серед суб'єктів забезпечення економічної безпеки займають органи виконавчої влади загальної (профільні міністерства економіки та фінансів) та спеціальної (правоохоронні органи) компетенції. У той же час варто наголосити на тому, що суб'єктами забезпечення економічної безпеки є також органи місцевого самоврядування та об'єднання громадян.

Об'єктами економічної безпеки є держава, суспільство, громадяни, підприємства, установи та організації, території, окремі складові економічної безпеки. Зокрема, складовими економічної безпеки є: макроекономічна, фінансова, зовнішньоекономічна, інвестиційна, науково-технологічна, енергетична, виробнича, демографічна, соціальна, продовольча безпека, визначення яких надаються у Методиці розрахунку рівня економічної безпеки України, затвердженій наказом Міністерства економіки України від 2 березня 2007 р. № 60.

Засоби забезпечення економічної безпеки досить різноманітні. Для забезпечення економічної безпеки застосовуються організаційні, управлінські, правові, економічні, режимні, технічні, профілактичні, психологічні, виховні та багато інших груп заходів. Одним із видів таких засобів є критерії ефективності забезпечення економічної безпеки, серед яких: структура ВВП, обсяг і темпи розвитку промисловості, обсяг і динаміка інвестицій; природно-ресурсний виробничий і науково-технічний потенціали країни; ефективність використання ресурсів; конкурентоспроможність економіки на внутрішньому та зовнішньому ринках; темпи інфляції; рівень безробіття; дефіцит бюджету та державного боргу; енергетична залежність; інтегрованість у світову економіку.

Аналіз наукової літератури та вітчизняного законодавства надав змогу зробити висновок, що мета та завдання забезпечення економічної безпеки в них не визначені. У зв'язку з чим пропонуємо під метою забезпечення економічної безпеки розуміти надійну охорону та захист економічних інтересів держави, економічних прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб від зовнішніх і внутрішніх загроз, насамперед від протиправних зазіхань.

Основними завданнями забезпечення економічної безпеки повинні стати: моніторинг, прогнозування, своєчасне виявлення і усунення загроз економічній безпеці, причин і умов, що сприяють їм; створення механізму та умов оперативного реагування на загрози економічній безпеці і прояви негативних тенденцій; поліпшення інвестиційного клімату, підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств; підвищення ефективності використання державних коштів, забезпечення дієвого державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання; стимулювання експорту, передусім високотехнологічного; попередження залежності національної економіки від

кон'юнктури світових ринків; забезпечення енергетичної безпеки країни, насамперед шляхом докорінного підвищення ефективності використання паливно-енергетичних ресурсів; підвищення ефективності системи управління паливно-енергетичним комплексом; забезпечення пропорційного та безперервного економічного зростання, контроль за процесами інфляції та безробіття; формування ефективної структури економіки та розвинутого ринку цінних паперів; скорочення дефіциту бюджету та державного боргу; підтримка стійкості національної валюти; спрощення дозвільної системи та мінімізація видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню; недопущення політизації діяльності регуляторних органів; удосконалення системи оподаткування, зокрема, шляхом скорочення кількості видів податків, зборів, спрощення адміністрування податків, зборів, реформування законодавства з питань оподаткування податком на додану вартість; недопущення неправомірного втручання державних органів та органів місцевого самоврядування у діяльність суб'єктів господарювання.

Що стосується загроз економічній безпеці України, то такі, за прикладом національної безпеки можна об'єднати у дві групи: внутрішні та зовнішні загрози. Так, основними внутрішніми загрозами слід вважати: руйнування науково-технічного потенціалу, вплив наукових кадрів в іншу сферу діяльності; скорочення обсягів виробництва у провідних галузях; розрив господарських зв'язків; монополізація економіки; криміналізація суспільства; збільшення внутрішнього боргу; високий рівень зношеності основних фондів; високий рівень інфляції та безробіття; зростання «тіньової» економіки; структурно-технологічну незбалансованість економіки, поглиблення структурних деформацій; високий рівень політичного протистояння; значну диференціацію соціально-економічному розвитку регіонів України.

До зовнішніх загроз економічній безпеці країни належать: економічна залежність від імпорту; надмірний вивіз сировинних ресурсів; втрата позицій на зовнішніх ринках; зростання зовнішньої заборгованості, нераціональне використання іноземних кредитів; неконтрольований вплив валютних ресурсів за кордон, розміщення їх в зарубіжних банках; енергетична залежність; фінансова залежність від інших країн та міжнародних фінансових організацій; втручання в економіку країни міжнародних фінансових організацій, фондів.

Вищенаведене дає можливість до особливостей забезпечення економічної безпеки віднести такі:

1. Є невід'ємною складовою національної безпеки, необхідною умовою існування державно-організованого суспільства, забезпечує його стале функціонування, нехтування якою може призвести до катастрофічних наслідків.

2. Має специфічні мету та завдання, які у комплексі вказують на її призначення – забезпечення добробуту держави та її населення шляхом захисту конкурентного ринкового середовища, реалізації конституційного права кожного громадянина на підприємницьку діяльність, формування сприятливого та передбачуваного правового поля для реалізації законодавчо визначених економічних прав та свобод.

3. Спрямована на запобігання внутрішніх та зовнішніх загроз економічного характеру.

4. Є певною системою, оскільки складається з таких елементів: 1) суб'єктів забезпечення економічної безпеки; 2) об'єктів забезпечення економічної безпеки; 3) засобів забезпечення економічної безпеки.

Таким чином, під забезпеченням економічної безпеки пропонуємо розуміти діяльність суб'єктів загальної та спеціальної компетенції, яка спрямована на запобігання внутрішнім та зовнішнім загрозам економічного характеру, на відновлення економіки під час кризових ситуацій, і призначенням якої є забезпечення добробуту держави, суспільства та громадян шляхом захисту конкурентного ринкового середовища, реалізації конституційного права фізичних та юридичних осіб на підприємницьку діяльність, формування сприятливого та передбачуваного правового поля для реалізації законодавчо визначених економічних прав, свобод та інтересів.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 342.51

М. М. ДОБКІН,

кандидат юридичних наук,

голова Харківської обласної державної адміністрації

НЕОБХІДНІСТЬ ПЕРЕГЛЯДУ СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ ДІЯЛЬНОСТІ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

У статті звернута уваги на важливість питання принципів діяльності місцевих державних адміністрацій. Завдання по перебудові принципів (засад) діяльності місцевих державних адміністрацій є передумовою підвищення ефективності функціонування цих органів з виконання покладених на них завдань щодо державного управління місцевими справами у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

Сучасні зміни у змісті та структурі державної влади в Україні насамперед спрямовані на пріоритетне забезпечення прав, свобод та законних інтересів людини. І хоча це визначальне положення з моменту прийняття Конституції України діє вже понад чотирнадцять років, однак слід відзначити, що органи державної влади, особливо органи

виконавчої влади, останні п'ять років не приділяли реалізації цього положення достатньої уваги. Саме тому зараз перед нами стоїть завдання по перебудові системи державної влади, яка б не тільки забезпечувала ефективне та професійне виконання завдань та функцій держави, а також якісно забезпечувала задоволення потреб пересічних громадян, охорону та захист їх прав, свобод та законних інтересів. Вирішення цього завдання тісно пов'язано із процесом реформування апарату державного управління, системи державної служби в Україні, де, наприклад, метою реформування останньої має стати вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби.

Принципи або засади є тими явищами, котрі мають функцію системо-утворюючих факторів, адже саме вони виступають в якості базових положень, котрі покладено в основу побудови та функціонування того чи іншого явища, у нашому випадку місцевих державних адміністрацій. Саме принципи визначають те, що представляє собою цей елемент механізму державного управління, вони встановлюють як він здійснює свою діяльність та характеризують межі, згідно яким та в межах яких він повинен діяти. І цілком можна вести мову про те, що принципи є відправною точкою, яка визначає характеристику цього державного органу з позиції його ролі та призначення серед інших державних органів, наділених владними повноваженнями.

Також відзначимо, що оскільки ми ведемо мову про принципи суб'єкта, виникнення якого обумовлено існуванням держави, яка на цей час існує та функціонує у правових межах, то є всі підстави для висновку про те, що ці принципи повинні мати правову форму свого закріплення, а отже характеризуватися як правові принципи.

Можна виокремити декілька варіантів застосування поняття «принцип». По-перше, власне значення у разі застосування в якості мовної одиниці, а по-друге, своє найбільш широке застосування та реалізацію значення, що в ньому закладено, воно отримує в разі, коли поєднується із певним явищем, об'єктом, сферою суспільної діяльності, утворюючи при цьому нову понятійну конструкцію. В такому разі ми отримуємо самостійні поняття, які мають власне значення та пов'язуються із конкретним явищем або об'єктом, і вказівка на які як на принципи (засади) характеризує ці поняття як вихідні або базові положення (наприклад, принципи права, принципи філософії, принципи державного управління, принципи діяльності органів державної влади тощо) для заснування, функціонування певного явища або об'єкта. У випадку, який нами досліджується, це принципи діяльності місцевих державних адміністрацій.

Таким чином, вказуючи на важливість питання принципів діяльності місцевих державних адміністрацій, власне кажучи правових принципів, якими вони є за формою свого закріплення (визначення), ми відмічаємо, що принципи (засади) діяльності місцевих державних адміністрацій є тими базовими положеннями, дотримання яких дає підставу вести мову про те, що діяльність держави в особі місцевих державних адміністрацій здійснюється відповідно до стандартів існування демократичної, правової, соціальної держави.

Узагальнення наведеного стосовно принципів (засад), у тому числі принципів (засад) діяльності місцевих державних адміністрацій, дозволяє відмітити наступне:

- принципи як ідея, яка втілює в собі найбільш загальне та істотне уявлення про певне явище або об'єкт (наприклад, орган державної влади), закріплює найбільш доцільні форми та методи організації та функціонування місцевих державних адміністрацій;

- принципи (засади) виступають базовим положенням, які визначають характер та спосіб діяльності місцевих державних адміністрацій, вказують можливі шляхи для вдосконалення їх діяльності;

- принципи, беручи до уваги їх первинний характер, визначають не тільки діяльність окремого державного органу (місцевих державних адміністрацій), а і діяльність цілої низки інших подібних за своєю природою (державні органи) та функціональним призначенням (здійснення державного управління) органів;

- принципи (засади) є критеріями для оцінювання діяльності державного органу на предмет відповідності меті його створення, вони дозволяють співвіднести характер його дій з формою та змістом державного устрою, політичного режиму в державі тощо.

В контексті наведеного відмітимо, що вирішення питання стосовно визначення принципів діяльності місцевих державних адміністрацій повинно бути нерозривно пов'язано із принципами діяльності держави та її органів, особливо органів виконавчої влади. На наш погляд, коли ми ведемо мову про державний орган будь-якого рівня слід пам'ятати, що він є невід'ємною частиною механізму держави, є похідним від неї та діє на тих самих засадах, що і власне держава.

Система принципів діяльності органів державної влади, у тому числі і органів виконавчої влади, повинна мати певну єдність. Це дає нам можливість для проведення порівняння та узагальнення тих принципів, які знайшли своє правове закріплення стосовно основних органів державної влади. І вже на цій підставі ми можемо зробити висновок про повноту чи неповноту відображення принципів діяльності

цих місцевих органів виконавчої влади, закріплених в ст. 3 Закону України «Про місцеві державні адміністрації».

Аналіз чинного законодавства надав можливість виявити наступний перелік положень, які можна вважати принципами діяльності органів державної влади: пріоритетність прав людини; відповідальність перед людиною і державою за свою діяльність; верховенство права; законність; поєднання державних (загальнодержавних) і місцевих інтересів; поділ державної влади; безперервність; колегіальність; відповідальність органів влади; відкритість, гласність та прозорість; самостійність (незалежність) в здійсненні функцій та повноважень в межах, визначених відповідними законами; підзвітність та відповідальність перед вищестоящими органами та посадовими особами; здійснення внутрішнього, судового та громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади; державна підтримка; ефективність та доброчесність.

Відповідно, можна вести мову, що опрацьований вище перелік принципів діяльності органів державної виконавчої влади, по-перше, в повній мірі підтверджується як теоретичними положеннями, так і положеннями чинних нормативно-правових актів, які відображують площину правозастосовної практики, по-друге, цей перелік в повній мірі можна віднести до принципів діяльності органів державного управління в цілому і зокрема принципів діяльності місцевих державних адміністрацій. І на наше глибоке переконання, в цьому переліку комплексно та системно знайшла своє відображення достатня та необхідна сукупність принципів, котрі, виступають базовим положенням, що визначають характер і спосіб діяльності місцевих державних адміністрацій, вказують можливі шляхи для вдосконалення їх діяльності, є критеріями для оцінювання їх діяльності та можуть бути покладені в основу опрацювання форм і шляхів подальшого розвитку та вдосконалення діяльності місцевих державних адміністрацій.

Резюмуючи вищевикладене вважаємо, що саме належне наукове опрацювання переліку принципів (засад) діяльності місцевих державних адміністрацій є передумовою підвищення ефективності функціонування цих органів з виконання покладених на них завдань щодо державного управління місцевими справами у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць. А подальші наукові дослідження з цих питань повинні бути спрямовані на розгляд взаємозв'язку та взаємообумовленості цих принципів, розкриття зміст кожного з них окремо, з'ясування особливості їх впливу на механізм правового регулювання діяльності місцевих органів державної виконавчої влади, а також на оцінку стану їх реалізації та виконання.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК [159.947.5]-373.58

О. А. БОЦЮРА,

викладач кафедри прикладної

математики та аналітичного забезпечення ОВС

навчально-наукового інституту психології, менеджменту,

соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

ВИВЧЕННЯ ПОТРЕБ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ

Проаналізовані основні положення концепції самоосвіти у ВНЗ.
Досліджені уявлення курсантів молодших курсів ВНЗ системи МВС
про самоосвіту та особливості потреб у самоосвітній діяльності у них.

Глибокі соціально-економічні перетворення, характерні для сучасного етапу розвитку суспільства, обумовлюють необхідність наявності ініціативних професіоналів, спроможних самостійно освоювати зростаючий потік інформації, творчо вирішувати виникаючі проблеми, здатних до постійного саморозвитку й самовдосконалення. Тому на перший план висуваються завдання підвищення ефективності вищої професійної освіти. Особливе місце у вирішенні цих завдань займає організація самоосвітньої діяльності студентів.

У наш час серед учених немає єдиного підходу до визначення поняття «самоосвіта». Різні підходи до визначення поняття дозволяють розглядати «самоосвіту» як: форму придбання й поглиблення знань (Г. Б. Бичкова); процес розвитку інтелектуальних якостей і розумових здатностей (А. І. Кочетов); вид пізнавальної діяльності (І. Ф. Гончаров, Н. В. Косенко, П. Г. Пшебильський); засіб саморозвитку творчого початку в особистостей і коректування її розумової діяльності (Л. І. Рувинський).

Аналіз різних трактувань поняття «самоосвіта» дозволяє виділити три найбільш загальні підходи до її розгляду. Один з них характеризується розумінням самоосвіти як цілеспрямованої, планомірної, самостійної роботи з підвищення своєї професійної майстерності (М. М. Заборщикова, П. Г. Пшебильський та ін.). У цьому контексті самоосвіта розглядається як професійна функція, а її мета зв'язується з підвищенням ефективності професійної діяльності. Інший, більш широкий, – з розумінням самоосвіти як індивідуально-особистісного процесу цілеспрямованого й систематичного поліпшення, удосконалювання, розвитку себе і своєї діяльності (Н. В. Козієв, Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобська). Третій підхід припускає розгляд самоосвіти як виду, форми, засобу пізнавальної діяльності (П. І. Підкасистий, Л. М. Фрідман, Л. Г. Борисова, П. Г. Пшебильський).

У дослідженні ми дотримувалися саме цього підходу при визначенні самоосвіти як форми пізнавальної діяльності, що характеризується активністю, самостійністю, добровільністю і спрямованістю на розвиток розумових сил і здатностей, формування культури розумової праці.

Самоосвіта багатогранна за змістом. Вона може бути: 1) обумовлена посиленою увагою індивідів до сучасних проблем і подій у світі й країні; 2) пов'язана з необхідністю вдосконалювання методів і засобів пізнавальної діяльності; 3) спрямована на самовиховання, формування характеру й інших особистісних якостей; 4) обумовлена необхідністю поглибленого вивчення професійної діяльності, одержання другої й третьої професії; 5) пов'язана з поглибленим вивченням окремих циклів дисциплін.

Отже, під самоосвітою в структурі цілісної системи освіти розуміємо таку діяльність людини, найближчі й віддалені цілі якої вона ставить сама, але процес досягнення їх є певною мірою й об'єктом керування з боку освітньої програми. Фрідман Л.М. формулює основні положення концепції самоосвіти у ВНЗ в такий спосіб:

- цілеспрямоване формування в людини готовності до самоосвіти – одне з основних завдань системи освіти;

- виховання, освіта, розвиток і професійна підготовка студентів повинна здійснюватися на основі нерозривного взаємозв'язку навчання з їхньою самоосвітньою діяльністю, науково-дослідною роботою, участю у вирішенні виробничих завдань;

- усі зусилля педагогічного процесу повинні бути спрямовані на підвищення рівня готовності особистості до самоосвіти;

- у результаті керування самоосвітою в студентів послідовно повинна формуватися потреба користуватися самоосвітою як засобом вирішення соціально значущих завдань і задоволення своїх інтересів.

Багато вчених справедливо вважають, що, незважаючи на гнучкість і індивідуалізацію самоосвіти, її не можна розглядати як стихійний процес. Усе більша кількість авторів звертає увагу на існуючий взаємозв'язок освіти й самоосвіти, обумовлений закономірністю, пов'язаною з тим, що на кожній стадії навчання поряд з науковими основами предметів вивчається й науковий метод пізнання, методика самостійного засвоєння знань і застосування їх на практиці.

Взаємозв'язок навчання й самоосвіти проявляється подвійно. Навчання створює базу для самоосвіти, самоосвіта створює потребу в знаннях як ціль навчання. Навчання включає самоосвіту, самостійна робота в процесі навчання становить перехідний етап між навчанням і самонавчанням. Саме завдяки цьому самоосвіта не протиставляється навчанню людини в навчальному закладі. Тут, навпаки, допускається звертання студентів до самоосвіти як додаткової до систематичного навчання пізнавальної діяльності.

Самоосвіта тільки тоді є одним з домінуючих видів діяльності фахівця, коли він зазнає стійку потребу в ній, а в навколишній середовищі є наявність умов, що забезпечують можливість реалізації цієї потреби. Потреба в самоосвіті – складна властивість. Вона характеризується діалектичною єдністю двох компонентів: потребою в знаннях і потребою в пізнавальних діях. Кожний із цих компонентів по-своєму важливий і складний. Але потреба в розширенні й поглибленні знань буде позбавлена практичної цінності в житті особистості, якщо вона не буде підкріплена потребою в пізнавальній діяльності й системою вмінь її організації. Формується ж ця потреба безпосередньо в самому процесі діяльності, а стосовно до тих, хто навчається – незалежно, у якій ланці системи освіти вони перебувають, – у процесі їхнього навчання.

Потреба в самоосвіті складається з:

1. Потреби в інформації, необхідній для орієнтування людини в навколишньому середовищі, в інформації про знання (і в самих знаннях), необхідних для здійснення успішної діяльності щодо пристосування до природного й суспільного середовища й діяльності, потрібної для власного розвитку.

2. Потреби в оволодінні вміннями, навичками, способами, засобами й прийомами пізнавальної діяльності й потреби в їх вдосконаленні, у творчій діяльності (у пошуку нових пізнавальних проблем і нових способів рішення вже відомих).

3. Потреби в умінні передбачати (прогнозувати) результати своєї діяльності, без чого людина не може ставити цілі й, отже, свідомо керувати своєю діяльністю.

4. Потреби в емоціях радості, задоволеності у зв'язку з успішним завершенням того або іншого виду (етапу) пізнавальної діяльності (потреба в позитивних емоціях).

З метою отримання емпіричної картини стану самоосвітньої діяльності в курсантів молодших курсів Харківського національного університету внутрішніх справ було проведено анкетне опитування й індивідуальні співбесіди. Мета опитування полягала в тому, щоб на основі поглядів курсантів, які мають невеликий досвід навчання у ВНЗ (1, 2 курс), з'ясувати: що вони розуміють під поняттям «самоосвіта», наявність потреби в самоосвітній діяльності.

Було проведено опитування 108 курсантів 1 і 2 курсів за спеціальностями «Правознавство», «Комп'ютерні науки», «Захист інформації», «Психологія». Вік курсантів становить діапазон від 17 до 21 року.

У цілому, курсанти характеризуються високою професійною спрямованістю. На відкрите запитання «Чому Ви прийшли навчатися в університет МВС?» більшість курсантів (59 %) відповіла, що збирається

працювати в системі МВС. Серед інших відповідей були: «бажання отримати високий рівень освіти» (17 %), «за порадою батьків» (15 %), «престижність університету» (5 %).

Головною метою для себе більшість курсантів визначає отримання знань за фахом, про що свідчать відповіді на відкрите запитання «Яке Ваше головне завдання в університеті?». Результати відповідей на це запитання представлені нижче:

- одержати знання за фахом – 64,2 %;
- одержати диплом за фахом – 18,9 %;
- одержати вищу освіту – 11,3 %;
- учитися добре – 5,7 %.

При цьому 79 % курсантів вважає, що їм цікаво вчитися у ВНЗ, а 85 % курсантів – що вони вміють учитися. Однак при уточненні поняття «вміти вчитися» були отримані відповіді, які свідчать, що тільки в 20 % курсантів є адекватне уявлення про вміння вчитися. Інші студенти зосереджуються на одному аспекті цього поняття. Наприклад, на запитання «Що значить «Уміти вчитися?»» 20 % відповіли «Виконувати всі завдання», 10% – «Мати гарні оцінки».

Більшість курсантів, визначаючи термін «самоосвіта», акцентують увагу на самостійності в пізнавальній діяльності. Серед опитаних курсантів немає нікого, хто б негативно ставився до самоосвіти, але займається самоосвітою постійно лише 24 % курсантів. Отримані нами дані збігаються з результатами дослідження В.П.Шпак, яка зазначає, що 2/3 студентів не займається самоосвітою або робить це епізодично.

Основні труднощі в занятті самоосвітою курсанти бачать в обмеженості особистого часу, що пояснюється специфікою даного ВНЗ. На запитання: «З якими труднощами ви зіштовхуєтесь, коли займаєтесь самоосвітою?» 93,5 % курсантів відповіли «Недостача особистого часу», 51,9 % – «Неорганізованість», 26,9 % – «Лінь», 3,7 % – «Недостача базових знань».

Багато курсантів (84,6 %) в анкеті вказують, що викладачі періодично дають поради щодо раціональної організації самостійної пізнавальної діяльності. При цьому 46,2 % опитаних затверджують, що їм ці поради не потрібні. Думаємо, що заперечення необхідності порад перебільшено курсантами, тому що на запитання в іншій анкеті (проведеної з тими ж курсантами), де зі списку потрібно було вибрати поради, які б вони хотіли отримати, усі без винятку курсанти обрали хоча б один пункт.

Нажаль, більшість курсантів не пов'язують заняття самоосвітою із професійним самовдосконаленням, про що свідчать відповіді на відкрите запитання «Для чого людині потрібно займатися самоосвітою?»

- щоб бути більше освіченим – 78,7 %;
- щоб задовольнити свою допитливість – 38,9 %;
- для професійно вдосконалювання – 32,4 %;
- для одержання другої спеціальності – 11,1 %.

Узагальнюючи результати проведеного зрізу, можна стверджувати, що в курсантів молодших курсів уявлення про самоосвітню діяльність сформоване недостатньо. Спираючись на визначену структуру потреб в самоосвіті, слід зазначити, що значна частина студентів:

- усвідомлює потребу в оволодінні професійними знаннями, на відміну від потреби в інформації про знання для успішної самоосвітньої діяльності;

- відчуває потребу в оволодінні прийомами самоосвітньої діяльності лише на практичному рівні;

- відмічає у себе потребу в позитивних емоціях у зв'язку з успішним завершенням того чи іншого виду пізнавальної діяльності.

Оскільки потреба в самоосвіті формується безпосередньо в процесі діяльності, необхідна спеціальна організація такої роботи в межах ВНЗ.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

УДК [159.922+340.11]:17.022.1–057.36

С. В. КОНОНЕНКО,

викладач кафедри педагогіки та психології,

ПВНЗ «Краматорський економіко-гуманітарний інститут»

ПСИХОЛОГІЧНА ОРІЄНТАЦІЯ І ПІДГОТОВКА ЮРИСТА В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

У статті дається обґрунтування поняття, сутності та змісту психологічної орієнтації і підготовки юристів. Вказуються основні умови і шляхи оптимізації психологічної орієнтації і підготовки юристів в умовах демократизації суспільства.

Діяльність працівників правоохоронних органів завжди пред'являла високі вимоги до їх особистісних якостей і професійної майстерності. «Закон» і «законність» – слова одного коріння, але вони не тотожні. Законність – строге виконання законів. Історія містить численні і переконливі свідчення того, що закон юридичний нічого не коштує, якщо він знаходиться в руках соціально неповноцінних, аморальних людей. Навіть кращий закон може породжувати несправедливість, якщо він проводиться в життя людиною духовно бідною, яка відстала від динамізму суспільства, живе у вузькому світі інструкцій і правових норм. Недоліки діяльності правоохоронних

органів багато в чому породжені не тільки недосконалістю законів, але і недосконалістю їх реалізації працівниками цих органів, недоліками їх психологічної орієнтації та підготовки.

Оновлення нашого суспільства, процеси демократизації, що заглиблюються, і гласності вимагають серйозної перебудови психології працівників правоохоронних органів, формування нового типу особистості юриста, нових підходів до розуміння і формування його професійної майстерності. Психологічна підготовка – один з ефективних засобів рішення цих задач. У юридичній науці і практиці юриста вважають фахівцем в галузі юриспруденції, юридичної роботи і головного в ній – ведення юридичних справ, тобто юридичного розгляду життєвих випадків, виступаючи як відособлені, самостійні його предмети (злочинів, цивільних суперечок, конфліктів і інших випадків, які вимагають розгляду і рішення відповідно до норм права).

Глушаченко С. Б., Ромашов Р. О., справедливо відзначають, що не можна представляти юридичні справи так, немов вони полягають лише в процедурно і технічно правильному тлумаченні законів і застосуванні норм, здійсненні юридично значущих дій (виклик свідка, проведення допиту, пред'явлення звинувачення і ін.), складанні юридичних документів, оформленні доказів, проведенні експертиз, наукових висновків. Юридичні справи, маючи в своїй основі життєві випадки, органічно включають людину, людські вчинки і відносини. У них неможливо розібратися і ухвалити вірні рішення, не враховуючи складність людської психології. Дії юриста деколи порівнюють з хірургічним втручанням в психологію людини і його життя. Професія юриста глибоко людяна професія, що вимагає наявності відповідних особистісних якостей та психологічної підготовки. Цей висновок єдиний і в теорії, і в практиці.

Задавалося б, таке розуміння вимог до підготовки юриста повинне знайти відповідне віддзеркалення в системі вищої і середньої спеціальної юридичної освіти, а також в службовій підготовці, що проводиться з практичними працівниками. Проте те, що робилося і існує понині, далеко від його реалізації. Психологічна підготовленість юристів низька, і кращим доказом тому служать негативні факти, про які нині гласно повідомляють засоби масової інформації.

Причини проблем в психологічній підготовці юристів (розбіжності між визнанням її важливості і реальною підготовкою) глибокі і не одиничні, так В. І. Камінська, О. Р. Ратінов виділяють наступні:

1. У правоохоронних органах вельми поширений «чисто правовий» ухил. Він характерний проявами легісломанії – віра у всесилля законів, норм, розпоряджень, адміністративно-силових методів, прагнення силою закону вирішити проблеми злочинності, а

також відомства – турбота переважно про чисто правову сторону своїх дій;

2. Існуючі критерії ефективності, їх умови, перевантаження діяльності спонукають багато працівників до квапливості, до гонитви за горезвісним відсотком, до дій на угоду владі, ослаблюють їх незалежність в строгому проходженні букви і духу законності;

3. Часті контакти з складними, соціально деформованими представниками злочинного світу, невіддатливими звичним методам роботи з людьми, несприятливо відображаються на психології частини працівників правоохоронних органів, формуючи у них такі особистісні риси, як запеклість, схильність до звинувачення, застосування силових методів, психологічному придушенню і ін.;

4. Серед працівників правоохоронних органів поширене самовпевнене переконання, що вони добре розбираються в психології людей, бо сама робота учить цьому. Насправді ці міркування звичайно далекі від наукових;

5. Система управління в правоохоронних органах до останнього часу була класичним зразком адміністративної системи управління, яка нині піддається гострій критиці, зокрема за те, що вона байдужа до людини-особистості, зводячи його до положення «гвинтика».

Ці і інші причини призводять до того, що в системі професійної освіти юристів поширений підхід до вивчення психології за «залишковим принципом». Реально дані рекомендації психології не стали ще для юриста інструментом в рішенні завдань, а володіння ними – одним з важливих показників його професіоналізму. Слабка психологічна підготовка виступала і виступає хронічною хворобливою вадою його професійної підготовки і діяльності. Та обставина, що юрист професійно безпорадний в аналізі і регулюванні людських вчинків і відносин, але професійну задачу він зобов'язаний вирішити, не може не підштовхувати його до використання силових методів, домагання, насильства, загроз і інших незаконних заходів. Відсутність належної психологічної підготовки – одна з важливих причин людської глухоти і бездушності, невичерпне джерело черствості, формалізму, гіпертрофованої владності, фактів порушень соціалістичної законності, серйозних помилок, що приводять до калічення долі людей, насильства над особистістю, її психологічного надлому, втрати віри в соціальну справедливість.

Необхідність серйозної зміни відношення до психологічної підготовки юристів існувала вже давно. Слабкість психологічної підготовки нині виступає одним з головних діючих гальм на шляхах перебудови в правоохоронних органах. Багато працівників юридичної сфери не розуміють, як в умовах відмови від переважного використання адміністративно-силових методів можна успішно вирішувати задачі профілактики, розкриття і розслідування злочинів,

боротьби із злочинністю. Пояснюється ж це багато в чому професійною невідповідністю до застосування інших, ніж силові, психологічно ефективних дій і прийомів, до вибору тонших і менш прямолінійних, але не менш результативних підходів в роботі юриста.

Стратегія поглиблення і розширення демократії, відмови від абсолютизації адміністративно-командних методів, повороту до людини, що проводиться у нас, підвищує разом з економічними і роль соціально-психологічних методів, особливе в діяльності державних органів. Необхідне невідкладне масове освоєння цих методів всіма працівниками правоохоронних органів.

Як не складно відмовлятися від сталих і звичних поглядів, але сьогодні треба визнати, що психологічна підготовленість юриста не просто бажана добавка до його професіоналізму, але обов'язкова складова частина професіоналізму. Без належної психологічної підготовленості юрист – недостатньо підготовлений професіонал. Це визначається загальнолюдською сутністю його професійних справ, процесами перебудови і оновлення суспільства і підтверджується численними даними порівняння високо і малоефективно працюючих юристів. Належна психологічна підготовка юриста – та, яка знаходиться не на ознайомлювально-інформативному, а на науково-професійному, практичному рівні.

Психологічна підготовленість юриста, як показують дослідження І. В. Курток, складається з: соціально-психологічної культури особистості; професійно-психологічної підготовленості.

Будь-яка діяльність, будь-які методи і дії без насиченості їх здоровими особистісними проявами залишаються на рівні формально здійснюваного ремесла. Таким же бездушним ремеслом залишиться і діяльність конкретного юриста, наскільки високо б він не був витончений у галузі логіко-розсудливого тлумачення норм, статей кодексів, пунктів інструкцій, якщо його мислення і мотиви обмежені їх вузьким маленьким світом. Фактів низького професіоналізму, грубих помилок, бездушся, порушень соціальної справедливості при цьому не уникнути. Втім, їх не виключить навіть міцне, але байдуже засвоєння даних і рекомендацій психології, її методів. Основним гарантом превенції недоліків виступає тільки сама особистість юриста, її висока соціальна зрілість і культура – загальна, політична, правова культура соціалістичного демократизму.

Складовою частиною професійної сформованості особистості юриста, що відповідає потребам перебудови і стратегії прискорення, виступає його соціально-психологічна культура як частина загальної культури. Вона є сукупністю розвинених з урахуванням сучасних вимог до професії юриста здібностей, якостей і звичок. Конкретну її структуру

ще належить вивчити. За наявними даними до неї відносяться:

- схильність і звичка до комплексного рішення професійних задач з повним з'ясуванням і обліком всіх політичних, соціальних, власне правових і людських аспектів;

- незмінна увага і пошана до людини, його прав, свобод, відчуття власної гідності, співчуття до тих, хто потрапив в біду;

- стійка орієнтація на те, щоб зрозуміти людину, його психологію, індивідуальні особливості, образ думок, психічний стан, труднощі, що переживаються, мотиви поведінки, специфіку сприйняття і ін.;

- постійне прагнення до науково достовірного вивчення і оцінки психологічних аспектів життєвих ситуацій; ерудованість в питаннях наукової психології;

- культура відносин і спілкування з людьми, відношення до самого себе (самоконтроль, адекватна самооцінка, вимогливість до себе, скромність, стриманість, уміння управляти собою).

Як показує досвід і наукові дані М. О. Мурашова, в ході юридичної діяльності в особистості відбуваються, як правило, досить швидкі і значні зміни, які можуть бути і негативними, що викликають так звану професійну деформацію. Причин тут багато, і одна з них – значна внутрішня, психологічна суперечність цієї діяльності. Так, юрист повинен бути гуманним, уважним до людини, до різних обставин його життя і поведінки, і разом з тим він повинен керуватися тільки законом при ухваленні рішень. Щоб забезпечити стійкість до професійної деформації, необхідний безперервний процес формування, розвитку і підтримки соціально-психологічної культури юриста, що починається в учбових закладах і продовжується в практичних органах. Досвід проведення спеціальних занять по психологічній підготовці в органах внутрішніх справ свідчить про те, що вони сприяють підвищенню соціально-психологічної культури. У майбутніх юристів підвищується інтерес до людини, до знання людського чинника, з'являється прагнення використовувати в роботі соціально-психологічні методи, прагнення глибше розбиратися в людях, шукати правильні і обгрунтовані підходи в спілкуванні і взаємодії з іншими людьми, терплячість і наполегливість в досягненні потрібного психолого-педагогічного ефекту, посилення самоаналізу і ін. Ці результати психологічної підготовки сьогодні не менш важливі, ніж формування у юриста практичних умінь і прийомів роботи.

Зрозуміло, що разом із загальним в підготовці юристів є її специфіка в учбових закладах і в практичних органах, при навчанні працівників прокуратури, органів внутрішніх справ, суду, юстиції, слідчих, оперативних працівників, дільничних інспекторів, працівників інспекцій у справах неповнолітніх. Тому в кожному учбовому закладі,

учбовому підрозділі, практичному органі потрібен особливий вид психологічної підготовки з повним обліком психологічних особливостей діяльності фахівців, що готуються, рівня їх підготовленості, наявних успіхів і недоліків в роботі.

Висновки: в цілому і з теоретичних і прикладних позицій психологічна підготовка юриста є особливий необхідний і сучасний вид його професійної підготовки. У ній конструктивно і практично втілюються досягнення психологічної науки і передовий досвід кращих фахівців-юристів. Вона відповідає і важливій сучасній вимозі вчитися працювати в умовах демократії. Практичним заходам доцільно вжити саме зараз, при здійсненні реформи вищої і середньої спеціальної освіти, створення в країні системи безперервної освіти, включаючи і професійну підготовку в практичних органах, і систематичне самостійне підвищення кваліфікації кожним працівником. До числа цих заходів можна віднести:

1) кардинальне збільшення часу на вивчення питань психології, пов'язаних з діяльністю юриста у всіх ланках його безперервної освіти;

2) введення ґрунтового вивчення психології в системі перепідготовки і підвищення кваліфікації юридичних кадрів, а також підготовки, що ведеться в практичних органах;

3) посилення юридичної спеціалізації при вивченні психології юристами, подолання абстрактного теоретизування і відірваності від професійних запитів;

4) рішуче підвищення практичної орієнтованості психологічної підготовки юристів, відведення на практичні заняття і психологічні практикуми до 60-65% учбового часу, що виділяється на цю підготовку;

5) створення у всіх учбових закладах і учбових підрозділах сучасної учбово-матеріальної бази для практичного здійснення психологічної підготовки (кабінетів психологічної підготовки, полігонів психологічної підготовки, учбових майданчиків), забезпечення їх спеціальними технічними засобами і методичними матеріалами: учбово-тренувальними відео і кінофільмами, наборами слайдів, магнітофонних записів для тренування професійної пам'яті і спостережливості, психодіагностичною апаратурою і ін.;

6) регулярне проведення зборів викладачів учбових закладів, що здійснюють психологічну підготовку юристів;

7) організацію підготовки для роботи в органах внутрішніх справ нового типу фахівців – психологів-юристів (або юристів-психологів) і поетапний розвиток соціально-психологічної служби, які могли б (у числі інших завдань) узяти компетентну участь в здійсненні безперервної психологічної підготовки.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК [159.9:351.743]–373.58

М. О. КОТЕЛЮХ,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки

*навчально-наукового інституту підготовки фахівців міліції громадської безпеки
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПРОБЛЕМА ІНІЦІАТИВНОСТІ КУРСАНТІВ МОЛОДШИХ КУРСІВ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Наведено обґрунтування необхідності розгляду ініціативності курсантів ВНЗ системи МВС як професійно-важливої якості. Показано, що використання активних методів навчання дозволяє більш повною мірою актуалізувати прояви ініціативи у курсантів.

Великі зміни в політичному, економічному і культурному житті суспільства обумовлює постійне підвищення вимог до особи фахівця і рівня його підготовки до професійної діяльності. Для ефективної роботи правоохоронних органів необхідні фахівці, здатні до самостійних і нестандартних рішень професійних задач, бути активними та ініціативними, зважаючи на те, що ініціативність є невід'ємною якістю сучасної конкурентноспроможної особистості.

Розуміння важливості ініціативності співробітника знаходить своє відображення в психограмах основних видів професійної діяльності в системі МВС України: оперативно-службової, адміністративно-наглядової, профілактичної та слідчої. Вимоги до ініціативності працівників ОВС за різними напрямками діяльності дещо відрізняються [2].

Специфіка оперативно-службової діяльності вимагає постійної інтелектуальної активності та ініціативності в прийнятті рішень в швидкоплинних умовах або в умовах дефіциту часу, ініціативності у встановленні контактів з незнайомими людьми.

Профілактична діяльність дільничних інспекторів міліції передбачає ініціативність у встановленні контактів з різноманітними прошарками населення та посадовими особами, здійсненні профілактичної діяльності серед різних верств населення своєї дільниці.

Діяльність слідчих та дізнавачів, перш за все, передбачає ініціативу в організації діяльності учасників слідчо-оперативної групи та інших осіб, які беруть участь в розслідуванні кримінальних справ. Наполегливість, принциповість та ініціативність посідають важливе місце у переліку професійно-важливих якостей працівників органів внутрішніх справ України.

Професіоналізація майбутніх фахівців правоохоронних органів починається, здебільшого у вищих навчальних закладах системи МВС України. Сучасні педагогічні підходи до підготовки фахівця у вищих

навчальних закладах системи ОВС орієнтує дослідників на виявлення і стимулювання ініціативності як інтегративної характеристики, яка могла б бути показником професійного розвитку, характеризувати прагнення особи до активної, творчої діяльності.

В умовах сьогодення, провідними педагогами та психологами, особлива увага приділяється формуванню ініціативності курсантів молодших курсів. Нажаль, практика показує, що бажання проявляти ініціативу є поодиноким. Не завжди активно та свідомо беруть участь курсанти в житті свого колективу, не у всіх спостерігається інтерес до отримання знань, а також самоосвіти і реалізації новаторських ідей і пропозицій.

Це пов'язано як з відсутністю реальних механізмів включення курсантів молодших курсів в активну і самостійну діяльність, орієнтовану на розкриття творчого потенціалу, так і з специфічними умовами навчання курсантів, які не завжди заохочуються за проявлену ініціативу.

На сучасному етапі прослідковується недостатня розробленість теоретико-прикладних аспектів формування ініціативності курсантів молодших курсів. Необхідна переорієнтація освітнього процесу від авторитарних прийомів і засобів впливу на курсанта, на систему стимулювання, створення умов росту мотивації, особистих досягнень і, як результат ініціативи.

Основні протиріччя, відносно формування ініціативності курсантів у вищих навчальних закладах системи МВС України присутні між:

- соціально і нормативно детермінованою потребою ініціативності як професійно значимої якості педагога та несформованістю в процесі навчання курсантів;
- зацікавленістю викладачів в підвищенні ініціативності курсантів молодших курсів та відсутністю науково-обґрунтованої системи її формування;
- прагнення курсантів молодших курсів до прояву ініціативи та слабким володінням педагогами, відповідними технологіями її формування.

М. Ю. Петрова виділяє наступні рівні сформованості ініціативності курсантів молодших курсів: безініціативний, формально-ініціативний, ініціативний, котрі можуть бути виявлені на основі наступних критеріїв: цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, рефлексивність, адаптивність, прагнення досягнення успіху [3].

У системі педагогічних засобів формування ініціативності курсантів молодших курсів найбільш ефективні ситуації «ініціативності». Ситуація «ініціативності» виступає як особлива єдність змістовної і процесуальної сторін навчання, з одного боку, як відповідна задача, яка несе аспект виявлення і розкриття власних можливостей і здібностей з

виявлення ініціативності; з іншого – являє собою систему дій курсантів з реалізації та матеріалізації сутнісних сил особистості, що сприяють формуванню більш високого рівня ініціативності.

Логіка розвитку навчальних ситуацій, що обумовлюють формування ініціативності курсантів молодших курсів, пов'язана з підвищенням активності і самостійності курсантів, рефлексією сенсів прояву ініціативності, переходів від безініціативних дій, пасивності, залежності від дій педагога, від дій під зовнішнім впливом до прояву зацікавленості і усвідомленню потреби в ініціативності. В основу ситуації ініціативності покладено підвищення успішності діяльності курсантів. На першому етапі – домінує ситуація мотивації успіху; на другому етапі – ситуація ініціювання успіху; на третьому етапі – ситуація узагальнюючого успіху [1].

На нашу думку, використання активних методів навчання (форма взаємодії курсантів та викладача, при якій викладач та курсанти взаємодіють один з одним в ході заняття і курсанти є не пасивними слухачами, а активними учасниками заняття) дозволяє більш повною мірою актуалізувати прояви ініціативи у курсантів.

Методи активного навчання поділяються на імітаційні та неімітаційні. Неімітаційні методи включають всі засоби активізації пізнавальної діяльності на лекційних заняттях. До них відносяться: проблемна лекція; лекція-візуалізація; лекція-прес-конференція; діалог з аудиторією; евристична бесіда; пошукова лабораторна робота; навчальна дискусія; складання різноманітних проектів, моделей, макетів; самостійна робота з літературою; семінари.

Імітаційні методи активного навчання містять форми проведення занять, коли навчально-пізнавальна діяльність побудована на імітації професійної діяльності. Імітаційні методи поділяються на ігрові та неігрові. До ігрових відносяться такі, як ділова гра; педагогічні ситуації; круглий стіл; педагогічні задачі; ситуація-інсценування різноманітної діяльності тощо, а до неігрових – аналіз конкретних ситуацій, рішення ситуаційних задач та інші.

У підсумку слід зазначити, що використання методів активного навчання дозволяє значною мірою формувати ініціативність курсантів ВНЗ системи МВС, що сприятливо впливає на подальше проходження служби.

Список використаної літератури. 1. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как её создавать / А. С. Белкин. – М., 1991. – 169 с. 2. Про організацію та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України : лист ДРП МВС України від 21.06.2007 № 6/2/1-3420. 3. Петрова М. Ю. Научно-исследовательская работа курсантов как средство формирования их творческой активности и профессиональной направленности / М. Ю. Петрова // Социальная политика и социология. Спец. выпуск. – М. : РГСУ, 2006. – № 2.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 159.9.343.95

Д. В. МАЛЄЄВ,*старший викладач кафедри педагогіки та психології**ПВНЗ «Краматорський економіко-гуманітарний інститут»*

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ В ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНО-ПОСТОВОЇ СЛУЖБИ МІЛІЦІЇ

Розкриваються особливості моделювання професійної надійності, структурна модель професійної надійності і запропоновані рекомендації по розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби в процесі адаптації.

Проблема психологічного забезпечення надійності діяльності фахівців екстремального профілю має теоретичні основи і практичні результати, що достатньо опрацьовані, завдяки дослідженням О. М. Бандурки, В. І. Барко, В. О. Бодрова, С. П. Бочарової, О. В. Землянської, А. О. Крилова, О. Д. Сафіна, П. В. Макаренка, В. С. Медведєва, Є. М. Потапчука, В. О. Лефтерова, О. В. Тимченко та ін.

Ефективність практичної реалізації концепції психологічного забезпечення надійності професійної діяльності працівників ОВС в прямій мірі залежить від ступеня наукової розробленості вхідних в неї питань. Ряд з них заслуговує особливої уваги, зокрема, розкриття ролі і специфіки психологічних механізмів, що забезпечують надійність професійної діяльності працівників ОВС. Ще один важливий напрям наукового пошуку пов'язаний з особистісним підходом до забезпечення надійності професійної діяльності. Повніший облік особистісних характеристик суб'єкта діяльності, особливостей його спрямованості і мотивів, сфери моральності, рис характеру і темпераменту відкриває нові горизонти не тільки для психологічного аналізу помилкових дій, але головним чином і для вживання заходів по їх запобіганню. Це тим більше важливо, якщо взяти до уваги, що змінні (зміст і складність виконуваної діяльності, чинники навколишнього середовища, режим праці і відпочинку і т. п.), що звичайно вводяться в розгляд, не зачіпають індивідуальні особливості суб'єкта діяльності, які обумовлюють чимале число професійних помилок.

Значення конкретних психологічних особливостей людини в забезпеченні його надійності визначається багатьма чинниками і перш за все характером професійної діяльності, її вимогами до рівня професійної придатності суб'єкта праці і, отже, до сукупності його рис, якостей, їх індивідуальної своєрідності і неповторності в рівні розвитку, ступеня актуалізації, взаємної компенсації і т.п. Можна припустити, що деякі з цих психологічних характеристик (темперамент, когнітивні

стилі, особистісна тривожність і ін.) сприяють прояву високої або низької надійності, інші – як активаційні, стимулюючі якості (організація уваги, відповідальність, акуратність, професійна спрямованість, воля і ін.), що формують певний стиль і організацію діяльності, а треті якості і процеси (сприйняття, пам'ять, мислення, перетворення інформації, ухвалення рішень, психомоторіка, емоційна реактивність і ін.) безпосередньо регулюють, визначають характер конкретних дій, їх нормативні або помилкові прояви.

Процес розвитку професійної надійності включає: по-перше, організацію цілеспрямованої, системної і комплексної роботи з молодими працівниками патрульно-постової служби міліції по їх професійній адаптації; по-друге, розвиток адаптаційного потенціалу особистості працівника.

На основі розглянутих теоретичних положень, проблем і труднощів адаптації була сконструйована модель розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції, в якій ключові показники професійної надійності виявляються в особистісному розвитку, соціальній взаємодії, службовій діяльності і реалізуються через професійні ролі і види діяльності.

Модель включає мету, завдання, закономірності, принципи, особливості розвитку професійної надійності, специфіку роботи, психологічні умови, етапи, види підготовки, методи проведення занять, критерії оцінки, рівні готовності і результат.

Робота моделі ґрунтується на наступних закономірностях: цілі розвитку професійної надійності визначаються об'єктивними потребами особистості і суспільства; ефективність розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції в процесі адаптації детермінована їх здатністю реалізувати суспільно корисну і соціально значиму діяльність; пріоритет самоцінності і індивідуальності у визначенні траєкторії професійного становлення; професійна мобільність в формуванні ключових компетенцій; взаємозв'язок задоволення потреби особистості в професійному самовизначенні, самовдосконаленні і особистісно-професійному розвитку; вплив сприятливого соціально-психологічного клімату на процес співтворчості всіх суб'єктів професійного розвитку.

У моделі основними характеристиками надійності є: ціннісно-сміслові, поведінкові, мотиваційні, емоційно-вольові, когнітивні компоненти; види професійної діяльності: оперативно – розшукова, нормативно – правова, організаційно – аналітична, комунікативно – соціальна; професійні ролі: співробітник, юрист, керівник, вихователь.

У дослідженні визначено, що система заходів по розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції в процесі адаптації включає: обхват молодих співробітників протягом

всього періоду адаптації заходами щодо організації роботи по всіх напрямках і видах адаптації; створення координаційного центру по управлінню процесу адаптації в підрозділі, очолюваного одним з найбільш досвідчених керівників для забезпечення єдності, узгодженості і спадкоємності в психологічних діях; визначення системи ефективних методів і форм, в яких реалізується єдність мети, завдань, змісту і заходів, що проводяться; індивідуалізація роботи з працівниками патрульно-постової служби міліції по видах труднощів адаптаційного періоду; розвиток адаптаційного потенціалу особистості працівника.

Для апробації моделі була проведена дослідно-експериментальна робота. В ході її проведення вирішувалися наступні завдання: вибір контрольної і експериментальної груп, терміни і параметри, в рамках яких проводився експеримент; вибір критеріїв і показників оцінки ефективності; розробка програми експерименту, методичних матеріалів для роботи наставників і командирів підрозділів з молодими співробітниками; організація контрольних вимірів на «вході» і «виході»; обробка і інтерпретація результатів.

Оцінка ефективності формуючого експерименту була побудована на порівнянні даних експериментальних і контрольних груп. На формуючому етапі із співробітниками з експериментальної групи проводилися заняття по запропонованим напрямкам розвитку професійної надійності, а також наставниками і керівниками організовувалися заходи згідно розробленим рекомендаціям. З врахуванням отриманих результатів була створена програма розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції.

При оцінюванні розвитку професійної надійності для основних показників виділено чотири рівні – недопустимий, критичний, допустимий і оптимальний. Аналіз результатів розвитку професійної надійності показав, що зростання в експериментальній групі в порівнянні з контрольною по ціннісно-смысловому компоненту склало 6,7 %; по поведінковому – 7,9 %; по мотиваційному – 6,6 %; по емоційно-вольовому – 7,1 %; по когнітивному – 9,3 %. Аналіз результатів по узагальненому показнику, визначеному по досягненню третього і четвертого рівня в кожній з груп, показав, що зростання в експериментальній групі в порівнянні з контрольною склало 8,1 %.

Статистична значущість отриманих результатів оцінювалася для узагальненого показника. Табличний критерій χ^2 -квадрат для наших вибірок – 6,9 ($p=0,05$), для експериментальної і контрольної груп на початок експерименту він склав 2,13 ($p=0,05$), це доводить їх однорідність. χ^2 -квадрат після проведення експерименту склав 9,45 ($p=0,05$), що доводить неоднорідність груп і статистичну значущість отриманих приростів.

Проведене дослідження дозволило сформулювати наступні висновки:

1. Уточнений зміст поняття «професійна надійність працівників патрульно-постової служби міліції», яке відображає специфіку його функцій, обов'язків і включає сукупність ключових компетенцій; воно є інтеграційною характеристикою особистості (спеціальні юридичні і загальнонаукові знання, уміння, досвід, здібності, цінності і професійно значимі якості). Дане визначення дозволяє конкретизувати підхід до визначення напрямів формування професійної надійності, розробці кваліфікаційних вимог і стандартів професійної підготовки фахівців, а також вдосконалення системи післявузівської підготовки.

2. Визначена структура процесу розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції, в якій розкритий психологічний зміст діяльності суб'єктів процесу адаптації з розкриттям напрямів розвитку професійної надійності. Запропонована структура дозволяє активізувати зовнішні і внутрішні чинники і спрямувати процеси самоактуалізації і самореалізації на особистісно-професійний розвиток.

3. Основними психологічними умовами, сприяючими підвищенню ефективності розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції в процесі адаптації визначені: організація цілеспрямованої, системної комплексної роботи з молодими співробітниками, розвиток адаптаційного потенціалу особистості працівника; організація наставництва у поєднанні з самостійним вивченням досвіду кращих співробітників; стимулювання професійної самоосвіти; доцільне визначення змісту професійної діяльності; індивідуалізація процесу адаптації; безперервний психологічний супровід процесу становлення фахівця.

4. У сконструйованій моделі професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції ключові компетенції, як її складові, виявляються в особистісному розвитку, соціальній взаємодії, професійній діяльності і реалізуються через професійні ролі співробітника, юриста, керівника, вихователя і види діяльності. В процесі реалізації даної моделі виявлено, що основними чинниками, що визначають розвиток професійної надійності в процесі адаптації, виступають: особистісні характеристики молодих працівників патрульно-постової служби міліції; зміст діяльності і умов служби; робота наставників і керівників підрозділу; відношення до співробітника в колективі; матеріально-побутові умови.

5. Розкриті особливості розвитку професійної надійності в процесі адаптації, виділені елементи професійної адаптації: соціально-психологічна адаптація (входження молодого фахівця в систему міжособових стосунків в службовому колективі і його ролеву

структуру); службово-оперативна адаптація (пристосування до характеру, режиму і умов служби, освоєння всіх компонентів професійної діяльності, завдань, предмету, способів, засобів); психологічна адаптація (перебудова мотиваційної сфери, збільшення емоційної напруги, тренування волі, реалізація завдань і здібностей).

6. Розроблена програма розвитку професійної надійності в процесі адаптації працівників патрульно-постової служби міліції може успішно застосовуватися в різних підрозділах ОВС. Її гідність полягає в тому, що вона реалізує комплексний підхід і забезпечує формування стійкого мотиву закріплення на службі через систему психологічних дій і службову підготовку, а також готовність і здатність до успішної професійної діяльності через різні форми і види післявузівської підготовки і активізації особистісного чинника в процесі адаптації.

Проведене дослідження не розкриває всіх проблем розвитку професійної надійності працівників патрульно-постової служби міліції, а представляє рішення задачі розвитку професійної надійності в процесі адаптації до умов служби в ОВС. Вимагають подальшої розробки питання вдосконалення процесу розвитку професійної надійності співробітників різних підрозділів і служб органів внутрішніх справ, як на етапі професійної підготовки, так і в процесі просування по службі на різних посадах.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК 159.9:351.74

А. О. ПРИСЕНКО,

*старший інспектор лінійного відділу по роботі з персоналом
Міжнародний аеропорт «Харків» ГУМВС України в Харківській області*

ЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ГРУП ЗАГАРБАННЯ ТА СПЕЦИФІКА ЇХ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядаються психологічна специфіка службової діяльності працівників груп загарбання. Показано, що формування постійної бойової готовності до зустрічі зі злочинцями можливе при проведенні занять, рольових ігор та соціально-психологічних тренінгів в умовах, які максимально моделюють ризиконебезпечні ситуації їх оперативно-службової діяльності.

Професійна діяльність працівників спецпідрозділів органів внутрішніх справ, до яких належать групи загарбання здійснюється в складних, небезпечних умовах. Цим фахівцям доводиться мати прямі фізичні контакти з озброєними злочинцями. Під час виконання оперативно-службових завдань постійно діє високий ступінь ризику,

вони повинні мати готовність до нього, уміти бездоганно використовувати засоби індивідуального і колективного захисту.

Саме тому для вирішення проблеми оптимізації праці бійців груп загарбання, для підвищення її ефективності, для пошуку шляхів та способів психологічної корекції травм їх психіки, для збереження психосоматичного здоров'я та професійного довголіття, перш за все, слід глибоко вивчити специфіку їх підготовки та службової діяльності (їх особистісні якості).

Спеціальні підрозділи міліції є складовою частиною органів внутрішніх справ України. Правовою основою їх функціонування є закони України «Про міліцію», «Про оперативно-розшукову діяльність» та ін. Правовий статус, завдання, структуру та функції спеціальних підрозділів визначено «Положенням про спецпідрозділи України» та шляхом нормативного регулювання.

Спеціальні підрозділи міліції створені з метою належних дій органів внутрішніх справ з охорони громадського порядку в надзвичайних умовах і оперативного реагування на вчинення тяжких злочинів, збройних нападів. Основні завдання груп загарбання це:

- постійна готовність до дій у ситуаціях, що ускладнюють оперативну обстановку в регіонах держави;
- проведення антитерористичних операцій;
- ліквідація бандитських формувань, організованих злочинних угруповань;
- затримання та знешкодження озброєних небезпечних злочинців, які чинять активний опір;
- визволення заручників;
- силова підтримка оперативно-розшукових дій та слідчих заходів;
- участь у заходах припинення тяжких злочинів, вилучення зброї.

Одним з головних принципів забезпечення успішності виконання перерахованих завдань є ефективна, цілеспрямована, усвідомлена бійцями підготовка їх до професійної діяльності. Специфіка службової діяльності спеціальних підрозділів передбачає наявність у бійців високого рівня індивідуальної та колективної професійної підготовки.

Поряд із загальною і спеціальною фізичною підготовкою, особовий склад груп загарбання відпрацьовує тактичні прийоми визволення заручників, знешкодження озброєних злочинців в будь-яких умовах і ситуаціях: на повітряному транспорті, на даху багатоповерхових будівель, в коморах та цехах промислових підприємств, на воді. Здійснення цих операцій відпрацьовується в різні пори року, доби, з різним складом групи, зі зброєю і без неї, в спецодязі і в формі. При відпрацюванні спеціальних операцій робиться наголос на діях груп

загарбання в нестандартних, незвичайних, складних ситуаціях. У цьому випадку бійцям необхідно миттєво оцінити обстановку і самостійно прийняти найбільш відповідне їй рішення.

У систему бойової підготовки входить засвоєння стрільянини з усіх видів стрілецької зброї, з усіх можливих положень, стрільянина в денний і нічний час доби, з автомобіля, який рухається. Відмінна вогнева виучка це дуже важлива частина бойової підготовки бійців груп загарбання.

Не менш важливе місце в системі професійної підготовки працівників цього підрозділу займає рукопашний бій та освоєння методів силової затримки злочинців. Для успішного здійснення цих прийомів необхідна силова і фізична витривалість, яка відпрацьовується і досягається завдяки використанню довготривалих тренувань та застосування легкоатлетичних кросів і занять на тренажерах.

Особливе значення має психологічна підготовка бійців груп загарбання. Одним із головних завдань якої є формування у них психологічної установки на діяльність у ризиконебезпечних умовах. При цьому акцент робиться на функціях установки: бійцям доводиться, що вона визначає стійкий, послідовний і цілеспрямований характер протікання діяльності, виступає механізмом її стабілізації, дозволяє зберегти її спрямованість у ситуаціях, які швидко змінюються. Інакше кажучи, в значній мірі психологічна установка є фактором психологічної стійкості працівників.

А остання визначає здатність працівника не піддаватись несприятливим психологічним обставинам, не знижувати якості професійної діяльності у складних, стресогенних ситуаціях.

У процесі психологічної підготовки необхідно відпрацьовувати здатність бійців до прискореної мобілізації своїх умінь та навичок, свого бойового і професійного досвіду. Загартування і формування психологічної стійкості дає можливість адекватно діяти у ситуаціях, які характеризуються нестабільністю, високим ступенем новизни, невизначеності, фізичними незручностями, загрозою життю і здоров'ю як самих бійців, так і оточуючих.

Специфічними ознаками оперативно-службової діяльності працівників груп загарбання також є напруженість, відповідальність і велика суспільна значимість їх праці – це досить сильні чинники, що формують необхідні для цієї роботи якості особистості.

До специфіки психологічної підготовки працівників вивчаємого спецпідрозділу входить формування постійної бойової готовності до зустрічі зі злочинцями. Рішення цієї задачі можливе при проведенні занять, рольових ігор та соціально-психологічних тренінгів в умовах, які максимально моделюють ризиконебезпечні ситуації їх оперативно-

службової діяльності. Такі ситуації ставлять бійців в умови психологічного конфлікту, який вимагає необхідність вибору адекватного способу поведінки. Психологічний конфлікт, як правило, породжує психічну напруженість і водночас стимулює активізацію адекватних небезпечній ситуації дій, тобто розвиток особистості.

Позитивною емоційною складовою у формування психологічної стійкості бійців є застосування «реальних» подразників: запис пострілів, розриви ручних гранат, криків і стонів поранених, муляжів «убитих трупів» та ін. Безумовно, чим більше ці чинники подіють на емоційну сферу бійців у процесі психологічної підготовки, тим легше їм буде подолати страх у реальній ситуації при зустрічі із розлюченими, озброєними і готовими на все злочинцями.

Отже в умовах ризику для здоров'я надзвичайно важливими стають такі риси як уважність, сміливість, максимальна зібраність, холонокровність. Безумовно, що висока нервово-психічна напруга, стресогенні умови праці, наявність реальної загрози для здоров'я і життя з роками накопичуючись викликають зниження опірності нервової та імунної систем, приводять до стійких і значних змін у психологічній сфері бійців. В нашому дослідженні показано, що (на відміну від поширеного погляду багатьох науковців про зростання і розширення адаптації до ризику в часі) у працівників груп загарбання після 8-10 років служби кількість негативних змін у психіці зростає. При цьому резистентність до дії складних умов у них падає, знижуються також і адаптивні можливості і рівень працездатності.

Водночас слід наголосити на тому, що довготривалий вплив життєнебезпечних умов їх професійної діяльності приводить до формування і високого ступеня прояву якостей особистості та рис характеру, які необхідні для здійснення вимагаємих від них операцій та оперативно-службових задач. Тобто, з одного боку, специфіка їх праці діє негативно, а, з другого боку, стимулює розвиток якостей та рис не замінимих у даній професії, інакше кажучи, впливає позитивно.

Однозначно можна сказати, що професійна деформація – це теж результат специфіки професійної діяльності працівників груп загарбання, але це той процес, без якого успішно виконувати свої службові обов'язки бійцям було б дуже важко. У зв'язку з цим ми можемо зауважити, що негативні зміни у психіці працівників груп загарбання, травми психіки, психогенні та соматичні захворювання, які накопичуються за роки служби у спецпідрозділах це є «платою» за роботу у ризиконебезпечних умовах. Інакше кажучи, специфіка служби у досліджуваних осіб «коштує» їм дорого.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК [159.9:351.74]–351.76

Г. В. СИМОНЕНКО,*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
навчально-наукового інституту підготовки фахівців міліції громадської безпеки
Харківського національного університету внутрішніх справ.*

СУСПІЛЬНА МОРАЛЬ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО АСПЕКТУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Показана необхідність формування моральних орієнтацій курсантів ВНЗ системи МВС, створення умов педагогічної підтримки просування курсантів від самооцінки особистісних якостей і прийняття професійно бажаних зразків поведінки до презентації власних смислів розуміння моральних орієнтацій.

Українське суспільство і органи внутрішніх справ України на сучасному етапі проходять складний період свого розвитку де одним із пріоритетних напрямків діяльності органів внутрішніх справ є моральне виховання курсантів ВНЗ МВС України. При цьому складовим елементом, що активно впливає на розвиток всієї системи суспільства, та моральний облік майбутніх правоохоронців є мораль. Вона відображає в цілісному вигляді життя, як об'єктивну реальність, де виявляються внутрішньо взаємозалежні моральні цінності, ідеали, культура, релігійні вподобання і суб'єктивне розуміння смислу життя.

Сучасним напрямком підготовки майбутніх правоохоронців є духовно-моральне виховання курсантів, що забезпечує високий рівень мотивації, пізнавальної активності й самостійності курсантів у навчальній діяльності, що сприяє духовному розвитку особистості.

Моральне виховання – це процес опанування і присвоєння особистістю системи духовно-моральних, загальнолюдських і національних цінностей, та є основою професійної підготовки майбутніх працівників ОВС. Такий підхід у вихованні обумовлюється особливостями моральних орієнтацій, представлених в ідеалах, сенсах життя й діяльності, які лежать в основі активності кожної людини і складають внутрішнє джерело її саморозвитку та формування моральної орієнтації.

Під формуванням моральних орієнтацій мається на увазі створення відповідних умов, які ініціюють процеси осмислення, переосмислення гуманістичних цінностей, і побудова на їх основі моральної картини професійної діяльності й поведінки.

Інтегруючим фактором створення таких умов є спрямованість педагогічної діяльності на сумісний вибір засобів і методів їх реалізації, визначення мети, вирішення протиріч, що сприяє появі особистісних новоутворень у суб'єктів виховного процесу і обумовлює створення

умов самоорганізації внутрішніх складових моральних цінностей через їх зовнішні прояви, як особистісно значущих.

Для підготовки фахівців у вищих навчальних закладах системи МВС характерним є формування у курсантів професійно й особистісно значущих моральних орієнтацій. У зв'язку з цим психолого-педагогічні умови формування моральних орієнтацій курсантів ВНЗ передбачає наявність загальних ціннісних орієнтацій (духовність, культура, кодекс честі офіцера, тощо), які є не тільки особистісними, тобто такими, що належать конкретному індивіду, скільки необхідними соціально.

Особистісний розвиток курсантів визначається формуванням у них цілісного емоційно-смыслового сприйняття, в основі якого духовно-моральний розвиток особистості, що відображає ціннісне ставлення до набуття професійних якостей, навиків, знань як базису смыслопошукової, самовизначної, самореалізуючої діяльності.

Аналітичне вивчення ціннісно-смыслової сфери курсантів і сформованості їхніх моральних орієнтацій показує, що характер орієнтацій курсантів полягає в переважній спрямованості на вдосконалювання професійних якостей, залишаючи резерв для формування таких професійно значущих моральних орієнтацій, як повага до прав і свобод особистості, самореалізація, а також внутрішня рефлексивна стійкість до протиправних проявів. Така стійкість розглядається як адекватно затверджена в суспільстві моральних цінностей і смислів: відродження національної культури, всебічний розвиток особистості, її духовно-моральні основи, суб'єктність тощо.

Разом з тим, показники ціннісно-смыслової сфери курсантів дозволяють зробити висновок про те, що організація дозвілля в умовах ВНЗ системи МВС передбачає можливість формування моральних орієнтацій. У зв'язку з цим, перспективним є проектування смыслотворчої діяльності курсантів, актуалізація і розвиток відповідних їй особистісних структур у педагогічно ефективній формі клубу самодіяльної пісні, що дозволяє здійснювати смыслопошукову, самореалізуючу діяльність курсантів у виховному процесі.

Таким чином формування моральних орієнтацій курсантів передбачає створенням умов педагогічної підтримки просування курсантів від самооцінки особистісних якостей і прийняття професійно бажаних зразків поведінки до презентації власних смислів розуміння моральних орієнтацій.

У зв'язку з цим набувають особливої актуальності питання підготовки фахівців для органів внутрішніх справ. На виконання Програми реформування системи освіти МВС та підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ у МВС жито низку організаційних і практичних заходів, спрямованих на вдосконалення діяльності навчальних закладів і науково-дослідних установ МВС.

При цьому завдання та функції органів внутрішніх справ обумовлюють особливості відбору кандидатів, змісту освітньо-професійної підготовки, а також виховання майбутніх правоохоронців.

Відбір до навчальних закладів МВС здійснюється комплексно, ретельно, за багатьма соціально-моральними та психологічними параметрами, на основі психофізіологічного обстеження з урахуванням моральної та інтелектуальної сфер, а також фізичного розвитку.

Курсанти приймають присягу, мають звання, забезпечені правовим захистом і несуть всю повноту відповідальності, виконуючи функції з охорони громадського порядку тощо. Їх залучають до вирішення оперативних завдань як за місцем дислокації, так і за необхідності в інших регіонах України.

Під час стажування курсанти залучаються до діяльності основних підрозділів органів внутрішніх справ, ознайомлюються з наказами, рішеннями колегій МВС, опановують нові методи боротьби зі злочинністю, закріплюють набуті під час навчання знання. У зв'язку з чим вдосконалення практичних навичок курсантів і розуміння ними особливостей служби в органах внутрішніх справ, формування комунікативних якостей, підвищення рівня бойової та фізичної підготовки, збільшення часу на вивчення практичних дій у типових та екстремальних ситуаціях, потребує залучення до навчального процесу практичних працівників з досвідом роботи за напрямом підготовки майбутніх фахівців щодо служби в ОВС України.

Підсумовуючи сказане, слід зробити висновок, що під час підготовки курсантів у вищих навчальних закладах МВС України необхідно сформувати всебічно розвинену, високоосвічену, соціально активну особистість, здатну до самовдосконалення та самореалізації з почуттям відповідальності, високої духовності, стійкими особистими моральними принципами, здатного підтримувати здоровий спосіб життя і таким чином стимулювати удосконалення професійних здібностей майбутніх правоохоронців під час навчання у вищому навчальному закладі МВС України.

Надійшла до редколегії 03.03.2011

УДК 159.9:351.743

В. П. СИРОТЕНКО,

*ад'юнкт кафедри роботи з персоналом,
юримічної психології та політології Академії управління МВС*

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ В ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОВС

Показано, що діагностування загальної емоційної спрямованості дає можливість спрогнозувати успішність адаптації до умов служби і успішність професійної діяльності працівників ОВС в цілому.

Сьогодні проблема адаптації в різних її проявах знаходиться серед найактуальніших в науці та суспільній практиці, зокрема в системі МВС. Згідно з наказом МВС України від 28.07.2004 року № 842 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» визначений порядок роботи із молодими працівниками, а саме із питання аналізу успішності їх адаптації до умов служби. Проте залишається не вирішеним питання впливу різних факторів на успішність адаптації та методів, за допомогою яких необхідно проводити діагностування.

Зміни, які відбуваються в суспільстві, пред'являють підвищені вимоги до кожної людини, яка щоденно стоїть перед необхідністю змінювати свої форми поведінки, життєві орієнтири, цінності, своє відношення до життя в цілому і до окремих її елементів, переглядаючи свій досвід і життєві установки. Сучасна людина не тільки адаптується до конкретної діяльності, професії, групи, колективу, але і до самої можливості постійних змін життєвих стереотипів. Відповідно, надмірно зростають вимоги до адаптаційних можливостей і здібностей особистості. Не буде перебільшенням, якщо ми будемо стверджувати, що основна частина населення нашої країни відчуває зараз труднощі особистої адаптації до умов життя, які постійно змінюються. Однак найгостріше ці труднощі стосуються конкретних соціальних і професійних груп, зокрема правоохоронних органів. У цьому випадку успішність процесів адаптації набуває додаткової соціальної значущості.

Оскільки адаптація є одним із основних процесів, які забезпечують оволодіння професійною діяльністю молодими працівниками, отримані теоретичні та експериментальні результати є актуальні для вирішення питань адаптації молодих працівників ОВС, зменшення термінів входження у професійну діяльність, вироблення найбільш адекватних поведінкових реакцій, переборення негативних наслідків стресових ситуацій та збереження психічного та фізичного здоров'я.

Професійний обов'язок вимагає від співробітника ОВС приймати виважені рішення, переборювати вибухи гніву, дратівливості. Однак зовнішнє стримування емоцій, коли усередині відбувається бурхливий емоційний процес, не приводить до заспокоєння. Емоційна напруга негативно відбивається на стані здоров'я, викликаючи різного роду психологічні захворювання. Повторювані несприятливі емоційні стани нерідко приводять до закріплення негативних особистісних якостей (дратівливості, тривожності, песимізму і т. д.). Так само прояв негативних емоцій негативно позначається на взаєминах у колективі. Що, у свою чергу, негативно відбивається на ефективності діяльності, впливаючи на взаємини співробітника ОВС із пересічними громадянами і колегами.

Виконання службових завдань не завжди повною мірою надає можливість задовольняти деякі потреби, як-то: у сні, захищеності, комфортних умовах і т. п.

Службові ситуації, найчастіше, не дозволяють людині задовольнити деякі потреби (у сні, захищеності, комфортних умовах і т. п.). Своєрідними індикатором задоволеності потреб є емоції. При цьому потреби в різних людей в однакових умовах виникають різні

Щодо специфіки правоохоронної діяльності, то вона практично незмінна, і за складних соціально-економічних умов дія негативних факторів на співробітників ОВС зростає в рази.

До психічних станів емоційної напруженості, що активно впливає на поведінку як співробітників ОВС, так і осіб, залучених у сферу їх діяльності, насамперед, відносять: стан тривоги (тривожність), страху, стресу (фрустрацію, афект і т. п.)

Як видно з означеного, емоційний компонент відбивається не лише на самій особистості, а й на результатах її діяльності. Напевне цим можна пояснити інтерес науковців до загальної емоційної спрямованості особистості.

Потреби особистості дуже тісно пов'язані з емоціями. При задоволенні потреб виникають позитивні емоції. Якщо нагальна потреба не задовольняється чи існують непереборні перешкоди в її задоволенні особа переживає негативні емоції. Прагнення до певних типів переживань, до задоволення певних потреб визначають, як загальну емоційну спрямованість.

Визначення загальної емоційної спрямованості дуже важливе при професійно-психологічному відборі кандидатів на службу в ОВС, так як службові ситуації, в переважній більшості моментів, дозволяють задовольнити одну групу потреб, а задоволення інших – утруднюється або взагалі унеможливується. І в цьому випадку негативні емоції стають незмінним супутником людини, що в свою чергу може призвести до небажаних наслідків.

Адаптуватися до умов служби в ОВС найшвидше може людина, яка прагне віддавати ділитися, сприяти, допомагати в цілому прагне до альтруїстичних емоцій, має потребу у спілкуванні, активно діяти, досягати певної мети, домагатися бажаних результатів. А, наприклад, гедоністична установка може є суттєвою перепорою в процесі адаптації до умов служби.

Зважаючи на наведене, можна зробити висновок, що діагностування загальної емоційної спрямованості є дуже важливим елементом професійно-психологічного відбору, так як дає можливість прогнозувати успішність адаптації до умов служби і успішність професійної діяльності в цілому.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК [159.947.5]–055.2

І. В. ВАЩЕНКО,

*доктор психологічних наук, старший науковий
співробітник, професор кафедри загальної та організаційної психології
Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка*

І. І. ХАНЕНКО,

*психолог Центру практичної психології
УКЗ ГУМВС України в Сумській області*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ ЖІНКИ КЕРІВНИКА У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

Проаналізовані результати дослідження мотиваційної структури особистості жінок керівників в системі ОВС в контексті професійної успішності.

У складних умовах сьогодення досить гостро постає питання становлення фахівця своєї справи. Зазначене є особливо суттєвим для працівників правоохоронних органів, оскільки впроваджені реформи вимагають відповідних змін у кадровому забезпеченні.

Вивченням проблеми формування спрямованості особистості на майбутню професійну діяльність у вітчизняній психологічній та педагогічній науках у її різних аспектах розкривається через професійні цінності (І. Н. Васильєв, Н. В. Гейжан, М. І. Іванюк); сукупність мотивів (Т. М. Щеглова, А. П. Сейтешев); глибину та змістовність професійного інтересу (С. П. Крягжде, В. В. Рімкявічене, П. А. Шавір); процесуальну сторону професійної спрямованості (Н. Ю. Ткачева), привабливість професії (А. А. Реан, М. Х. Титма), професійні плани (наміри) (Є. О. Клімов, Ф. З. Кабіров, А. В. Сухарєв). Педагогічні аспекти проблеми профспрямованості розглядаються рядом авторів у зв'язку з дослідженням питань політехнічної освіти, трудового навчання, виховання та профорієнтації (П. Р. Атутов, В. М. Мадзігон, П. М. Олійник, Д. О. Сметанін). Проте дослідженню професійної спрямованості керівників правоохоронних органів не приділялося належної уваги.

Аналіз літературних джерел показав, що до внутрішніх чинників, які впливають на успішність кар'єрного зростання відносяться такі особистісні якості, як: мотиваційна сфера, локус контролю.

Спочатку розглянемо професійну успішність жінки-керівника через призму компонентів мотиваційної структури особистості, що спонукають людину до виконання професійних завдань і професійного саморозвитку.

Найважливішим компонентом мотиваційної сфери особистості керівника є потреби (у забезпеченні фізіологічних потреб, у безпеці, у досягненні успіху, владі; відчутті соціальної значущості своєї

діяльності; самоствердженні через власну справу). Саме сукупність цих потреб зумовлює мотивацію посадового зростання.

Метою роботи є виявлення мотиваційної структури жінок керівників, що являються атестованими працівниками правоохоронних органів.

Для реалізації поставленої мети було використано опитувальник В. К. Гербачевського. Обробка результатів включала розрахунок середніх значень, стандартних відхилень і порівняння вибірок з параметричним t – критерієм Стюдента.

У дослідженні приймали участь 202 жінки, що проходять службу у правоохоронних органах. 1 групу склали 78 жінок-керівників віком від 25 до 65 років та зі стажем служби у правоохоронних органах від 5 до 30 років. 2 групу склали 124 підлеглих жінки віком від 22 до 50 років та стажем служби у правоохоронних органів від 5 до 30 років.

Результати особливостей мотиваційної структури жінок керівників правоохоронних органів та підлеглих досліджень представлені у табл. 1. Порівняння отриманих даних дає змогу стверджувати, що у жінки – керівники у більшій мірі ніж у жінки – підлеглі надають значення високим показникам у діяльності інших, намагаються урізноманітнювати функції діяльності, прагнуть ставити перед собою все більш складні завдання у однотипній діяльності, намагаються мобілізуватися для досягнення найвищих результатів, оцінюють рівень свого потенціалу для досягнення результатів та проявляють більшу винахідливість при вирішенні поставлених завдань.

У той час, як жінки – підлеглі здебільшого надають особистісної значимості досягнутим результатам, їм притаманний страх показати низьку результативність у діяльності.

Таблиця 1

Особливості мотиваційних компонентів жінок керівників та підлеглих

Компоненти мотиваційної структури	Підлеглі	Керівники	t	p		
	Хср.	σ	Хср.	σ		
Внутрішній мотив	6,35	0,50	6,43	1,80	0,63	-
Пізнавальний мотив	4,11	1,30	4,25	2,10	0,56	-
Мотив уникнення	5,76	1,11	5,09	2,41	2,41	0,05
Змагальний мотив	4,05	3,97	17,06	4,34	21,45	0,001
Мотив зміни діяльності	4,82	4,49	10,94	5,06	8,73	0,001
Мотив самоствердження	3,94	3,85	16,85	4,22	21,88	0,001
Значимість результатів	10,23	6,28	8,28	2,82	3,00	0,05
Рівень складності завдання	4,11	1,3	4,25	2,1	0,56	-
Вольове зусилля	4,94	0,83	4,34	1,87	2,5	0,05
Оцінка рівня досягнутих результатів	6,08	5,35	11,76	2,05	10,65	0,001
Оцінка свого потенціалу	6,37	5,49	16,86	3,39	16,79	0,001
Намічений рівень мобілізації зусиль	6,08	5,64	17,54	3,21	18,38	0,001
Очікуваний рівень результатів	4,82	0,84	4,43	2,13	1,25	-
Закономірність результатів	9,23	1,39	8,68	3,47	1,37	-
Ініціативність	5,35	4,24	14,47	4,34	14,67	0,001

Як видно з табл. 1 статистичної відмінності у показниках ($p \leq 0,001$) досягли – змагальний мотив, мотив зміни діяльності, мотив самоповаги, мотив досягнення результатів діяльності, ініціативність, оцінка свого потенціалу, намічений рівень мобілізації зусиль.

Отже, мотиви, потреби і цілі є основними складовими мотиваційної сфери особистості жінки-керівника. Вони спонукають керівника розв'язувати будь які завдання. І чим більше у неї різних мотивів, потреб і цілей, тим розвинутішою буде її мотиваційна сфера. На гнучкість, якої впливає здатність особистості, на відміну від інших, задовольняти один і той самий мотив різноманітними засобами. Навіть короткий аналіз мотиваційної сфери особистості керівника свідчить про складність цієї проблеми. Один керівник не може мати завжди одну і ту саму мотивацію. Змінюються життя, економічна, політична ситуація, і під їх впливом змінюються особистість жінки-керівника і пов'язана з нею мотиваційна сфера: відбувається зміна структури мотивів. Чим однотипніша дія керівника у правоохоронних органах, тим більше його поведінка обумовлюється дією особистісних чинників. Процес навчання, самовдосконалення, набуття професійних навичок і вмінь сприяє розиткові та трансформації мотиваційної сфери кадрів управління: відбувається перетворення загальних мотивів особистості у трудовій діяльності; змінюється система професійних мотивів; намагання досягти успіху співвідноситься з успішністю; управлінська діяльність керівників, які досягли межі посадового росту, є ефективною, якщо провідна мотивація перестає бути пов'язаною лише з управлінською діяльністю.

Не досягли статистичних відмінностей наступні показники: внутрішній мотив, пізнавальний мотив, рівень складності завдання, очікуваний рівень результатів та закономірність результатів.

Отже, досягнення загальної мети не заперечує наявності індивідуальної мотиваційної сфери як на рівні «керівник – керівник», так і на рівні «керівник – підлеглий». Попри особистісний сенс у здійсненні управлінської діяльності, який вбачає кожна особа колективного суб'єкта управління, має існувати спільний сенс досягнення загальної мети, який можливий на перетині мотиваційних сфер усіх учасників управлінської діяльності. І керівники і підлеглі у своїй діяльності проявляють зацікавленість, враховують свої можливості при виконанні поставлених завдань та рівень складності та розуміння своєї можливості.

Окремо слід відзначити, що у жінок – керівників правоохоронних органів ініціативність більш розвинена ніж у підлеглих. Зазначене можна пояснити тим, що розвиток фахівця будується на одвічних стереотипах «ініціатива карається», «керівник завжди правий». Що дня підлеглим повторюються ці правила, а кожні нові ідеї піддаються критиці.

Однак і серед керівників відбувається втрата інтересу до роботи, зниження продуктивності праці, хоча буває і навпаки: керівники, які досягли межі посадового росту, не втрачають ініціативності та зацікавленості у роботі. Це зумовлено прагненням літніх керівників, попри свій вік, утриматися на посаді. Особливо зазначене стосується керівників правоохоронних органів. Адже специфіка правоохоронної діяльності досить швидко укорінюється у звичках і особа вже не може звикнути до нових умов та реалізуватися за межами службової діяльності.

Вище викладене дає підстави стверджувати, що в управлінській діяльності жінкам керівникам правоохоронних органів притаманні такі мотиваційні компоненти, які представляють ядро мотиваційної структури особистості. Саме вони пов'язані з успішним виконанням достатньо складних завдань, які ставлять перед жінками – керівниками у правоохоронних органах.

Список використаної літератури. 1. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М. : Высш. школа, 1991. – 204 с. 2. Дубовицкая Т. Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2. – С. 82–86. 3. Кларин В. М. Личностная ориентация в непрерывном образовании / В. М. Кларин // Педагогика. – № 2. – 1996. – С. 14–21. 4. Коваленко Е. С. Методика профессионального обучения: инженерная педагогика / Е. С. Коваленко. – Х. : УИПА, 2002. – 158 с. 5. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с. 6. Профессионализация предметной подготовки учителя математики в педагогическом вузе : монографія / В. В. Афанасьев, Ю. П. Поваренков, Е. И. Смирнов, В. Д. Шадриков. – Ярославль : ЯГПУ, 2000. – С. 177. 7. Сластенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Сластенин. – М. : Просвещение, 1976. – С. 8. 8. Якунин В. А. Педагогическая психология : учеб. пособие / В. А. Якунин. – СПб. : Полиус, 1998. – 639 с.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК [159.923]-351.743

Н. М. ТЕСЛИК,

психолог відділу кадрового забезпечення Сумської філії

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНИХ РИС СТУДЕНТІВ ВНЗ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ З РІЗНИМ ТИПОМ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАВА

Проаналізовані результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей студентів ВНЗ системи МВС з різним типом ставлення до права.

Ставлення до правової системи майбутніх правоохоронців формується під час навчання у ВНЗ, оскільки змінюється обсяг юридичних знань та практичних навичок застосування права. Оскільки успішна професійна підготовка студентів ВНЗ системи МВС залежить не лише від отримання відповідних знань, умінь та навичок, але і від усестороннього особистісного розвитку, однією із заповорок його є свідоме ставлення до права.

Правова свідомість, як визначає О. М. Бандурка, є засвоєною суб'єктом системою знань, що відображають прийнятий у даному суспільстві правопорядок і виступає основою самоорганізації соціально-нормативної поведінки [1, с. 127]. Дослідженню цієї проблеми присвячені праці П. П. Баранова, Н. А. Бури, А. В. Грошева, О. В. Землянської, І. С. Кона, А. Р. Ратинова, В. А. Щегорцова та інших психологів, юристів, філософів, соціологів, педагогів. Проте шлях відображення правової реальності відбувається крізь призму особистості, під впливом особистісних детермінант на правосвідомість кожного індивіда, що і зумовило актуальність нашого дослідження.

Як вважав Р. Кеттелл, особистість – це те, що дозволяє передбачити поведінку людини у конкретній ситуації. Метою психологічного дослідження особистості він бачив встановлення законів взаємодії людини із середовищем і створив теорію особистості як складної диференційованої системи рис [5, с. 544].

Ставлення до теорії особистості Р. Кеттелла не можна вважати однозначним. А. Анастасіє критичував методику дослідження особистісних рис, що ґрунтується на виявленні шістнадцяти факторів за допомогою кореляцій суб'єктивних оцінок [3, с. 283]. Однак теоретичний та методичний спадок Кеттелла широко застосовується у сучасній психологічній діагностиці, у тому числі і у роботі психологів системи ОВС. У результатах діагностики 16-факторним опитувальником Р. Кеттелла відображаються особливості комунікативної сфери, емоційно-вольової регуляції людини, ступінь соціальної адаптації, схильність до асоціальної поведінки, наявність емоційних проблем, лідерський і творчий потенціал [4, с. 116].

Метою нашого дослідження були виявити вплив особистісних рис на ставлення до права. Для досягнення поставленої мети використані 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла (форма С) та методика Д. Безносова «Ставлення до права». Вибірку досліджуваних склали 31 студент першого курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ. За результатами застосування методики Д. Безносова «Ставлення до права» з'явилася можливість сформулювати 2 групи досліджуваних. Першу з них склали більшість досліджуваних

студентів, які демонструють правовий реалізм. Цей тип ставлення до права спирається на повноту правових знань, відображає найбільш адекватне сприйняття права, позитивну його оцінку та солідарність з вимогами права, передбачає сформованість правових понять та переконань, які ґрунтуються на розумінні правової системи [2, с. 67].

Решта першокурсників, які склали групу 2, мають невизначену, рівнозначну оцінкою правого реалізму та конформізму, інфантилізму, скептицизму чи ідеалізму. Правовий конформізм базується на знанні сучасного законодавства, але нейтральною оцінкою його значимості. Правовий інфантилізм відрізняється недостатнім знанням права, байдужим ставленням до правової системи, орієнтацією на приклад і стереотипи суспільної більшості. Ознаки правового скептицизму виявляються у гарному знанні законів та правових норм, але недовірою у ефективність їхньої реалізації, відчуттям низької їх значимості. Правовий ідеалізм характеризується завищеною оцінкою значимості права у суспільстві і недостатнім для об'єктивних суджень знанні права. Усі вищеперераховані типи об'єднує установка на правомірну поведінку.

Серед досліджуваних студентів відсутні такі, що виявили правовий цинізм чи нігілізм, пов'язані із деформованим сприйняттям правової системи. Перший тип ґрунтується на гарному знанні правових норм, але негативному ставленні до них, заперечення обов'язку, перебільшення значення цінностей впливу і гедонізму. Правовий нігілізм виражає заперечення значимих загальнолюдських цінностей, відзначається незнанням законів, готовністю до їх порушення, у край заниженою оцінкою значимості правового регулювання суспільних відносин.

Д. Безносів називає особистісними особливостями, що впливають на правосвідомість рівень суб'єктивного контролю, агресивність, рівень мотивації досягнень [2, с. 67–69]. Безумовно, цей перелік не є вичерпним, про що свідчить дослідження особистісних рис студентів з використанням 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла.

Результати дослідження виявили статистично значимі відмінності у факторах G «Сила «Над-Я», Н «Пармія-трекція» та М «Аутія-праксернія» (табл. 1).

Таблиця 1

Результати дослідження особистісних рис студентів

Фактор	Показники (стени)		Критерій U ($p=0,05$)	Фактор	Показники(стени)		Критерій U ($p=0,05$)
	підгрупи 1	підгрупи 2			підгрупи 1	підгрупи 2	
1	2	3	4	5	6	7	8

1	2	3	4	5	6	7	8
A	5,9±2	5,8±1,7	-	L	6,3±2,2	5,5±1,4	-
B	5,1±2	5,5±2	-	M	4±2	3±1	$U_{\text{емп.}} = 54$
C	6±2	6,9±1,2	-	N	5,3±1,6	5,5±1,4	-
E	6±2	7±2	-	O	7±2	6±3	-
F	5,3±1,2	4,4±1,7	-	Q1	3,7±1,7	2,9±1,6	-
G	8±2	6±1	$U_{\text{емп.}} = 43$	Q2	4±1	4±2	-
H	6,5±1,3	5,3±1	$U_{\text{емп.}} = 42$	Q3	6±1	5±2	-
I	4±2	4±2	-	Q4	5,4±1,7	5,6±1,1	-

Серед досліджуваних першої групи, яких характеризує правовий реалізм, вищі показники «сили Я». Фактор G охоплює такі характеристики, як свідоме прийняття рішень, наполегливість у досягненні цілі, відповідальність, обов'язковість, прагнення дотримуватися встановлених правил, корегувати свою поведінку відповідно до загальноприйнятих суспільних цінностей. Отже, досліджувані групи 2, чие ставлення до правових норм остаточно ще не сформувалось, відрізняються вищою схильністю до порушення загальнозживаних правил, менш розвиненим почуттям відповідальності і обов'язку.

Статистично значимі відмінності також виявлені між результатами двох груп за фактором H. Вищі показники цього фактору отримали досліджувані групи 1, які виявили реалістичне ставлення до права за методикою Д. Безносова. Отже, їм властиві соціальна сміливість, готовність співпрацювати з малознайомими людьми, активність, схильність до рішучих дій у нестандартних ситуаціях.

Вищі показники за фактором M, виявлені серед правових реалістів, що склали першу групу, свідчать, що ці студенти більш практичні, більше орієнтуються на зовнішню реальність та дотримання загальноприйнятих норм (не лише правових) [4, с. 117–118].

Отримані результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Правова свідомість особистості майбутнього правоохоронця формується під час навчання у вищому навчальному закладі системи МВС України. У осіб першої групи, які мають свідоме ставлення до права, вищі показники таких особистісних рис як: принциповість, сміливість, практичність. Відповідно, для осіб, чие ставлення до правової системи є невизначеним, більш характерні такі риси, як несумлінність, боязкість, жорстокість. Урахування результатів даного дослідження сприятиме досягненню мети навчально-виховного процесу – формування гідної професійної позиції фахівця-правоохоронця.

Список використаної літератури. 1. Бандурка А. М. Юридическая психология : монография / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. –

Изд. 2-е, доп. и перераб. – Х. : Титул, 2006. – 750 с. 2. Безносов Д. С. Правовое сознание: структура, содержание, виды / Безносов Д. С. // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Выпуск 2. – 2008. – Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – С. 59–70. 3. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учеб. для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005. – 351 с. 4. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : учеб. пособие : в 2 кн. / Е. И. Рогов. – Кн. 1 : Система работы психолога с детьми разного возраста. – М. : Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 1999. – 384 с. 5. Холл К. С. Теории личности : учеб. пособие для фак. психологии по дисциплине «Общ. психология» / Кэлвин С. Холл, Гарднер Линдсей ; пер. с англ. – М. : КСП+, 1997. – 720 с.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

УДК 378.147.157

О. Ф. ЛАНОВИЙ,

кандидат технічних наук, доцент,

начальник кафедри інформаційних систем і технологій

у діяльності ОВС навчально-наукового інституту психології, менеджменту,

соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

О. П. МАКАРЕНКО,

студент Харківського національного університету радіоелектроніки

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДИСТАНЦІЙНУ ОСВІТУ

У статті розглядається проблема, пов'язана з психологічними аспектами застосування сучасних інформаційних технологій при організації дистанційного навчання. Досліджено питання конкурентної боротьби в освітянському процесі та застосування технології «троянського навчання».

Сучасні теорії освітянської діяльності базуються на положенні, що всі, хто надають освітянські послуги, мають на меті єдину ціль – підвищення рівня ефективності навчання. Разом з тим опускаються такі важні аспекти, як – чи дійсно всі учасники навчального процесу переслідують лише позитивні цілі; чи не заважає окремий тип навчання або вивчення окремої дисципліни отриманню повноцінної освіти? Саме такі питання постають перед суспільством в процесі поширення поняття дистанційної освіти, оскільки поряд із сумлінною освітянською діяльністю процвітає її негативна форма. Розберемося, з якою метою поширюються такі форми навчання.

Один із загальних законів конкуренції полягає в тому, що конкурентних переваг можна досягати двома шляхами – або

підсилюючи свій власний потенціал, або послабляючи суперника. Звідси, якщо здатність до навчання стає критично важлива в конкурентній боротьбі в тій або іншій сфері, у ній починається реалізація обох шляхів – безвідносно до того, що в підручниках з педагогіки й педагогічної психології навчання традиційно розглядається як діяльність, спрямована на загальне благо.

Спостереження та спеціально проведені дослідження показують: у реальному житті випадки протидії навчанню конкурента зустрічаються в самих різних вікових, соціальних та професійних групах – важливо, щоб у їхній діяльності була конкуренція, що відчувається як значима з тієї або іншої точки зору [2]. Навіть діти можуть вчити новачків свідомо програвшим стратегіям гри, щоб вигравати самі; професіонали – навмисно давати суперникові неправильні або невігідні поради, рецепти, інструкції тощо.

Особливий інтерес представляє «троянське навчання» – приховане навчання іншого суб'єкта тому, що для нього є невігідним, шкідливим, небезпечним, але відповідає інтересам організатора навчання [2]. (Поняття утворене на основі метафори «троянського коня».) Особливо уразливим для троянського навчання виявляється дистанційне навчання, оскільки різні учасники освітнього процесу одержують тут набагато більш широкі можливості для прихованого вторгнення в навчальний процес конкурента, перекручування або підміни навчального матеріалу тощо. Найбільш значимі приклади можна знайти в сферах, пов'язаних з інтернет-навчанням військовим видам діяльності. Співробітниця Контр-терористичного інституту Я. Шахар підкреслює: «Нам дуже важливо знати, чому вони [терористи] вчать один одного. У форумах, на сайтах ми бачимо зброю, що вони воліють... У таких випадках ми можемо втрутитися в дискусію й сказати: ні, це неефективно, краще спробуйте ось це. Це ж відкритий університет – щось начебто вікіпедії. Можна підказати їм ідею глушителя, але такого, розмір якого занадто малий. І запропонувати випробувати його зі студентами, подивитися як він працює. Те ж із вибухівкою: легко придумати нові варіанти складу вибухівки, викласти цей рецепт на сайт відкритого університету – і наступного дня подивитися, у кого не вистачає пальців на руках» [1].

Таким чином можна бачити, що технології протидії навчанню суперників і троянського навчання розвиваються в тісному зв'язку з розвитком технологій, що стимулюють навчання.

Загалом можна зробити висновки, що розвиток цивілізації здійснюється під впливом двох протилежних і взаємозалежних напрямків соціальних впливів: а) стимулювання навчання й розвитку інтелекту; б) протидії їм [3]. Безумовно, це в першу чергу відноситься

до освітянського суспільства – у ньому удар по здатності вчитися, по процесах навчання й оволодіння новими видами діяльності є одним з найбільш ефективних, щоб побороти конкурента, зробити його діяльність неспроможною.

Список використаної літератури. 1. Левкович-Маслюк Л. Инструктаж // Компьютерра. – 2007. – 10 июня. – № 25–26 (693–693). – С. 22–26. – Электронная версия: <http://offline.computerra.ru/2007/693/327224>. 2. Поддяков А. Н. Противодействие обучению конкурента и «троянское» обучение в экономическом поведении / А. Н. Поддяков // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2004. – № 3. – С. 65–82. – Электронная версия: http://psychol.ras.ru/ponomarev/rgnf/lab/texts/Poddjakov_3-04pp65-82.pdf. 3. Поддяков А. Н. Философия образования: проблема противодействия // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С. 119–128. – Электронная версия: http://psychol.ras.ru/ponomarev/rgnf/lab/texts/Poddjakov_vopr_filosofii.pdf.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 159.9

О. Г. СУЗІКОВА,

здобувач Харківської інженерно-педагогічної академії

ПІЗНАВАЛЬНИЙ СТИЛЬ СТУДЕНТІВ ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Задача підготовки фахівця припускає оцінку стильових особливостей діяльності студентів. У статті приведені результати дослідження різних параметрів індивідуального стилю майбутніх інженерів-педагогів.

Актуальність дослідження обумовлена проблемою вдосконалювання професійної підготовки студентів, що приводить нас до необхідності оцінки їх індивідуального складу розуму, стилю їх пізнавальної діяльності, що виявляється більше широким поняттям, чим традиційне для психології розуміння індивідуального когнітивного стилю.

Адекватне подання про стильові особливості діяльності студентів представляється нам надзвичайно важливим, тому що має велике практичне значення. Облік стильових особливостей дозволяє оптимізувати діяльність педагогів вищої школи, створює умови для індивідуалізації професійної підготовки, підвищує ефективність учбово-професійної діяльності самих учнів.

Об'єкт дослідження – професійне становлення майбутніх професійне становлення майбутніх спеціалістів інженерно-педагогічного профілю.

Предмет дослідження – особливості пізнавального стилю студентів інженерно-педагогічного профілю в процесі їх професійної підготовки.

Пізнавальний стиль – це сукупність багатьох стильових характеристик діяльності студентів. Індивідуальний пізнавальний стиль проявляється на наступних рівнях:

1) індивідуальний стиль кодування інформації – це суб'єктивні засоби, за допомогою яких студент сприймають навколишній світ;

2) стиль переробки інформації (індивідуальний когнітивний стиль) – індивідуальні способи аналізу, категоризації, структурування, прогнозування й т. д.;

3) стилі постановки й рішення завдань (розумові стратегії й мнемічні стилі), відзначимо, що індивідуальний мнемічний стиль – сукупність індивідуальних прийомів і способів рішення мнемічних завдань (запам'ятовування, зберігання й відтворення інформації);

4) епістемологічний стиль – пізнавальна позиція студента в учбово-професійній діяльності.

В основі індивідуальних когнітивних стилів лежать особливості кодування інформації. Стиль переробки інформації закладає базу для стилю рішення завдань, а останній створює передумови для формування пізнавальної позиції особистості в навчальному процесі.

Аналіз діяльності студентів в умовах реальної учбово-професійної діяльності й при рішенні завдань інтелектуальних тестів дозволив нам виділити параметри та ієрархію індивідуального пізнавального стилю студентів.

Схематично ієрархія індивідуальних пізнавальних стилів студентів виглядає наступним чином.



Рис. 1. Ієрархія індивідуальних пізнавальних стилів

По способу переробки інформації були виділені наступні параметри:

- 1) імпульсивність-рефлексивність;
- 2) автономність-залежність;
- 3) конвергентність-дивергентність.

Імпульсивність-рефлексивність проявляється в діяльності так: рішення можна приймати швидко, не беручи до уваги безліч альтернатив, а можна й повільно з ретельною перевіркою й багаторазовим уточненням. Відомо, що для рефлексивних учнів властиві: 1) більше високі показники навчальної успішності; 2) більше продуктивні стратегії рішення завдань; 3) більше високий рівень організації пам'яті.

Автономність студентів розглядається нами як наполегливість, цілеспрямованість, упевненість у собі, здатність до самостійної роботи. Такі студенти знають, чого вони хочуть від процесу професійної підготовки, немає необхідності змушувати їх працювати «з-під ціпка», досить підкидати теми для міркувань і поживу для розуму. Такі студенти звичайно негативно ставляться до твердої регламентації учбово-професійної діяльності й негативно реагують на надмірний контроль викладача.

Залежні студенти мають потребу в зовнішньому контролі, у постійній опіці, увазі, підказці педагога. У навчальному процесі вони орієнтуються на вказівки викладача й установлений їм регламент, а не на власну ініціативу.

Конвергентний стиль проявляється у здатності діяти за певними схемами, вирішувати завдання з пошуком одного можливого та вірного рішення. Дивергентний стиль – це здатність мислити в різних напрямках, це породження великої кількості можливих та вірних рішень, продуктивних ідей.

По стилю рішення мнемічних завдань ми виділили наступні типи:

1) текстуальний – орієнтація на повноту відтворення тексту без збереження його логічної структури (ознаками цього стилю є середня повнота відтворення при низькій логічності запам'ятовування, відтворюється звичайно початок і кінець тексту при випаданні середини, такі студенти орієнтовані на механічне запам'ятовування без спеціальних мнемічних прийомів);

2) скануючий – спроба запам'ятати й відтворити текст цілком, часте повернення до початку тексту (ознакою є середня або повнота відтворення при середній логічності, але добре відтворюється лише початок тексту, при відтворенні випадає кінець, цей тип студентів також орієнтується на використання природних мнемічних здібностей);

4) дискурсивно-логічний – спроба запам'ятати текст як ланцюжок послідовних логічних ланок (ознакою є в основному висока повнота й логічність відтворення, відтворюється весь текст рівномірно, студенти у своїй роботі виділяють логічні одиниці тексту, відкидаючи несуттєві другорядні деталі);

5) образно-емоційний – оперування образами прочитаного, переважне відтворення найбільш яскравих фрагментів з більшим числом помилок-привнесень (ознакою є відтворення якого-небудь уривка тексту, образна, емоційне виклад, велика кількість помилок привнесень);

6) змішаний – універсальний стиль, комбінування різних стильових особливостей з метою домогтися найбільш високої продуктивності (спостерігався в основному в групі сильних);

7) хаотичний – несформований стиль, ознаками якого є низька повнота, логічність і точність, велика кількість помилок перекручування інформації (спостерігався в основному в групі слабких студентів).

Епістемологічний стиль студентів – пізнавальна позиція студента стосовно миру, професії, навчанню й собі в них. Спостереження за студентами дозволило виділити кілька параметрів епістемологічного стилю:

1) емпіричний стиль – схильність до індуктивного пошуку й пізнання миру досвідченим шляхом, основний шлях пізнання – нагромадження фактів, окремих випадків;

2) теоретичний стиль – схильність до цілісного погляду на проблему, аналітико-синтетичної діяльності, формування своїх або використання готових теорій, перевага дедуктивного пошуку, прагнення знати загальні закони дійсності, використання узагальнених схем, схильність до логічного й однозначного опису фактів, при відкиданні, які не укладаються в теорію;

3) прагматичний стиль – розум спрямований на конструювання дійсності, керування навколишніми й реальністю у своїх цілях, схильність до практичних конструктивно-технічних рішень;

4) інтуїтивний стиль – опора на внутрішнє «почуття», інтуїцію, що найчастіше пересилує досвід і теоретичні знання, прагнення до цілісного почуттєвого сприйняття миру;

5) універсальний – найбільш продуктивний стиль, що сполучить дедукцію й індукцію, логіку й інтуїцію, спостереження й аналіз, що припускає стильову гнучкість залежно від характеру завдань;

6) хаотичний стиль – не сформований стиль, відсутність рефлексії й саморефлексії, низька інтелектуальна продуктивність, дезорганізація інтелектуальної діяльності.

Основою для формування способів навчальної діяльності є параметри пізнавального стилю. Схематично формування навчального стилю можна представити у вигляді співвідношення особистого досвіду, особливостей освітніх технологій, мотивації, характерологічних особливостей і пізнавального стилю.

Найбільш удалою класифікацією навчальних стилів нам представляється модель П. Хані й А. Мамфорда, що запропонували

чотири стилі навчання: 1) діяльнісний – схильність навчатися на основі окремих випадків і практичних ситуацій; 2) рефлексивний – опора на безпосереднє переживання що відбувається, інтуїцію, використання метафор, символів і рефлексії; 3) теоретичний – опора на логічний аналіз, загальні закономірності й теоретичне обґрунтування що відбувається; 4) прагматичний – орієнтація на практичне застосування знань і керування дійсністю.

Необхідно відзначити переваги й недоліки сформованого пізнавального стилю. З одного боку, стиль є пристосувальним механізмом, що забезпечує більшу ефективність професійної діяльності (компенсує недолік здібностей, забезпечує унікальність індивідуального пізнання миру й т. д.).

З іншого боку, при наявності сформованого стилю людина може пізнавати тільки в рамках того стилю, що у нього зложився й не представляти, як можна вчитися й працювати по-іншому. У цьому випадку існує ризик формування замкнутого, «фантомного» свідомості або просто звуження кругозору майбутнього фахівця.

Численні дані літератури показують, що стиль є гнучким утворенням особистості професіонала й змінюється залежно від зміни умов підготовки (свідомством на користь мобільності стилів є факт зміни кількісних і якісних показників стильового поведіння під впливом спеціально організованого навчання).

В умовах жорстко організованої й надмірно регламентованої «традиційної» професійної підготовки може відбуватися зайве звуження способів учбово-професійної діяльності студентів, гальмуватися або блокуватися механізми гнучкого стильового поведіння.

До позитивних фактів, виявленим у ході дослідження, ставиться ріст числа студентів з параметрами змішаного (універсального й гнучкого) стилю, що укладається в тім, що студент може демонструвати різні стильові особливості залежно від характеру розв'язуваного завдання й зміни умов навчання.

Список використаної літератури. 1. Бандурка И. В. Индивидуально-психологические особенности памяти как фактор успешной профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 «Общая психология» / И. В. Бандурка. – К., 2001. – 185 с. 2. Бочарова С. П. Память в процессах обучения и профессиональной деятельности / С. П. Бочарова. – Тернополь : Астон, 1996. – 352 с. 3. Холодная М. А. Когнитивные стили: о природе индивидуального ума : учеб. пособие – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 304 с. 4. Холодная М. А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. – 2е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2002. – 272 с.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

УДК 342.51

М. В. КОЖУШКО,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

МЕТОДОЛОГІЧНІ, ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ КУРСАНТІВ ТА СЛУХАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

У статті розглянута проблема формування професійної етики, яка є однією з актуальних проблем у сучасній правовій науці. Функціонування правоохоронних органів на сучасному етапі розвитку суспільних відносин, побудови демократичної та правової держави залежить від якісної підготовки кадрового потенціалу, виховної роботи у напрямі формування професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів.

В умовах інтенсивного розвитку нашої держави, розбудови демократичного суспільства однією із актуальних проблем є і залишається проблема підвищення професійної культури працівників всіх органів державної влади та місцевого самоврядування. В цьому контексті одне із провідних місць належить підвищенню професійної культури працівників ОВС України та зокрема, професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України як нової генерації працівників правоохоронних органів.

Відзначимо, що професійна діяльність працівників ОВС – це діяльність, яка здійснюється з метою забезпечення законності, правопорядку, боротьби із злочинністю, захисту інтересів громадян. Вона дуже різноманітна й вимагає від працівника ОВС високого рівня оволодіння професійними вміннями та навичками, розвинутих творчих здібностей, високої професійної культури.

Однією із необхідних складових характеристики працівника ОВС як висококваліфікованого фахівця є високий рівень його професійної етики. Аналіз становлення етики в історії суспільної науки свідчить, що нею пронизані усі сфери життя людини. На засадах етики ґрунтуються соціально-суспільні відносини, базується спілкування в різних групах чи об'єднаннях за інтересами. Вплив етики відчувається і при виборі поведінки працівника у його професійній діяльності. Вибір шляхів професійної самореалізації з дотриманням етичних та моральних принципів становлять одну із значущих складових професійної діяльності.

Професійна етика є необхідним елементом професіоналізму. Вона тісно взаємодіє із професійною культурою, інколи поєднуючись з нею. При цьому професійна культура проявляється в першу чергу у

розумінні сутності своєї професії, вмінні застосувати різні методи та форми управління, здатності передавати свої знання, виконувати роботу свідомо, творчо, не шаблонно.

Як правило, саме перші роки навчання курсанта впливають на його особистісні риси, саме в цей період відбувається набуття нових моральних, ділових, психологічних якостей. Щоб зберегти отримані курсантами знання і навички, керівники повинні будувати навчально-виховний процес таким чином, щоб відбувалося постійне вдосконалення набутих знань. Велике значення при цьому має підвищення рівня службової етики та професійної культури курсанта.

Відзначимо, що в узагальненому вигляді моральні вимоги до правоохоронця включають: відношення до людини як до найвищої цінності, повага та захист прав, свобод і людської гідності відповідно до міжнародних та вітчизняних правових норм і загальнолюдських принципів моралі; глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою, бо саме від правоохоронних органів у більшій мірі залежать громадська безпека, охорона життя, здоров'я, правова захищеність людей; розумне та гуманне використання прав, які надані законом правоохоронцеві, у відповідності з принципами соціальної справедливості, громадянського, службового та морального обов'язку; принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість в прийнятті рішень; бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію правоохоронця; свідомо дисципліна, ретельність та ініціатива, професійна солідарність, взаємодопомога, підтримка, сміливість і морально-психологічна готовність до дій у складних ситуаціях, здібність до розумного ризику в екстремальних умовах; постійне удосконалення професійної майстерності, знань в галузі службової етики, етикету, такту, підвищення загальної культури, розширення інтелектуального кругозору, творче освоєння необхідного в професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду. Важливе місце у формуванні всіх цих якостей належить професійному вихованню та навчанню курсантів та слухачів. Втім, оперативне оновлення знань не є традиційним підходом до системи професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України, необхідно здійснити якісну зміну змісту та форм організації навчальної роботи, переорієнтувати її до потреб практики з урахуванням узагальненого досвіду роботи навчальних закладів європейських країн.

Відзначимо, що професійна етика курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України ґрунтується на таких основних принципах як вірність народу і закону, об'єктивність, справедливість,

ввічливість, терпимість, повага, правдивість, активна життєва позиція. Вимогою до професійно-компетентного працівника правоохоронних органів буде володіння якостями, які, по-перше, будуть відображати основні вищенаведені принципи; по-друге, забезпечать підвищення довіри і впевненості суспільства в діях ОВС як державного органу; по-третє, повагу до кожного з працівників ОВС через здійснення ним законних, професійних та етичних дій.

Підсумувавши викладене, можна визначити, що формування професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України як складова професійної підготовки працівників ОВС є однією з актуальних проблем у сучасній правовій науці. Це пов'язано зі здійснюваною реформою сучасної вищої освіти, яка передбачає переорієнтацію освітнього процесу на розвиток моральних, особистісно-професійних якостей майбутніх фахівців.

Професійна етика курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України – це складна професійно-особистісна характеристика особи, що відображає специфіку фахової діяльності та складатиметься із сукупності етичних якостей працівника ОВС, які регламентують і регулюють вирішення ним професійних завдань та обов'язків. Основними професійно-етичними якостями працівника ОВС повинні бути порядність, чесність, відповідальність, справедливість, повага до людської гідності, толерантність, принциповість.

Таким чином, конструктивне та дієве функціонування правоохоронних органів нашої країни на сучасному етапі розвитку суспільних відносин, побудови демократичної та правової держави безпосередньо залежить від якісної підготовки кадрового потенціалу, виховної роботи у напрямі формування професійної етики курсантів та слухачів вищих навчальних закладів. Поступово простежується позитивна тенденція в названому напрямку, що призводить до суттєвого збільшення людського фактору у діяльності правоохоронних органів, зростання залежності останнього від якості, мотивації та характеру використання персоналу у цілому і кожного працівника окремо.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

ПРОФДОБІР ТА ПРОФОРІЄНТАЦІЯ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

УДК [159.9:351.743]–377.35

О. М. ЦІЛЬМАК,

доктор юридичних наук, доцент,

начальник кафедри юридичної психології та педагогіки

Одеського державного університету внутрішніх справ

ЕТАПИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОБ'ЄКТІВ ЩОДО НАБУТТЯ ПРОФЕСІЙ ПРАЦІВНИКІВ МВС

Запропоновано низку конкретних заходів щодо реалізації основних елементів профорієнтаційної роботи в ОВС.

Пріоритетного значення набуває проблема кадрового забезпечення МВС України висококваліфікованими, компетентними, надійними фахівцями, здатними ефективно працювати у сфері захисту та забезпечення прав, свобод, інтересів людини і громадянина, їх об'єднань та організацій.

Дедалі більшої актуальності набуває розроблення цілісної системи профорієнтації щодо свідомого мотивованого вибору особою професії правоохоронного профілю. На нашу думку, не варто проводити професійну орієнтацію населення надто вузько, наприклад тільки у напрямку служби дільничних інспекторів міліції чи оперативно-розшукової спеціалізації. Професійна орієнтація населення повинна здійснюватися комплексно та популяризувати усі професії, потрібні в системі МВС України для забезпечення широкого охопту об'єктів професійної орієнтації та прийняття виваженого рішення стосовно спеціалізації та навчального закладу, у якому би хотілося навчатися.

Профорієнтаційна робота в ОВС з 2007 року здійснюється відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та Програми її реалізації, затверджених розпорядженням МВС України від 19.07.2007 № 709.

Профорієнтацію населення в щодо набуття професій працівників МВС слід здійснювати систематично, на всіх етапах професійного самовизначення особистості (див. рис. 1).

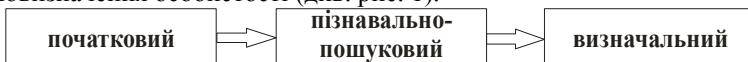


Рис. 1. Етапи професійного самовизначення особистості в напрямку правоохоронної діяльності

Початковий етап професійного самовизначення характеризується отриманням особою інформації щодо певних видів професій, вимог професії до професійно значимих якостей, навчальних закладів, в яких відбувається підготовка.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на початковому етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння професійному самовизначенню молоді;
- ознайомлення об'єктів профорієнтаційної діяльності з вимогами правоохоронних професій;
- співвіднесення власних можливостей об'єктів профорієнтаційної діяльності з вимогами професій правоохоронного профілю;
- оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно значимих якостей;
- корекція стереотипного негативного персоніфікованого образу міліцейських професій;
- розвиток адекватного уявлення щодо правоохоронної діяльності;
- підвищення іміджу міліцейських професій;
- підвищення рівня конкурсного відбору тощо.

На пізнавально-пошуковому етапі особа намагається немов примірити роль того чи іншого представника професії на себе, дізнатися, чи підходить ця професія її індивідуально-психологічним особливостям.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на пізнавально-пошуковому етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння професійному самовизначенню молоді;
- формування в об'єктів профорієнтаційної діяльності особистісного значимого сенсу вибору професії певної правоохоронної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи);
- забезпечення умов для випробування себе об'єктами профорієнтаційної діяльності, реалізації їх потенційних можливостей в професійній діяльності;
- формування професійної мотивації;
- підвищення іміджу правоохоронних професій.

На визначальному етапі особа приймає рішення стосовно того, ким вона хоче бути, та самовизначається з навчальним закладом, в якому вона хотіла б навчатися.

Завданнями суб'єктів профорієнтаційної діяльності на визначальному етапі професійного самовизначення об'єктів є:

- сприяння самовизначенню об'єктів у напрямку правоохоронної діяльності;
- сприяння свідомому вибору відомчого навчального закладу, факультету та спеціалізації та прийняттю остаточного рішення щодо вибору професій правоохоронного напрямку;

- забезпечення професійного спрямування осіб відповідно до правоохоронної спеціалізації;
 - здійснення якісного відбору кандидатів, які за своїми індивідуально-психологічними властивостями найбільш відповідають професіограмі певної правоохоронної професії;
 - соціально-правове вивчення кандидата, також мотивації вступу на службу в ОВС, схильності до порушення дисципліни та законності, корупційних діянь, негативних проявів у повсякденній поведінці, неправомірної поведінки, зловживання алкоголем та психотропними речовинами тощо;
 - соматичний, психіатричний, психофізіологічний відбір кандидатів до вступу на навчання у ВНЗ МВС України та на службу в ОВС
- У зв'язку із цим профорієнтаційні заходи на різних етапах професійного самовизначення особистості та залежно від об'єктів профорієнтації відрізнятимуться.



Рис. 2. Елементи професійної орієнтації

Професійна орієнтація населення щодо набуття професій працівників МВС включає певні елементи (див. рис. 2). Так:

професійна інформація – ознайомлення суб'єктів профорієнтації із завданнями, функціями, змістом правоохоронної діяльності; можливостями та перспективами кар'єрного розвитку працівника міліції; формами навчання й умовами вступу до навчальних закладів МВС України, вимогами професії до особистості;

професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії суб'єктів та об'єктів профорієнтаційної діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, мотивації, спрямованості, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ОРД та ін.;

професійний добір – це система професійно-психологічного обстеження кандидатів на службу в ОВС та до вступу на навчання у ВНЗ МВС на факультетах з підготовки фахівців для підрозділів міліції, яка спрямована на визначення психологічних характеристик і прогнозування професійно-психологічної надійності особи щодо вирішення правоохоронних завдань та ін.;

професійний відбір – це визначення ступеня придатності особи до оперативно-розшукової діяльності в певних підрозділах міліції згідно з нормативними вимогами (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми та ін.) та ін.;

професійна адаптація – це система професійно-психологічних заходів, які сприяють успішній адаптації особи до умов навчально-виховного процесу ВНЗ МВС України та службової діяльності, а також професійному становленню курсанта, система практичної перевірки правильності професійного вибору.

Професійне інформування об'єктів професійної орієнтації щодо набуття професій працівників МВС складається з:

- професійної просвіти – ознайомлення за допомогою відповідних інформаційно-довідкових матеріалів зі змістом та умовами правоохоронної діяльності, оплатою, режимом робочого дня, перспективами кар'єрного зростання, структурою певних підрозділів міліції;

- професійної пропаганди (від лат. *propaganda* – те, що потребує розповсюдження) – інформування за допомогою аудіо-, відеопродукції, художньої та спеціальної літератури, відвідування вищих навчальних закладів, ознайомлення з експонатами й експозиціями музеїв ОВС про кращих правоохоронців, історією розвитку міліції, соціальною корисністю правоохоронних професій;

- професійна агітація (від лат. *agitatio* – приведення в рух, спонукання до чогось) – інформування про наявні вакантні посади в підрозділах міліції; навчальні заклади, де готуються фахівці для певних підрозділів міліції; правила вступу до ВНЗ МВС України та прийому на службу в ОВС.

Профорієнтаційне консультування передбачає проведення роз'яснювальної роботи щодо:

- соціальної значимості правоохоронної діяльності, її змісту, завдань та функцій;

- відповідальності, що покладається на працівників міліції;

- вимог, що висуваються до їх дисциплінованості, рівня фізичної, психологічної, загальноосвітньої підготовки;

- вимог оперативно-розшукової діяльності до професійно-значущих якостей особистості;

- наявних труднощів, з якими пов'язана правоохоронна діяльність.

Елементами професійної орієнтації є професійний відбір та добір. В ОВС питання професійного відбору та добору завжди перебували в полі зору як провідних науковців, на яких покладаються завдання розроблення алгоритмів його здійснення, так і функціонерів, на яких покладаються завдання практичної реалізації цих алгоритмів.

На сучасному етапі професійний відбір та добір в ОВС регламентується наказами МВС України від 31.05.2001 № 10 та від

28.07.2004 № 842, Методичними рекомендаціями для проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України «Про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України» від 23.01.2006 № 6/2/1-322 та іншими нормативно-правовими актами.

На нашу думку, для реалізації всіх цих елементів профорієнтаційної роботи необхідно здійснити низку заходів, таких як:

1) у педагогічних ВНЗ відкрити спеціалізацію «профорієнтолог». У штатах загальноосвітніх шкіл, ВКЗ ГУ-УМВС України, ВКЗ ВНЗ увести посаду інспектора-профорієнтолога;

2) створити в органах та підрозділах внутрішніх справ, у ЗОНЗ профорієнтаційні кабінети (кутки);

3) систематично здійснювати підвищення кваліфікації осіб, які викладають основи правознавства в юридичному та психолого-педагогічному напрямках;

4) укласти угоди про співробітництво ЗОНЗ з підрозділами державної служби зайнятості, ВНЗ МВС України та практичними підрозділами ГУ-УМВС;

5) створити у ВКЗ ГУ-УМВС України та ВНЗ МВС України відділення профорієнтаційної роботи;

6) розробити рекламні інформаційно-довідкові профорієнтаційні матеріали за різними напрямками правоохоронної діяльності. Включити до них інформацію про ВНЗ МВС України, в яких можна набути відповідну професійну спеціалізацію;

7) відзняти документальні профорієнтаційні фільми щодо правоохоронної діяльності працівників ОВС – представників різних професій;

8) ЗОНЗ сумісно з ВНЗ МВС України проводити серед учнівської молоді олімпіади з основ правознавства, конкурси творчих робіт (малюнків, творів, віршів тощо), інтелектуальну гру «Ерудит правознавства» (дивись додаток Д);

9) створити мережу профільних класів у середніх загальноосвітніх школах, ліцеях та гімназіях;

10) удосконалити співробітництво між ЗОНЗ, відомчими навчальними закладами, практичними підрозділами МВС України, державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями в галузі правового виховання шкільної молоді;

11) покращити профорієнтаційну роботу з рядовим та молодшим, середнім, старшим начальницьким складом ОВС, військово-службовцями строкової служби та служби за контрактом;

12) розробити та впровадити надійну систему професійно-психологічного відбору в ОВС (систему валідних психодіагностичних

методів дослідження, модифікувати Довідку «Про результати поглибленого психологічного обстеження кандидата на навчання та на службу в ОВС») та соціально-правового відбору;

13) здійснювати професійно-психологічне вивчення кандидатів на службу в ОВС та вступу на навчання у ВНЗ МВС України відповідно до запропонованих етапів;

14) проводити тематичні програми на телебаченні та радіо, з метою всебічного роз'яснення умов оперативно-розшукової діяльності, важливості і престижності для суспільства професії оперуповноваженого.

Підсумовуючи, зазначимо, що якісний кадровий потенціал міліції залежить від кваліфікованої та систематичної профорієнтаційної роботи з населенням, що потребує постійного вдосконалення.

Надійшла до редколегії 21.02.2011

УДК 159.9:351.743

І. Ф. ГОЛОВІНА,

начальник Центру практичної психології

УКЗ УМВС України в Миколаївській області

ОПТИМІЗАЦІЯ ФОРМ І ЗАСОБІВ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З КАНДИДАТАМИ НА СЛУЖБУ В ОВС УКРАЇНИ

Визначені принципи профорієнтаційної роботи з кандидатами на службу в ОВС України. Показано, що масові та групові форми роботи з об'єктами профорієнтації не досягають повного результату, якщо не поєднуються з методами індивідуальної роботи.

Одним із найважливіших напрямків роботи з персоналом є профорієнтація кандидатів на службу в ОВС. Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ України базується на врахуванні професійно-важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами, можливостями людини та потребами системи МВС України у фахівців за основними видами діяльності органів внутрішніх справ. До працівників міліції висуваються підвищені вимоги. Працівникам органів внутрішніх справ необхідні чіткий самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти конфліктами, власною поведінкою та емоціями. Часте перебування в небезпечних, а іноді і загрозливих для життя ситуаціях вимагає від них уміння володіти собою, швидко оцінювати складнощі та приймати найбільш адекватні рішення.

Професійне самовизначення у психології розглядається як значущий компонент професійного розвитку особистості. Свідомий

вибір професій виступає показником сформованості професійного самовизначення і переходу його у нову фазу професійного розвитку. Професійне самовизначення – складний процес професійного вибору. На думку деяких вчених (Д. Закатнова, Є. Павлютенкова, В. Сидоренка, Т. Туранова, Д. Тхоржевського, Б. Федоришина, М. Янцура та ін.) – це процес самопізнання та об'єктивної оцінки власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. В основі правильного професійного самовизначення лежить протиріччя між прагненням молодшої людини до самостійності та неготовністю школяра до здійснення обґрунтованого вибору професії.

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Головна мета профорієнтаційної роботи – сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення. Важливими завданнями профорієнтації є виховання у молодих людей любові до різних видів праці, створення умов для продуктивної праці та перевірки на практиці своїх здібностей, вивчення, формування та розвиток інтересів, нахилів та здібностей молодих людей, ознайомлення їх з найбільш поширеними професіями та професіями, які найбільше відповідають інтересам молоді.

Оптимізація форм і засобів профорієнтаційної роботи полягає в досягненні найбільших результатів в напрямку проведення ефективних профорієнтаційних заходів при мінімальних часових та економічних витратах. Задача оптимізації вважається сформульованою, якщо задані: критерій оптимальності (економічний – тощо); параметри, зміна яких дозволяє впливати на ефективність процесу; математична модель процесу; обмеження, пов'язані з економічними та конструктивними умовами, можливостями та ін.¹

Головні способи оптимізації профорієнтаційної роботи полягають у правильній організації та використанні її компонентів.

Отже, оптимізація форм і засобів профорієнтаційної роботи зі старшокласниками – кандидатами на службу в ОВС, полягає в поєднанні сумісних зусиль класного керівника, вчителів-предметників з

¹ <http://uk.wikipedia.org/wiki>.

представниками кадрової служби та психологів ОВС із застосуванням різноманіття форм та засобів профорієнтаційної роботи. Ми виходимо з того, що доречним є використання урочних, позаурочних (факультативних) та позашкільних профорієнтаційних заходів за допомогою засобів: кінофільми про міліцію, зустрічі з представниками ОВС, у тому числі з ветеранами, екскурсії до музею МВС та органів та підрозділів, використання наочної агітації про різні міліцейські спеціальності, запрошення на міліцейські свята (День міліції, дні служб). Що стосується проведення профорієнтаційних заходів з особами, що мають вищу освіту не за міліцейським профілем, середню спеціальну освіту або після служби у Збройних силах, то вважаємо доречним використовувати розміщення рекламної інформації та об'яв у засобах масової інформації, воєнкоматах, центрах зайнятості тощо. Проведення «Дня відкритих дверей» на базі органів та підрозділів, роботу консультаційних центрів із залученням працівників кадрових служб та психологів ОВС.

Правильне виявлення професійних інтересів і схильностей є найважливішим прогностичним фактором професійної задоволеності. Причиною неадекватного вибору професії можуть бути як зовнішні (соціальні) фактори, пов'язані з неможливістю здійснити професійний вибір по інтересах, так і внутрішні (психологічні) фактори, пов'язані з недостатнім усвідомленням своїх професійних схильностей або з неадекватним представленням про зміст майбутньої професійної діяльності. В основу профорієнтаційної роботи покладено такі принципи:

- узгодження професійних потреб об'єкта профорієнтації та системи МВС України;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- доступність професійної та іншої інформації щодо можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання й працевлаштування;
- обов'язковість проходження професійного відбору кандидатами на службу та навчання;
- добровільність отримання профорієнтаційних послуг на гарантованому державному рівні;
- конфіденційність висновків професійних консультацій і профвідбору, додержання суб'єктами професійної орієнтації норм професійної етики.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової належності. Головною метою

профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.²

Таким чином, оптимізація форм і засобів профорієнтаційної роботи з кандидатами на службу в ОВС – це досягнення максимальних результатів при мінімальних економічних та часових затратах. У цьому ракурсі не останнє значення має інтерперсональна або міжособистісна взаємодія між тим, у відношенні кого проводять профорієнтаційні заходи та тим, хто їх проводить. У процесі міжособистісної взаємодії виникають міжособистісні відносини, які, на думку Г. М. Андрєєвої, опосередковують вплив на особистість більш широкого соціального цілого. Специфічною рисою міжособистісних відносин є їх емоційна основа. Масові та групові форми роботи з об'єктами профорієнтації не досягають повного результату, якщо не поєднуються з методами індивідуальної роботи. Консультація не повинна обмежуватися тільки наданням індивідуальної допомоги у складанні соціально-професійних планів – вона містить і сумісну розробку реалізації цих планів.³

Надійшла до редколегії 25.02.2011

УДК [159.947.5]-373.58

Г. В. АНДРЕЄВА,

науковий співробітник НДЛ

кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС

Харківський національний університет внутрішніх справ

І. В. ШЕЛКОШВЕЄВ,

оператор з введення даних в ЕОМ

кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС

Харківський національний університет внутрішніх справ

РОЛЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У ФОРМУВАННІ ПРИВАБЛИВИХ МОТИВІВ ДО СЛУЖБИ У МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ (НА ПРИКЛАДІ ХНУВС)

Сформульовано низку заходів щодо покращення профорієнтації, спрямованих на формування привабливих, соціально схвальних мотивів до служби у майбутніх правоохоронців.

² Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України : навч. посіб. / С. М. Ірхіна. – К. : РВЦ КНУВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. – С. 8.

³ Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. – М., 1988. – С. 151.

Для забезпечення порядку у суспільстві, дотримання принципів демократії, захисту прав і свобод громадян важливою є ефективна діяльність органів внутрішніх справ України. Для будь якої організації, в тому числі й ОВС, для виконання покладених на неї функцій необхідною умовою є забезпеченість висококваліфікованими кадрами, орієнтованими на досягнення взаємовигідних особистих цілей та цілей організації.

Для залучення на службу в ОВС високомотивованого персоналу, здатного виконувати покладені на нього завдання, необхідно якісно і повноцінно проводити профвідбір. Однією із форм профвідбору в ОВС є професійна орієнтація, спрямована на надання молоді спеціалізованої інформації щодо особливостей здобуття фаху правоохоронця та специфіки подальшого проходження служби в ОВС.

Відомості про професію кандидати на службу отримують з різних джерел. Ця інформація буває позитивною та негативною, об'єктивною та суб'єктивною, повною та неповною, «чорною». В залежності від джерел та характеру отриманої інформації у майбутніх правоохоронців формуються відповідні мотиви до служби. Для формування привабливих мотивів до служби є досить актуальним вивчення джерел отримання інформації про майбутню професію, виділення тих джерел, які формують сприятливу професійну мотивацію молоді.

Питання профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в системі відомчої освіти МВС України досліджують М. Ануфрієв, О. Бандурка, Л. Батліна, Т. Грица, А. Ключко, А. Лігоцький, О. Пашенко, В. Посметний, І. Рущенко, В. Синьов, С. Сливка, В. Соболев, І. Совгир, О. Ярмиш та ін. Праці цих вчених присвячені соціально-економічним, організаційно-правовим, психологічним та педагогічним питанням профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, однак мало уваги було приділено ролі інформаційної складової профорієнтаційної роботи на формування привабливих мотивів до служби.

У 2007 році співробітниками науково-дослідної лабораторії кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС було проведено соціологічне дослідження, спрямоване на вивчення особливостей прийняття рішення щодо вступу в ХНУВС. В дослідженні взяли участь 607 курсантів першого курсу. Дослідження проводилося методом анкетного опитування. У 2009 році було проведено повторне дослідження, в якому взяли участь 593 першокурсники. У 2010 році подібне дослідження провели працівники Центру практичної психології ХНУВС, в якому взяли участь 660 курсантів першого курсу.

Аналіз проведених досліджень дозволяє встановити, що найчастіше курсанти отримують інформацію про професію правоохоронця та особливості проходження служби в ОВС від батьків, родичів, знайомих,

друзів, які навчалися (навчаються) в ХНУВС, працівників міліції, у відділі кадрів райвідділу (далі – РВ), з довідника вищих навчальних закладів України та Харкова. В меншій мірі першокурсники виділили інші джерела отримання інформації (див. табл. 1).

Зведена таблиця джерел інформації про професію правоохоронця, якими користувалися першокурсники 2007, 2009, 2010 рр. (%)

Таблиця 1

№	Джерело інформації	2007	2009	2010
1.	Батьки, родичі	38	46	43
2.	Знайомі, друзі, які навчалися (навчаються) в ХНУВС	33	34	37
3.	Працівники міліції, відділ кадрів РВ	44	56	58
4.	Довідник вищих навчальних закладів	31	20	53
5.	Працівник ХНУВС	-	7	71
6.	Самостійно шукав будь-які джерела	-	6	-
7.	Брат, сестра	13	6	-
8.	Реклама в газетах	5	3	11
9.	Друкована реклама	1	2	28
10.	Адміністрація школи, шкільний вчитель	4	3	-
11.	Телереклама	1	1	4

Як показали результати дослідження, найчастіше абітурієнти отримують інформацію про умови проходження служби в ОВС у відділі кадрів РВ та від інших працівників міліції. На нашу думку, так інформація є більш об'єктивною, повною та формує адекватну професійну мотивацію. Наступним найбільш розповсюдженим джерелом інформації є батьки і родичі. Ми вважаємо, що інформація такого роду досить часто відображає в певній мірі прагнення самих батьків, а не абітурієнтів оволодіти зазначеним фахом. Особливо це проявляється у продовженні професійної династії. Третє місце серед джерел отримання інформації за розповсюдженістю посідають знайомі, друзі, які навчаються (навчалися) в ХНУВС. Це може свідчити про те, що друзі й знайомі є особами, яким кандидати на службу довіряють і їхню інформацію беруть до відома. Можна припустити, що такі абітурієнти прагнуть здобути професію правоохоронця переважно через те, що її здобувають їхні друзі. Слід додати, що четверте місце у списку джерел за розповсюдженістю посідають довідники ВНЗ тому, що дають узагальнюючу і досить стислу інформацію про отримання професії і містять посилання (контакти) на додаткове джерело отримання інформації.

Інші джерела інформації є менш поширеними серед абітурієнтів, однак це не виключає їхнього впливу на формування мотивів до

служби. Наприклад, не наближена до реальності інформація, яка йде з фільмів, передач на правоохоронну тематику може формувати перебільшений романтизм професії правоохоронця, подавати роботу міліціонера як своєрідну комп'ютерну гру в «стрілялки».

На основі результатів проведених досліджень було виділено дев'ять груп мотиваційних факторів. А саме: саморозвиток для виконання професійних обов'язків; влада та соціальне домінування; вплив друзів, кінофільмів та бажання мати зброю; романтика; стабільність та престиж; професійна династія; давній вибір; ризик, незвичайність, гострі відчуття; свобода від норм моралі.

Основним джерелом інформації для кандидатів на навчання та службу в ОВС є батьки, знайомі, родичі, відділ кадрів РВ та довідник вищих навчальних закладів України або Харкова. Значна частка опитаних при виборі професії орієнтується на знайомих, друзів. Менш популярними джерелами інформації про професію правоохоронця для курсантів є ЗМІ та друкована реклама.

Важливу роль у формуванні привабливих мотивів до служби відіграє рання профорієнтація молоді. Суб'єктами ранньої профорієнтації являються шкільні вчителі, кадрові працівники РВ, інші співробітники міліції та ветерани ОВС, знайомі курсанти. До так званих «інформаторів» можна віднести батьків, братів, сестер та інших родичів. Однак слід зауважити, що все ж таки професійний вибір абітурієнта має бути свідомим і певною мірою самостійним, а не зробленим виключно під домінуючим впливом оточуючих. Крім того, слід враховувати, що отримана «із вуст у вуста» інформація не завжди може бути об'єктивною і відображати ключові особливості служби в ОВС.

До нейтральних, на нашу думку, джерел інформації слід виділити довідники вищих навчальних закладів України та Харкова. Вони інформують абітурієнтів про навчальні заклади, в яких можна здобути фах правоохоронця за вказаними спеціальностями, про особливості вступу до ВНЗ та контакти для довідок. Однак вони не описують особливості проходження подальшої служби в ОВС. Відсутність такого роду інформації цілком ймовірно може призвести до розчарування майбутніх правоохоронців у виборі професії.

Що стосується ЗМІ, то однозначно неможливо визначити, які мотиви до служби формуються під їх впливом. Серіали про міліцію, передачі на кримінальну тематику, новини та ін. можуть висвітлювати особливості проходження служби в міліції, що впливатимуть на формування адекватної професійної мотивації; інші кандидати на службу під впливом такої інформації уявлятимуть службу в міліції як своєрідну комп'ютерну гру в «стрілялки»; для емоційно чутливих

абітурієнтів телереклама вимальовує професію правоохоронця романтично привабливою.

У зв'язку із вищевикладеним пропонуємо провести ряд заходів щодо покращення профорієнтації, спрямованих на формування привабливих, соціально схвальних мотивів до служби у майбутніх правоохоронців.

1) Слід розробити та проводити на постійній основі системну, кваліфіковану та комплексну профорієнтаційну роботу для формування у кандидатів на навчання адекватної мотивації та свідомого ставлення до вибору професії.

2) Вважаємо за доцільне поширити заходи з професійної інформації та агітації серед учнів старших класів загальноосвітніх шкіл, в тому числі, і в профільних юридичних класах. При цьому особливу увагу необхідно приділяти інформації про умови роботи працівника ОВС, професійні вимоги до його особистісних якостей, про проблеми соціального характеру, матеріального забезпечення, особливості навчання у закладі системи МВС, перспективи щодо роботи зі спеціальності.

3) При плануванні профорієнтаційної роботи рекомендуємо особливу увагу приділити тісним постійним зв'язкам ВНЗ зі школами, районними відділами внутрішніх справ, профільними юридичними класами для надання професійно важливої інформації та професійної консультації потенційним кандидатам на навчання з метою прийняття ними рішення про вибір ВНЗ якомога раніше, а, отже, і формування у них стійкої та сприятливої мотивації вибору майбутньої професії.

4) Корисною була б розробка методичних рекомендацій кадровим службам територіальних УМВС та райвідділам щодо того, кого з випускників та яким чином залучати до вступу у відомчі навчальні заклади.

5) При створенні інформаційних та рекламних відеоматеріалів треба уникати зайвого романтизму, який відривається від реальності. Відеоматеріали мають бути направлені на конкретний сегмент випускників – тих, хто відчуває самотність від служіння людям, суспільству – та посилатися на цінності, культурні коди, значимі для цієї аудиторії – цінності самовдосконалення, відповідальності, героїзму, сили волі, витривалості, вірності закону, захисту людей.

6) Вважаємо корисним періодично проводити дослідження особливостей прийняття абітурієнтами рішення щодо вступу у відомчі ВНЗ та використані ними джерела інформації про професію.

Надійшла до редколегії 24.02.2011

УДК [159.947.5]–373.58

А. В. НЕЖУТА,

*преподаватель кафедры общей и прикладной психологии и педагогики
учебно-научного института права и массовых коммуникаций
Харьковского национального университета внутренних дел*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ МИЛИЦИИ УКРАИНЫ

Проанализированы психологические особенности мотивов выбора профессии правоохранителей, подходы к их классификации.

На сегодняшний день проблема формирования профессиональной мотивации стоит довольно остро в системе становления личности будущих сотрудников милиции. Это объясняется тем, что в момент поступления на службу в ОВД у молодых людей в полной мере не сформирована профессиональная мотивация.

Юноши, которые идут на службу в ОВД, как мотивы выбора данной профессии выдвигают разные причины социального характера, которые являются истинными для данной личности и полностью отражают его социальные установки или выдвигают формальные причины, которые маскируют и скрывают исправно.

Молодые люди, не имеющие профессии и специального образования в качестве основной причины называют романтику профессии, что в большинстве случаев сочетается с юношеской незрелостью и недостаточным представлением о выбранной профессии. Реже лица юношеского возраста говорят, что они выбрали данную профессию в связи с семейной традицией, по советам родственников или знакомых, уже работающих в ОВД.

Лица более зрелого возраста указывают на научные перспективы, перспективы служебного роста, материальную и бытовую заинтересованность.

А. Н. Роша (1989) описывает профессиональную мотивацию и выделяет четыре группы мотивов:

1. Устойчивый интерес к профессии (показателем устойчивости интереса, по его мнению, является увлечение профессией ещё со школы, участие в помощи органам внутренних дел и др.);

2. Стремление стать сотрудником милиции под влиянием родственников;

3. Влияние книг и кинофильмов;

4. «Короткая» мотивация, когда человек мечтает о другой специальности, но по каким – то обстоятельствам идёт на службу в ОВД.

При этом первые две группы мотивов определяются автором как наиболее стойкие, но он подчёркивает, что устойчивый интерес к профессии могут иметь также личности, которые рассматривают службу в ОВД как возможность реализовать своё патологическое стремление к власти, хотя компенсировать таким образом свои личностные недостатки. А выбор профессии под влиянием родственников может быть связан с желанием получить их покровительство при отсутствии собственных способностей или с невозможностью вступить в другие учебные заведения без поддержки влиятельных родственников.

В. Г. Андросюк (1995) рассматривает профессиональную мотивацию в контексте общей профессиональной направленности сотрудника ОВД. Он отмечает, что адекватно сформированная профессиональная направленность предполагает внутреннее принятие своей профессии, устойчивое положительное эмоциональное отношение к ней, профессиональную гордость. Адекватно сформированная профессиональная направленность обеспечивает гармоничное сочетание конкретных мотивов поведения сотрудника ОВД, их системный характер. Автор выделяет следующие группы мотивов:

1. Мотивы, связанные с объективным содержанием деятельности (личное участие в борьбе с преступностью, обеспечение правопорядка, защита прав граждан и др.);

2. Мотивы, связанные с внешними атрибутами деятельности, условиями её выполнения (возможность применения должностных полномочий, престижность и др.);

3. Мотивы, связанные с деятельностью как средством решения материально-бытовых проблем и удовлетворения личностных потребностей.

Наиболее полной, дифференцированной и пригодной к практическому использованию является классификация В.Л. Васильева (1991), который выделяет пять основных типов профессиональной мотивации:

1. Адекватный тип характеризуется тем, что ценностные ориентации и связанные с ними профессиональные мотивы полностью согласуются с реальным, общественно значимым поведением личности, которое отвечает требованиям профессионального и этического характера;

2. Ситуационный тип, при котором решающее влияние на выбор профессии имеют внешние факторы: материально-бытовая заинтересованность, внешний престиж профессии, её романтическая привлекательность;

3. Конформистский тип характеризуется тем, что выбор профессии происходит под влиянием референтной субъективно высоко значимой группы (родители, родственники, друзья и др.). Такой выбор осуществляется, как правило, без учёта особенностей личности, её

истинной направленности, способностей. Этот тип мотивации встречается у лиц, случайно оказавшихся на службе в ОВД, а также у детей, родители которых представители юридических профессий;

4. Компенсаторный тип мотивации встречается у лиц, которые выбирают профессию сотрудника ОВД как область деятельности, в которой есть возможность преодолеть в себе слабые черты характера (неуверенность, тревожность, замкнутость, переживание личной неполноценности, некоммуникабельность и др.) благодаря овладению профессией, требующей проявления мужества, самостоятельности, решительности и других качеств;

5. Криминальный тип характеризуется антисоциальной направленностью, которая, как правило, маскируется правильными объяснениями. Люди этого типа стремятся использовать профессию в своих личных целях, которые не соответствуют профессиональным требованиям. Для них характерны нечестность, беспринципность, склонность к авантюре.

Необходимо уточнить, что относительно выпускника школы, который не имеет профессии и специального образования, говорить об адекватном типе профессиональной мотивации довольно трудно, ведь такой тип предусматривает включение предмета профессии в содержание Я-концепции человека, когда цели и задачи профессиональной деятельности становятся личными ценностями. А это может произойти только в процессе специального обучения или непосредственно в деятельности. Также возникают трудности при определении типа мотивации у конкретного кандидата на службу или учёбу. Это выражается в социально ожидаемых ответах, когда люди хотят скрыть истинные мотивы. Например, в основе стремления к торжеству справедливости могут лежать компенсаторные или криминальные побуждения. Поэтому в диагностике адекватной мотивации необходимо уточнение её содержания относительно выпускников школ и тщательный анализ иерархии мотивов будущего правоохранителя, а также условий их формирования.

В целом процесс возникновения и становления мотивов предусматривает усвоение социального опыта, собственный индивидуальный опыт, его осмысление, положительные успехи в профессиональной сфере, благоприятное отношение социального окружения к данной деятельности.

Укреплению мотивации и её развития, повышению её устойчивости способствуют такие факторы как ознакомление с жизнью общества; общественные отношения; целенаправленное воспитание личности; формирование её направленности; систематическая эффективная деятельность, оптимальная её организация; положительное влияние коллектива.

Надійшла до редколегії 24.02.2011

Проаналізовано психологічні особливості мотивів вибору професії правоохоронців, підходи до їх класифікації.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

УДК 159.9:34.01

Н. Е. МІЛОРАДОВА,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Г. В. ПОПОВА,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*

ЖИТТЄВІ ПРІОРИТЕТИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті розглядаються гендерні особливості цінностей та емоційного ставлення до них у працівників органів внутрішніх справ.

Актуальність проблеми. Однією з центральних серед властивостей особистості, що формують для неї цілісну картину миру, є її соціальна спрямованість, що визначається як стійка система пріоритетів. З одного боку, соціальна спрямованість особистості проявляється в домінуючих мотивах, інтересах, прагненнях і переконаннях, відношенні людини до себе і до інших. З другого боку, соціальна спрямованість особистості визначає соціальне обличчя особистості, її справжнє відношення до дійсності, до різних її проявів, оцінку відносин до різних подій суспільства. Саме ціннісні пріоритети особистості визначають її соціальну активність.

Проблема ціннісних пріоритетів є однією з найважливіших, найзначущих у сучасній психологічній науці, оскільки система ціннісних відносин, смислова сфера особистості справляють опосередкований вплив на всі сфери життєдіяльності людини, упорядковуючи її погляди, відносини і детермінують її дії та вчинки. Руйнування ціннісної основи неминує призводити до кризи, вихід з якої можливий тільки шляхом знаходження нових цінностей. На нашу думку, важливо своєчасно діагностувати наявні ціннісні орієнтири працівників ОВС для

запобігання виникнення кризи моральності та правосвідомості, падіння цінності людського життя, екзистенційного вакууму.

Проблемою вивчення цінностей у вітчизняній та зарубіжній психології займалися К. А. Абульханова-Славська, Д. А. Леонтьєв, Ф. Є. Василюк, В. А. Ядов, Д. Н. Узнадзе, С. Л. Рубінштейн, Л. С. Виготський, В. Франкл, А. Адлер, А. Маслоу, Е. Еріксон., Е. Фромм та інші. Цінності вивчались як один з факторів формування смислоутворюючої активності та смислу життя в цілому. Формування ціннісних орієнтацій особистості розглядалося авторами у нерозривному зв'язку з комплексом основних потреб людини, з формуванням її ціннісних відносин [4].

Практичний сенс вивчення ціннісних орієнтацій працівників органів внутрішніх справ полягає у тому, що така інформація може бути корисною при проведенні психопрофілактичної роботи з приводу балансу професійного та особистісного життя. Особливо це стосується жінок, що працюють в органах внутрішніх справ.

Історично склалося так, що практично в будь якій культурі чоловіки та жінки виконують різну роботу, у всьому світі робочі місця поділені за статевою ознакою. Розподілення праці на підставі гендеру починається рано, ще з дитинства. Чоловічі та жіночі зайняття з часом змінюються через технологічні, екологічні чи політичні зміни. Однак незмінним залишається те, що чоловікам та жінкам доручають різні завдання. Поведінка чоловіків та жінок детермінована традиційними гендерними ролями та ідеалами, представники обох статей очікують соціального схвалення за поведінку, яка відповідає традиційним гендерним ролям. [3].

Виклад основного матеріалу. В сучасному суспільному житті спостерігається явище маскулізації жінок та фемінізації чоловіків. За останні роки збільшується кількість жінок – працівників ОВС. У зв'язку з цим постає питання: як впливає на особистість жінок, а саме на ціннісні структури особистості, праця в маскулінній організації; як жінка сприймає оточення та будує важливі відносини в своєму житті.

Метою нашого дослідження було виявлення гендерних особливостей цінностей та емоційного ставлення до них у працівників органів внутрішніх справ.

Нами було проведено дослідження життєвих пріоритетів працівників ОВС, а саме гендерних особливостей вибору пріоритетних життєвих цінностей в певних сферах життєдіяльності та емоційного ставлення до деяких запропонованих цінностей. В дослідженні приймали участь співробітники райвідділу: 28 чоловіків у віці від 23 до 36 років (співробітники слідчого відділу, відділу карного розшуку, дільничні інспектори міліції) та 26 жінок у віці від 22 до 30 років (працівники слідчого відділу, дільничні інспектори міліції).

Дослідження складалося з двох етапів. На першому етапі досліджуванам було запропоновано відповісти на питання опитника

«Морфологічний тест життєвих цінностей» (далі – МТЖЦ) [1]. Запропоновані в опитнику цінності відносяться до різноспрямованих груп: морально-духовні цінності та егоїстично-престижні (прагматичні). До перших відносяться: саморозвиток, духовна задоволеність, креативність та активні соціальні контакти, відображаючи морально-ділову спрямованість. Відповідно, до другої підгрупи цінностей відносяться: престиж, досягнення, матеріальне становище, зберігання індивідуальності. Вони в свою чергу відображають егоїстично-престижну спрямованість особистості.

На другому етапі здійснювалося вивчення емоційне сприймання життєвих цінностей за допомогою «Колірного тесту відношень» А. М. Еткінда – невербального компактного діагностичного методу, відображаючого неусвідомлюваний рівень відношення людини до поняття, що оцінюється. Дослідження емоційного відношення базується на припущенні про те, що істотні характеристики невербальних компонентів відношень до значимих інших людей чи понять та до самого себе відображаються в колірних асоціаціях. Колірна сенсорика, в свою чергу, пов'язана з емоційним життям особистості [1]. Стимульним матеріалом виступали вісім стандартних колірних еталонів запропонованих М. Люшером. Досліджуванім було запропоновано 9 цінностей (Я, друзі, сім'я, начальник, робота, життєві досягнення, освіта, фізична активність, відпочинок) до яких вони повинні були обрати колір, який, на їх відчуття, найбільш відповідає даному поняттю. Діагностика емоційного відношення відбувалась за двома критеріями: змістовним (обраний до поняття колір має певне змістове навантаження) та ранговим (місце обраного до поняття кольору відносно розкладки кольорів за перевагою). Для аналізу отриманих результатів були застосовані методи математичної обробки статистичних даних, а саме критерій ϕ (кутового перетворення Фішера) [2].

У ході дослідження життєвих цінностей були виявлені деякі гендерні відмінності серед пріоритетів ціннісно-смісловій сфери працівників ОВС (таблиця 1).

Таблиця 1

**Пріоритет сфер життєдіяльності жінок та чоловіків –
працівників ОВС (%)**

Сфери життєдіяльності, термінальні цінності	Високі показники		Середні показники		Низькі показники	
	Жінки	чол.	жінки	чол.	жінки	чол.
1	2	3	4	5	6	7
Сфера професійного життя	49,5*	16,3	40,1	69,5	10,5	14,2
Сфера навчання, підвищення кваліфікації	20,5	17,2	68,3	57,3	12,2	26,5

1	2	3	4	5	6	7
Сфера сімейного життя	49,5	36,2	51,2	54,1	0,3	10,6
Сфера суспільного життя	19,3	36,2	51,2	48,7	30,5	16,1
Сфера захоплень	0,3 *	36,2	68,3*	34,1	32,4	30,5
Сфера фізичної активності	0,3 **	51,2	58,3	44,5	39,4**	5,3

Примітка: * відмінності достовірні ($P \leq 0,05$); ** – відмінності достовірні ($P \leq 0,01$);

Так, жінки які працюють в органах внутрішніх справ, мають більш прагматичну спрямованість (егоїстично-престижну) ніж чоловіки, які характеризуються гуманістичною спрямованістю. Сфера професійного життя декларується жінками як більш вагома в порівнянні з чоловіками. Жінки багато свого часу приділяють роботі та вважають, що професійна діяльність є головним змістом життя людини. У них спостерігається тенденція до самодостатності, до оцінки з боку інших байдужі. Практичні в своїй діяльності, шукають певну вигоду від взаємовідносин з оточуючими. Жінки характеризуються консервативністю у поглядах. Творчі здібності подавлені, проявляється стереотипність в поведінці та діяльності. Спостерігається нерішучість в спілкуванні з незнайомими людьми, недовіра до оточуючих, небажання бути відкритими. Жінки позбавлені домагань на статус лідера, керівника. Вони прагнуть до незалежності від інших людей. Для них важливо зберегти неповторність та своєрідність власної особистості, поглядів, переконань, свого стилю життя.

У ході дослідження були виявлені цінності, що декларуються чоловіків працівників органів внутрішніх справ, тобто ті цінності які є усвідомлюваними. Чоловіки віддають перевагу сфері захоплень та фізичній активності. Прагнуть до самовдосконалення, вважають, що потенційні можливості людини майже необмежені і, що в першу чергу, в житті необхідно добитися найбільш повної їх реалізації. Прагнення до отримання морального задоволення у всіх сферах життя. Чоловіки прагнуть уникати будь-яких стереотипів та намагаються урізноманітнити своє життя. Найціннішим в їхньому житті є можливість спілкуватися та взаємодіяти з іншими людьми. Мають потребу в соціальному схваленні.

Як відомо, людина може не усвідомлювати свої дійсні цінності або ховати їх, створюючи таку собі «бутафорію ціннісних відносин». Тому для вивчення «реальних» ціннісних відносин, емоційного ставлення до запропонованих цінностей було проведено проективну методику «Колірний тест відносин».

У табл. 2 зображені типи колірних асоціацій до запропонованих понять у жінок та чоловіків – працівників ОВС. Під типом асоціацій розуміється відношення обраного кольору та рангової позиції, яку цей

колір займає в стандартній розкладці кольірних еталонів. Так, кольірні еталони під № 1 – темно-синій, № 2 – синьо-зелений, № 3 – помаранчево-червоний, № 4 – жовтий – позначаються знаком «+», а кольірні еталони під № 7 – чорний, № 0 – сірий, № 5 – фіолетовий, № 6 – коричневий – знаком «-». Другим знаком позначається рангова позиція цього кольору: з 1 по 4 позицію позначається знаком «+»; з 4 по 8 – знаком «-».

Таблиця 2

Типи кольірних асоціацій серед жінок та чоловіків – працівників ОВС (%)

Цінності	++		+-		-+		--	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч
Я	30*	70	20	28	30**	1	20*	1
Друзі	69	70	1	10	10	1	20	19
Родина	90**	30	1**	50	1	10	8	10
Керівник	10	5	20	5	1	20	59	70
Освіта	50	30	1*	20	30	30	19	20
Досягнення	39	40	40*	10	20	40	1	10
Праця	10	20	30	10	10	35	50	35
Фізична активність	40	50	1	10	20	5	39	35
Відпочинок	30	40	29	25	1	15	40	20

Примітка: * відмінності достовірні ($P \leq 0,05$); ** – відмінності достовірні ($P \leq 0,01$);

За результатами дослідження було виявлено, що обстежені жінки більш негативно сприймають власне «Я», ніж чоловіки. На відміну від чоловіків практично всі жінки позитивно ставляться до поняття «родина». Можливо це зумовлено тим, що у чоловіків це поняття фрустровано і, як наслідок емоційно негативно сприймається. Також на відміну від жінок, у чоловіків фрустровано прагнення до освіти та підвищення рівня своєї кваліфікації. У жінок спостерігається фрустрація по відношенню до поняття «досягнення», тобто вони не відчувають можливості просунення по службі.

У чоловіків спостерігається більш позитивне ставлення до поняття «Я» ніж у жінок. 70 % досліджуваних чоловіків мають позитивне відношення до поняття «Я» і лише 30 % жінок мають позитивне ставлення до поняття «Я» ($p \leq 0,05$). Та 20 % досліджуваних жінок мають повністю негативне відношення до поняття «Я», тобто негативне сприймають себе. У 30 % жінок спостерігається компенсаторне ставлення до поняття «Я», та лише у 1 % чоловіків спостерігаються таке ставлення до себе ($p \leq 0,01$). На підставі цього можна зробити висновок про те, що жінки – працівники ОВС більш негативно ставляться до себе

ніж чоловіки. Можливо вони почувають дискомфорт та неспроможність до саморозвитку в даних соціальних та професійних умовах.

Щодо поняття родина спостерігаються досить істотні відмінності. Так більшість жінок (90 %) повністю позитивно ставляться до своєї родини та відносять її на перший план, тобто потреби пов'язані з родиною є актуальними та мусять задовольнятися. Та лише третина обстежуваних чоловіків позитивно ставляться до цього поняття та відносять його на перший план ($p \leq 0,01$). У половини обстежуваних чоловіків спостерігаються фрустраційні тенденції по відношенню до поняття «родина»: родина як цінність вагома, але не має можливості реалізувати всі потреби пов'язані з цим поняттям ($p \leq 0,01$).

Відмінності в ставленні до поняття «освіта» спостерігаються в тому, що 20 % чоловіків до поняття освіта ставляться емоційно позитивно, але не можуть реалізувати цю цінність, тобто спостерігається фрустрація по відношенню до цього поняття, в той час коли лише 1 % жінок таким чином ставляться до поняття «освіта» ($p \leq 0,05$). Тобто чоловіки прагнуть до підвищення рівня своєї кваліфікації, але через якісь обставини (наприклад, брак часу, існування більш вагомих пріоритетів) не можуть реалізувати це прагнення. Тоді як жінки і прагнуть і можуть реалізувати це прагнення.

Емоційно позитивне ставлення але усунення на останнє місце в ієрархії цінностей спостерігається по відношенню до поняття «досягнення» у жінок 40 %, а у чоловіків лише 10 %. Так, можна казати, що жінки більш прихильні досягати намічених цілей та таким чином реалізовувати свої прагнення, але чомусь відхиляють їх на другий план по відношенню з іншими життєвими цінностями ($p \leq 0,05$).

Співпадають у жінок та у чоловіків відношення до поняття «професійна діяльність». У більшості спостерігається емоційно негативне ставлення до цієї сфери життєдіяльності.

До поняття «фізична активність» як чоловіки так і жінки ставляться невизначено, амбівалентно 40 % жінок та 50 % чоловіків повністю позитивно відносяться до фізичної активності, а 39 % жінок та 35 % повністю негативно ставляться до цієї сфери життєдіяльності.

Висновки. Хоча жінки і вказують свідомо на певну цінність професійного життя, але більш емоційно позитивно ставляться до сфери сімейного життя, до спілкування з друзями та до власного престижу. Для більшості обстежених нами жінок сім'я на рівні емоційних потреб є найважливішою сферою життя, що фіксується на підсвідомому рівні. Це стискається зі змістом традиційної гендерної ролі жінки. В маскулінній організації, якою є ОВС, цінність родини традиційно нижче за цінність роботи. Таким чином, для жінок – працівників ОВС існує традиційна дилема – робота чи сім'я.

Чоловіки-співробітники ОВС декларують цінність сфери фізичної активності, як засіб ефективного виконання своїх службових обов'язків, а на неусвідомленому рівні емоційно позитивніше ставляться до освіти як засобу підвищення кваліфікації та просуванню по службі. Тобто чоловіки також свідомо орієнтуються на традиційні маскулінні цінності всупереч емоційних потреб.

Таким чином ті цінності, які декларують обстежені чоловіки та жінки, на свідомому рівні не співпадають з емоційним ставленням до них. Такі розбіжності між свідомо декларованим та емоційним підсвідомим відношенням до вказаних цінностей, на наш погляд, можуть викликати особистісні кризові стани, що може негативно впливати на виконання службових обов'язків.

Ціннісні орієнтації необхідно вивчати для діагностики наявного стану співробітників ОВС, проведення психокорекційної роботи, та для надання керівникам рекомендацій, щодо ефективного управління підрозділами органів внутрішніх справ, враховуючи цінність як джерело мотивації.

Список використаної літератури. 1. Ламаш И. В. Методические рекомендации для прохождения ознакомительной практики студентами 3 курса НУА. – Х., 2003. 2. Петінова О. Б. Потреби, інтереси, ціннісні орієнтації особистості: їх взаємозв'язок/ О. Б. Петінова // Перспективи. – № 1. – 2002. 3. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб., 2002. 4. Чернобровкина А. В. Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности : автореферат. – М., 2000.

Надійшла до редколегії 03.03.2011

УДК [159.947.5]–351.74

В. І. ОСЬОДЛО,

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник кафедри психології та педагогіки
Національного університету оборони України*

КАР'ЄРНІ ЦІЛІ СУБ'ЄКТА У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті проаналізовані результати дослідження уявлень офіцерів про кар'єру. Кар'єрне зростання, в уявленні досліджуваних, передбачає проходження значної кількості посад, тому ефективне кар'єрне планування може наблизити офіцерів до досягнення їхніх професійних цілей.

У сучасних умовах реформування й розвитку Збройних Сил України та при переході українського суспільства від монокультурної системи управління до демократичної, помітно збільшилася кількість

виборів способу життя, мислення й діяльності кожної людини, у тому числі й військовослужбовців.

Ще зовсім недавно основним критерієм розвитку людства й суспільства визнавали досягнення максимальних обсягів виробництва й матеріальних благ, а сьогодні прийшов час говорити про концепцію людського розвитку, яка пропонує зовсім інші пріоритети. Вона визначає людський розвиток як процес зростання людських можливостей – людина має прожити довге професійне життя, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, правами, суспільною повагою до особистості тощо.

На шляху професійного розвитку й становлення офіцера важливими є кар'єрне зростання та прагнення до реалізації кар'єрних цілей. Тому, для комплексного дослідження кар'єрних цілей нами були використані наступні методики: анкета «Уявлення про професійну самореалізацію» та адаптований до військової діяльності «Кадровий опитувальник» Є. О. Могильовкіна [9]. Результати опитування, виявлені за допомогою зазначених опитувальників, наведені в табл. 1 і 2.

Оцінка кар'єрних устремлінь офіцерів здійснювалася за відповідями на таке запитання «Що означає для Вас успішна кар'єра?», яке дає змогу з'ясувати розуміння досліджуваними сутності кар'єри. Слід відзначити, що психосемантичний зміст цього поняття між досліджуваними різних груп суттєво не відрізняється. Найбільш типовими відповідями для офіцерів були такі: «досягти високих посад та звань», «отримати престижну посаду»; «високий матеріальний дохід»; «отримати владні повноваження» тощо. Крім того, емпіричне дослідження дозволило нам дослідити як офіцери оцінюють події, які на їхню думку принесли найбільше задоволення у професійному просуванні. Так, з усіх подій які відбуваються в житті офіцера (загальна вибірка) найбільш значимими визначено – «призначення на вищу посаду» (75 %).

Таким чином, аналіз професійних уявлень досліджуваних про успішну кар'єру свідчить про наближення їх змістових характеристик до традиційного розуміння цього феномену. Такі уявлення про успішність в професії спонукають до дослідження тих аспектів, які визначають «ціну» успіху, тобто вивчення тих «ресурсів», якими офіцер готовий заплатити за свої досягнення: спрямованість зусиль; самовідданість та самозречення; залежність; пасивність; конформність; гроші, моральні принципи тощо.

Відповідаючи на запитання «Чим офіцери готові заплатити за досягнення професійних цілей?» відповіді досліджуваних мають такий розподіл. На перші позиції переважна більшість досліджуваних висуває такі ресурси: «інтерес до змісту професійної діяльності» (1 група –

18 %; 2 група – 25 %; 3 група – 22%); особистий час (1 група – 23 %; 2 група – 29 %; 3 група – 18 %); бажання бути в колективі, добрі взаємини з товаришами по службі, (1 група – 28 %; 2 група – 33 %; 3 група – 31 %). Слід відзначити, що служить заради грошей (загальна вибірка) тільки 9 % військовослужбовці.

Аналіз отриманих відповідей показує, що в процесі професійної самореалізації досліджувані використовують адекватні критерії досягнення професійних цілей. Феномен самореалізації офіцерів, насамперед, розглядається у взаємозв'язку особистісних та соціальних чинників. Така детермінація в досягненні професійних цілей виявляється в особливостях фіксації досліджуваними свого унікального способу життя у військовому середовищі. Загальною ознакою такого способу життя офіцерів є згортання активності в професійній діяльності, відсутність стійкого інтересу до професійного життя на фоні зростання потреби у підтриманні доброзичливих взаємин з товаришами по службі.

За питанням анкети «Чи досягли Ви рівноваги та гармонії між службою, родиною та відпочинком?» результати опитування були наступними.

Таблиця 1

Показники гармонії між службою, родиною та відпочинком

Назви шкал	Офіцери з різним професійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197) до 30 років	2 група (n=194) до 40 років	3 група (n=185) до 55 років			
	Сер. знач.	Сер. знач.	Сер. знач.	1 і 3	1 і 2	2 і 3
Показники гармонії між службою, родиною та відпочинком	2,1	1,2**	2,8**			0,05

Примітка: ** значимі відмінності при $p < 0,01$

Оцінка показників гармонії між службою, родиною та відпочинком здійснювалася за трьох бальною шкалою де 1 – істотне переважання службової діяльності, 2 – домінування позаслужбової активності, 3 – досягнута рівновага між службовою та позаслужбовою активністю.

Так для 1 групи офіцерів з низьким професійним стажем характерними були відповіді з «домінуванням позаслужбової активності», що пояснюється переважно плануванням особистого комфорту, організації свого дозвілля, пошуку шлюбного партнера тощо,

а ніж виконанню службових обов'язків. Такі показники, швидше за все, свідчать про порушення цілісності в структурі діяльності, насамперед в орієнтувальній та виконавчій її частині. Тому, етап первинної професіоналізації офіцерів характеризується відсутністю належної службової активності, вольових зусиль, малоактивністю та малоусвідомленістю своєї соціально-рольової позиції, саморефлексії та саморегуляції.

Для офіцерів 2 групи характерним є «істотна перевага роботи», що пояснюється значною завантаженістю офіцерів службовими проблемами. Для офіцерів на перший план виступає відповідальність, яка вимагає додаткового часу на виконання службових обов'язків, знаходження додаткових ресурсів для виявлення й розкриття свого професійного потенціалу, власних сутнісних сил і можливостей. Офіцерам значною мірою властиві ознаки суб'єктної активності, які проявляються в наполегливості, прагненні до досягнення поставлених цілей, здатності до рефлексії й саморефлексії, саморегуляції, адекватної самооцінки тощо. Суб'єкт ВПД виступає як відповідальний та самостійний у виборі шляхів та способів для продуктивно-творчої реалізації цих устремлінь в тих соціально-значимих життєвих контекстах (військова служба, навчання, дозвілля, сім'я та ін.) в якій він включений.

Встановлення «рівноваги між службою та позаслужбовою активністю», характерно для офіцерів 3 групи. Такі результати можна пояснити розширенням включеності досліджуваних в різні сфери життя, насамперед такі як, служба, налагодження соціальних контактів, сім'я, друзі, відпочинок тощо. На цьому етапі (майстерності) професійна самореалізація офіцерів носить більш стабільний характер, про те й надалі значною мірою залежить від оцінки оточуючих. Офіцер спроможний ставити перед собою цілі й докладати належні вольові зусилля в їх досягненні. Здатен до рефлексії, однак наявні труднощі у саморегуляції своєї діяльності, коливання самооцінки, самовідношення часто не дозволяють доводити до кінця розпочату справу. Професійна й особистісна самореалізація відбувається в основному на рівні реалізації ролей та норм у військово-професійному середовищі.

Кар'єрне зростання передбачає просування досліджуваних по службовій «драбині» з одночасним проходженням певної кількості посад. Офіцери з різним професійним стажем по-різному визначили для себе кількість посадових позицій, які їм необхідно пройти, щоб досягти кінцевої мети наміченої кар'єрної цілі. Так, в середньому більшу кількість посадових позицій для себе передбачають молодші офіцери – 6,8 посадових позицій, для офіцерів 2 групи ця кількість становить – 4,5 позицій, а найменшу кількість позицій для себе вбачають старші офіцери – 2,6. Зазначимо, що різниця розподілу середніх достовірно відрізняється по групах. Такий розподіл результатів, виглядає

природнім, оскільки молодшим офіцерам необхідно пройти більшу кількість посад, щоб досягнути положення старших офіцерів. Враховуючи лінійно-ієрархічну побудову органів військового управління, така кількість посад свідчить про високі кар’єрні домагання суб’єкта ВПД й розуміння тривалості цього процесу в часі. Успішне проходження такої кількості посад може наблизити офіцерів до їхньої кінцевої кар’єрної цілі.

Не менш важливими виявилися результати щодо порівняння офіцерами збігів наміченого графіку кар’єрного розвитку з реальним посадовим зростанням та можливостей службового просування на цей час. Результати такого порівняння наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Показники збігу реального посадового зростання з наміченим графіком кар’єри

Назви шкал	Офіцери з різним професійним стажем			Відмінності між групами (t – критерій)		
	1 група (n=197)	2 група (n=194)	3 група (n=185)			
	Сер. знач.	Сер. знач.	Сер. знач.	1 і 3	1 і 2	2 і 3
Показники збігу посадового зростання	3,7**	3,1*	1,8**	0,01		0,05

Примітка: * значимі відмінності при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$

За груповими оцінками очікування офіцерів 1 групи відстають від реального кар’єрного просування, тобто їхня кар’єра насправді дещо випереджає очікувані досягнення. Такі результати, очевидно, пов’язані з тривалістю професійного шляху, який передбачає проходження значної кількості посад зі збільшенням професійного стажу. Для 2 групи офіцерів очікувані результати та реальний графік кар’єри переважно збігаються в часі. Неузгодженість в показниках реального посадового зростання з наміченим графіком кар’єри властива офіцерам 3 групи, у яких спостерігається обернена тенденція, яка проявляється в реальному відставанні кар’єрного просування від суб’єктивних очікувань.

Таким чином, уявлення офіцерів про професійне зростання на різних етапах їхнього становлення суттєво відрізняються. Отримані результати, на нашу думку, обумовлені різними можливостями у посадових зрушеннях для офіцерів різного професійного стажу, оскільки військове середовище побудоване за так званим «пірамідальним типом» посадового зростання, коли з кожним наступним рівнем кількість рівнозначних посад зменшується, а отже менша кількість офіцерів їх зможе зайняти. Саме тому молодшим

офіцерам передбачається «ширше поле» для реалізації своїх можливостей, часом ще не сформованих кар'єрних запитів, а старшим офіцерам цього «поля» вже не вистачає. Спираючись на отримані результати ми можемо зробити висновок про те, що для успішного кар'єрного зростання офіцеру слід активно вибудовувати власну професійну складову життєвого шляху через формулювання адекватних професійних цілей та дотримання певної індивідуальної стратегії в їх досягненні.

Отже, спираючись на отримані результати ми можемо відзначити, що професійна самореалізація суб'єкта ВПД тісно пов'язана зі ставленням його до оточуючої військової дійсності та самого себе в яких реально виявляються властивості особистості. Оскільки професійна діяльність є основною формою активності суб'єкта, то саме цей вид діяльності створює передумови для розкриття своїх здібностей, утвердження себе як особистості та досягнення певного соціального статусу. Можна з великою вірогідністю прогнозувати що знання здібностей офіцера, його життєвих цілей і цінностей поряд зі створенням у військовій частині (підрозділі, установі) атмосфери свободи й відповідальності, уваги до внутрішнього світу військово-службовця, підтримки, довіри й зацікавленості у розвитку іншого, призведе до розширення можливостей для особистісного зростання поряд з професійним розвитком, а відповідно й розширить можливості самоактуалізації.

Висновки. 1. Важливою складовою життєвого шляху офіцера є професійна. Оцінка уявлень про кар'єру свідчить, що останню досліджувані пов'язують зі службовими досягненнями та просуванням по службі (не менше 75% респондентів). Оцінка показників гармонії між службою та іншими сферами життєдіяльності показує, що на різних етапах професійного становлення в офіцерів спостерігаються різноспрямовані тенденції при виконанні службових обов'язків.

Кар'єрне зростання, в уявленні досліджуваних, передбачає проходження значної кількості посад, тому ефективне кар'єрне планування може наблизити офіцерів до досягнення їхніх професійних цілей.

2. Дослідження проблеми професійної самореалізації суб'єкта ВПД надалі залишається актуальним, насамперед з позиції психологічного забезпечення цього виду діяльності, причому остання має мати свою видо-родову специфіку з урахуванням сухопутної, повітряної та морської компоненти. На доцільність такого підходу вказують сучасні дослідження у галузі професійної психології, яка пропонує різноманітні системи духовного, психічного і фізичного самовдосконалення.

Список використаної літератури. 1. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М. : Институт

психології РАН, 2008. – 347с. 2. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева – СПб. : Речь, 2005. – 222 с. 3. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 3–19. 4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг. / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с. 5. Осьодло В. І. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на професійне становлення офіцера / В. І. Осьодло // Вісник НАОУ. – 2009. – № 5(13). – С. 127–137.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК [159.947.5]-351.74

І. В. ЖДАНОВА,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Ю. Ю. БЕЗЧАСТНА,

*курсант навчально-наукового інституту
психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ТИПИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС З РІЗНИМ СТАЖЕМ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проаналізовано результати дослідження мотивів вибору професії правоохоронця курсантами. Встановлено, що такий вибір відбувається, насамперед, за адекватними мотивами. Курсанти в більшій мірі залежать від поради значущих осіб, для них обрана професія – це можливість подолати в собі слабкі риси характеру завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності та рішучості.

У межах акмеологічних концепцій, концепцій професіоналізму доведено, що однією з важливих сторін професіоналізму є його мотиваційна сторона. За Марковою А. К., високі рівні професіоналізму припускають захопленість менталітетом, сенсом, спрямованістю професії, бажання залишатися в професії; мотивацію високих рівнів досягнення в своїй праці; прагнення розвивати себе як професіонала, прагнення до позитивної динаміки професійного зростання та

використання будь-якого шансу для цього, сильне професійне цілепокладання та ін. У зв'язку з чим вивчення професійної мотивації представників різних професій взагалі, й професій правоохоронця, зокрема, є актуальним завданням.

У психологічній науці поняття «мотивація» є базовим, основоположним поняттям, яка дозволяє зрозуміти психологічні причини поведінки і діяльності людини. У свою чергу, психологічні причини поведінки знаходять своє віддзеркалення в мотивах. Саме тому мотиваційна сфера особистості як сукупність її мотивів є соціальним ядром особистості, а провідні її мотиви відбивають спрямованість особистості.

Існують різні визначення поняття «мотиваційна сфера особистості», але всі провідні психологи (С. Л. Рубінштейн, О. М. Леонтьєв, В. М. Мясіщев, Б. Г. Ананьєв, Є. П. Ільїн і ін.) єдині в думці, що мотиваційна сфера особистості є провідною її характеристикою. Більш за те, кажучи про розвиток особистості, найчастіше мають на увазі саме розвиток її мотиваційних властивостей.

Необхідно відзначити, що в зарубіжних теоріях особистості поняття «мотиваційна сфера особистості» не є таким популярним і загально визнаним. Проте, в оцінці таких явищ як мотивація, мотив спостерігається більша єдність поглядів.

Проблема мотивації, професійної мотивації, її формування і розвитку на сьогодні є дуже актуальною. У зв'язку із серйозними соціальними, політичними, економічними змінами в нашому суспільстві виникають певні проблеми щодо викривлень у мотиваційній сфері, професійній мотивації певного контингенту осіб. Все частіше доводиться чути такі характеристики мотивації як «кримінальна спрямованість особистості», «егоїстична спрямованість», «корислива спрямованість» та інші. Особливо актуальним це становиться відносно співробітників, які працюють в системі «людина-людина» й до якої й належить професія правоохоронця.

Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як професійна мотивація, представляє собою складне соціальне явище, що детерміновано багаточисельними факторами (соціально-економічні та соціально-психологічні чинники, особистісні якості, цінності людини тощо). Професійна мотивація – це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з нею, вибір місця роботи, бажання звільнитися і т. д. Професійна мотивація формується під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з профорієнтації.

Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для

людини професійні цілі, зміст діяльності, вимоги професійного та етичного характеру. Крім того, сам процес становлення особистості як спеціаліста теж залежить від професійної мотивації. Виявлення та розвиток професійної мотивації дозволяє забезпечити скоріше становлення спеціаліста, керівника, організатора, підвищити ефективність професійної підготовки працівників. Дослідження мотиваційної сфери правоохоронця здійснювалося у працях таких вчених як: В. Андросюк, М. Ардавов, Г. Бабушкін, В. Барко, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко, А. Роша, А. Стародубцев, О. Шаповалов, Г. Юхновець та ін.

Більшість науковців відмічає що, ефективність діяльності працівника ОВС залежить як від різноманітних об'єктивних факторів (організаційних, соціально-психологічних та ін.), так і від суб'єктивних (стійкої мотивації до обраної професії та наявності комплексу здібностей до неї). Тільки сполучення цих двох взаємопов'язаних факторів забезпечує успішну службову діяльність.

Таким чином, дослідження професійної мотивації та її розвитку є необхідним як для більш повного теоретичного вивчення даної проблеми, так і для формування мотиваційної сфери особистості спеціаліста.

Нами було проведено дослідження типів професійної мотивації працівників ОВС з різним стажем службової діяльності. В ньому взяли участь загалом 74 працівника ОВС, в тому числі – курсанти. Вік досліджуваних склав від 16 до 28 років, а стаж знаходився у межах від 0 до 5 років. Оскільки метою дослідження було визначення типів професійної мотивації працівників ОВС з різним стажем службової діяльності, то всі випробовувані були розділені на 3 групи в залежності від стажу службової діяльності:

першу групу склали курсанти, що проходили курс молодого бійця в кількості 23 особи, які ще зовсім не мали стажу служби;

другу групу склали випускники ХНУВС у кількості 25 осіб, стаж службової діяльності яких склав 4 роки. Згідно з «Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС» навчання у відомчому навчальному закладі системи МВС зараховується в стаж роботи. Це були курсанти, які навчаються за спеціальністю слідство та дізнання;

третю групу склали працівники ОВС у кількості 26 осіб, стаж професійної діяльності на посаді склав до 5 років (слідчі та працівники оперативних підрозділів).

Для дослідження нами була використана: анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленка.

Таблиця 1

**Типи професійної мотивації працівників ОВС
з різним стажем службової діяльності ($x_{cp} \pm \sigma$)**

Типи мотивації	I група	II група	III група	p		
				1,2	2,3	1,3
Адекватний	4,55±0,45	4,38±0,59	3,87±1,00	-	0,05	0,05
Ситуаційний, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	3,56±0,9	3,57±0,92	2,5±1,58	-	0,05	0,05
Ситуаційний, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	3,12±0,98	3,12±0,79	3,33±1,82	-	-	-
Конформістський	1,46±0,64	1,91±1,02	1,72±1,31	0,05	-	-
Компенсаційний	3,59±0,74	3,85±0,79	2,77±1,66	-	0,05	0,05
Кримінальний	3,02±1,16	3,56±1,08	2,58±1,60	0,05	0,05	-

Як видно із таблиці 1, в першій, другій та третій групах найбільшої значущості набув адекватний тип професійної мотивації (4,55±0,45; 4,38±0,59; 3,87±1 відповідно). За цим типом було виявлено вірогідні відмінності. Середній бал за адекватним типом мотивації є вірогідно вищим в групах курсантів, ніж в групі працівників ОВС (4,38±0,59 та 3,87±1; 4,55±0,45 та 3,87±1 відповідно; $p \leq 0,05$). Тобто для курсантів, на відміну від працівників ОВС, професійні мотиви є більш адекватними змісту та цілям професії, тобто більш спрямовані на захист законних інтересів та прав громадян.

Достовірні відмінності між досліджуваними групами виявлено також ще за такими типами: «ситуаційний, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами», «конформістський», «компенсаційний» та «кримінальний».

Зареєстровано, що середній бал ситуаційного типу мотивації, пов'язаного з престижем професії та матеріальними стимулами, є вірогідно вищим в першій та другій групах, ніж в третій групі (3,56±0,9 та 2,5±1,58; 3,57±0,92 та 2,5±1,58 відповідно; $p \leq 0,05$). Тобто для курсантів обрана професія є більш престижною, дозволяє, на їх думку, досягти високого стану в суспільстві та в більшій мірі дає можливість просуватися по службовій драбині. За ситуаційним типом, пов'язаним з романтичною привабливістю професії достовірних відмінностей між досліджуваними групами виявлено не було.

Зареєстровано, що середній бал за конформістським типом мотивації в другій групі є вірогідно вищим, ніж в першій групі

(1,46+0,64 та 1,91+1,02 відповідно; $p \leq 0,05$). Тобто, хоч для першої і другої груп при виборі професії не важлива думка референтної групи, але курсанти другої групи в більшій мірі залежать від поради значущих осіб.

Також виявлено, що середній бал компенсаційного типу в першій та другій групах є вірогідно вищим, ніж в третій (3,59+0,74 та 2,77+1,66; 3,85+0,79 та 2,77+1,66 відповідно; $p \leq 0,05$). Тобто для курсантів, на відміну від працівників ОВС, обрана професія – це можливість подолати в собі слабкі риси характеру завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності та рішучості.

За кримінальним типом мотивації зареєстровано аналогічні результати: середній бал в групі курсантів є вірогідно вищим, ніж в групі працівників ОВС (3,02+1,16 та 3,56+1,08; 3,56+1,08 та 2,58+1,6 відповідно; $p \leq 0,05$). Тобто курсанти, на відміну від працівників ОВС, більшою мірою прагнуть використати професію в своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом.

Таким чином вибір професії правоохоронця досліджуваними групами відбувається, насамперед, за адекватними мотивами, що є позитивним фактором. У той же час курсанти в більшій мірі залежать від поради значущих осіб, для них обрана професія – це можливість подолати в собі слабкі риси характеру завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності та рішучості. Вони більшою мірою прагнуть використати професію в своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом, особливо курсанти випускники.

Отримані результати дозволяють більш диференційовано підходити до реалізації програм з профвідбору, професійно-психологічної підготовки працівників ОВС, психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 342.51

А. А. СТАРОДУБЦЕВ,

кандидат юридичних наук,

заступник начальника ГУМВС України в Харківській області –

начальник управління кадрового забезпечення

ПОСАДА У СТРУКТУРІ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У статті розглянуто поняття службової кар'єри особистості. Розкрито поняття «Посада», як первинного елементу структури державного органу та його апарату, що визначає роль службовця у відповідному органі, відображає зміст його діяльності, дає уявлення про основні вимоги, що ставляться посадою до працівника.

Загальною підставою для кар'єри є прагнення людини досягнути становища, яке дало б їй можливість найбільш повно задовольнити свої потреби. Тобто кар'єру можна розглядати як цілеспрямований процес ефективного освоєння людиною основних сфер середовища її життєдіяльності: сімейної, трудової, рекреаційної тощо. Динаміка соціально-економічного становища, статутно-рольові характеристики, форми соціальної активності особистості в сукупності характеризують динаміку життєвого просування людини. У сучасній політико-правовій науці поняття «службова кар'єра» вживається як у широкому так і у вузькому значенні. У широкому – як професійне просування, зростання, етапи сходження до високого рівня професіоналізму, досягнення визнаного професійного статусу; у вузькому – як посадове просування, досягнення певного соціального статусу, обіймання певної посади. Видається доцільним розглядати службу кар'єру все-таки у широкому значенні, оскільки неможливо звужувати настільки об'ємне поняття лише до обіймання певної посади. Варто наголосити, що важливою особливістю кар'єри є те, що вона за своєю суттю стратегічна, оскільки її зміст полягає у просуванні людини в своє гіпотетичне (сімейне, службове) майбутнє. Слід зазначити, що розвиток кар'єри службовця проходить нелінійно, стратегічною метою її управління стає сам процес просування у бажаному і можливому напрямі або ж у його розгалуженнях. Звичайно, не є доцільним звужувати дослідження службової кар'єри лише до обіймання певної посади, проте саме посада є її основною складовою.

Посада – це юридичний опис соціального статусу особи, яка посідає її. Законодавець у правових формулюваннях визначає соціальну роль особи, яка вступила на посаду. Це дає можливість зробити висновок про те, що організаційна структура апарату управління представляє структуру формалізованих «соціальних позицій юридично закріплених ролей». Конкретні особи, які реалізують посадові повноваження можуть змінюватися, а їхні ролі – ні. Кожний державний службовець має вирішувати певні завдання, виконувати покладені на нього функції. У цьому розумінні службовець завжди перебуває на конкретній посаді в структурних підрозділах і органах державної влади. Посада зазвичай створюється на постійній основі, тобто для задоволення постійної потреби органу у вирішенні конкретних завдань і виконанні певних функцій.

У системі посад особливе місце займають ті, що пов'язані зі здійсненням адміністративної влади, а особи, що їх займають, наділені владними повноваженнями за межами службового підпорядкування. Їх виділення в самостійний вид посад державних службовців пояснюється тим, що за характером компетенції вони можуть надавати обов'язкові

вказівки не лише підлеглим, але й іншим особам, незалежно від їх службового становища. Деякі представники адміністративної влади наділені повноваженнями із застосування примусових заходів в адміністративному порядку, в тому числі адміністративних стягнень. Зокрема, до цієї категорії належать працівники правоохоронних органів. Незважаючи на те, що термін «представник адміністративної влади» не знайшов свого законодавчого закріплення, його застосування обґрунтовано, оскільки він найбільш повно відображає особливості даного виду посад на державній службі.

В юридичній літературі питання про класифікацію посад державної служби продовжує залишатися дискусійним. Спірним є і підхід до визначення посадової особи, незважаючи на те, що таке визначення наведене в ст. 3 Закону України «Про державну службу». Тому здається, що особливого значення набуває дослідження та аналіз проблеми посади з позиції, яка визначає спрямованість діяльності кожного службовця, його завдань, компетенції, форм і методів роботи. Удосконалення апарату управління пов'язано з його раціональною побудовою. Сюди включаються: рівень спеціалізації і концентрації управління, компетентності, правильний розподіл навантаження, виключення дублювання функцій, встановлення об'єктивних співвідношень керуючих і керованих, розрахунок часу на швидке і кваліфіковане вирішення справ, активне впровадження комп'ютеризації управлінських процесів, створення умов для погодженої і чіткої роботи, створення потрібного психологічного клімату.

Посада, як первинний елемент структури державного органу та його апарату, встановлюється правовим актом, в якому визначається коло службових повноважень, закріплених за посадою, що знаходить своє відображення (закріплення) у структурі і штатному розписі державного органу, які також затверджуються як правовий акт відповідним вищим органом чи його керівником. Структура і штати державних органів розпочинаються з посади і закінчуються посадою незалежно від їх рівня. Посада завжди буде первинним елементом будь-якої організаційної державної структури.

В юридичній літературі немає одностайності щодо визначення поняття посади. В. М. Манохін писав, що державно-службова посада – це частина організаційної структури державного органу (організації), відособлена і закріплена в офіційних документах (штати, схема посадових окладів та ін.), з відповідною частиною компетенції держоргану (організації), надана особі – державному службовцю з метою її практичного здійснення. В основу наведеного визначення покладена характеристика посади як первинного осередку державного

органу, наділеного частиною його компетенції. Г.І. Петров під посадою, передбаченою штатним розписом, розуміє офіційно встановлений комплекс обов'язків і відповідних їм прав, що визначають місце і роль службовця (працівника) у державному або громадському органі, на підприємстві, в установі, організації. Посада включає в себе частину компетенції даного органу. У такому випадку посаду розуміють як вираз комплексу прав та обов'язків особи. Одночасно підкреслюється і той факт, що вона включає частину компетенції органу. Інші автори при розгляді поняття посади наводять ці визначення в різних інтерпретаціях, відзначаючи переваги тих чи інших елементів визначення. У низці робіт підкреслюється вплив на формування і характеристику посад структури, функцій і штатів органу управління, що, на наш погляд, є обґрунтованим. Кадрова структура апарату органів державного управління не може розглядатися поза зв'язком з його структурою, штатами, функціями і компетенцією службовців цих органів. Службовців завжди добирають на конкретні посади. Посада визначає роль службовця у відповідному органі, відображає зміст його діяльності, дає уявлення про основні вимоги, що ставляться посадою до працівника. Конституція України не наводить поняття «державної посади». По-різному тлумачиться термін «посада» і в законах та науковій літературі. Закон про державну службу визначає посаду як визначену структурою і штатним розписом первинну структурну одиницю державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Законодавче закріплення поняття посади має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки воно отримало характеристику з організаційної і юридичної (правової) точки зору.

З організаційної точки зору посада характеризується тим, що встановлюється державою (компетентним органом), включається у штатний розпис (входить до єдиної номенклатури посад), є первинною одиницею державного органу чи його апарату, за якою закріплюються певні повноваження, які визначаються крім штатного розпису структурою органу і є досить стабільними (постійними). Цим визначається роль і місце особи, яка займає посаду в системі державного управління. Таким чином, посади, з одного боку, визначають персоналізацію управлінських функцій, відповідальності, розподілу праці, а з іншого – їх уніфікацію, яка допомагає вирішувати питання професіоналізації апарату. Цим забезпечується ефективність добору і розстановки кадрів, організації їх праці, стимулювання, вдосконалення структури апарату державних органів.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК [159.947.5:343.83]-055.1

Д. В. ШТРИГОЛЬ,

кандидат медичних наук, доцент кафедри загальної і прикладної психології і педагогіки навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ

Л. П. ЧЕПІГА,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної і прикладної психології і педагогіки навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ

**ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЧОЛОВІКІВ,
ЩО ПРАЦЮЮТЬ У ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СИСТЕМІ**

Проаналізовано результати дослідження ціннісних орієнтацій чоловіків, які працюють в пенітенціарній системі. Вони менш вимогливі до себе і до своєї дружини в аспектах сексуальної гармонії, духовної близькості, побутової організації сім'ї, соціальної активності, моральної підтримки і підтримки привабливого зовні вигляду. Вимоги чоловіків цивільних спеціальностей є більш високими.

Кардинальні зміни в політичній, економічній, духовній сферах нашого суспільства спричиняють радикальні зміни в психології, ціннісних орієнтаціях і вчинках людей.

Ціннісні орієнтації є провідною властивістю особистості, їх система є фактором, що спрямовує світогляд людини, її поведінку та діяльність. Ціннісні орієнтації дають нам інформацію про те, яке місце, позицію у суспільстві посідає особистість, які соціальні ролі виконує, до чого прагне.

Дослідження системи ціннісних орієнтацій особистості представляється особливо актуальною проблемою в ситуації серйозних соціальних змін, коли наголошується деяка «розмитість» суспільної ціннісної структури, багато цінностей виявляються порушеними. Особливий інтерес представляє динаміка системи ціннісних орієнтацій професіоналів в тій або іншій області праці в процесі їх діяльності.

Професія працівника пенітенціарної системи є однією з найскладніших професій людського суспільства, оскільки вимагає від її суб'єкта здатності з високою ефективністю вирішувати професійні задачі, пов'язані з ризиком для життя, при обмеженому часі максимально реагувати на ту або іншу ситуацію з високим рівнем відповідальності за свої дії. Діяльність працівників органів внутрішніх

справ безпосередньо направлена на захист людини, її прав і свобод, охорону громадського порядку і суспільної безпеки, на боротьбу з правопорушеннями. Сучасне суспільство вимагає від співробітника високого культурного рівня, освіти, здібність до самоосвіти і саморозвитку, уміння застосовувати свої знання в різних сферах правоохоронної діяльності. Його професія є одночасно і престижною, і зневажливою з боку більшості обивателів, а, крім того, небезпечною і невдячною. Дуже часто співробітникам доводиться вибирати між своїм власним комфортом і виконанням свого боргу. Нерідкі випадки, коли, стикаючись з реаліями служби, вони вимушені самостійно усувати внутрішній конфлікт між ціннісними орієнтаціями простого обивателя і системою ціннісних орієнтацій представника влади.

Вивчення особливостей ціннісно-смислової сфери працівників системи МВС набуває сьогодні особливої гостроти. Це пов'язано з тим, що ломка існуючих засад, переоцінка цінностей, їхня криза посилюється змінами в політичній, економічній, духовній сферах нашого суспільства.

Мета дослідження: встановити особливості ціннісних орієнтацій чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі.

У дослідженні взяли участь 24 чоловіка, що працюють у пенітенціарній системі. Контрольну групу склали 20 чоловіків цивільних спеціальностей. Вік випробовуваних обох груп склав 23-35 років.

У роботі використовувалися «Опитувальник термінальних цінностей» (ОТеЦ) І. Г. Сеніна та методика «Рольові очікування і домагання в шлюбі» (РОД) А. Н. Волкової. Для статистичної обробки отриманих результатів застосовувався критерій Ст'юдента.

Результати дослідження.

Методика ОТеЦ дозволила вивчити пріоритетність певної життєвої мети в порівнянні з іншою метою, тобто термінальні цінності випробовуваних.

Встановлено, що структура цінностей чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі, і чоловіків цивільних спеціальностей дуже схожа. Матеріальне благополуччя та постановка й рішення певних життєвих задач є головним значенням існування. Найменш значуще для них є завоювання свого визнання в суспільстві шляхом слідування певним соціальним вимогам. Для чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі, крім того, до якнайменше значущих цінностей відноситься захист власних думок і поглядів, а для чоловіків цивільних спеціальностей – реалізація своїх творчих можливостей.

Порівняння середніх показників з використанням критерію Ст'юдента виявило близькість показників за більшістю термінальних цінностей. Встановлено лише, що в чоловіків – співробітників

пенітенціарної системи слабкіше, в порівнянні з працівниками цивільних спеціальностей, виражена цінність переважання власних поглядів над загальноприйнятими, для них менш характерний захист своєї неповторності і незалежності.

Термінальні цінності тією чи іншою мірою виявляються в різних життєвих сферах – у професійному житті; навчанні та освіті; в сімейному житті; в суспільному житті та в сфері захоплень. Визначено, що ієрархії значущості життєвих сфер в обох групах дуже схожі. На першому місці знаходиться цінність професійного життя, на другому – сфери навчання та освіти. Останні місця посідають сфери суспільного життя і захоплень. Таким чином, для чоловіків, незалежно від їхньої спеціальності, головними джерелами реалізації життєвої мети є їхня професійна діяльність.

Як було вказане вище, випробовувані обох груп прагнуть якомога більш високого рівня матеріального добробуту і досягнення конкретних і відчутних результатів. Виходить, що досягнення цієї мети, а відповідно й відчуття власної значущості, та підвищення самооцінки повинне реалізовуватися у сфері професійної діяльності, або сфери навчання. Щодо чоловіків – працівників пенітенціарної системи, більшість із них не має високого рівня матеріального добробуту, а робота носить рутинний характер, що може знижувати самооцінку. З іншого боку, можливо, саме тому багато чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі, за можливості підвищують свій освітній рівень.

Однією із задач дослідження стало порівняльне вивчення сімейних цінностей чоловіків.

Встановлено, що для чоловіків, що працюють у пенітенціарній системі, серед сімейних цінностей найбільш пріоритетні батьківство та взаємна моральна і емоційна підтримка членів сім'ї. Найменш значущі для них сексуальні відносини і спільність із дружиною інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, способів проведення часу. Чоловіки цивільних спеціальностей вважають найважливішим в сімейному житті орієнтуватися на сучасні зразки зовнішнього вигляду, відповідати стандартам моди. Окрім цього для них важливі позасімейні інтереси, соціальна (професійна, суспільна) активність, особистісна ідентифікація з шлюбним партнером. Важливою цінністю, що концентрує навкруги себе життя сім'ї, на їхню думку, є батьківство. Якнайменше значущі для них сексуальні відносини в шлюбі і побутова організація сім'ї.

Порівняння за критерієм Ст'юдента виявило, що для чоловіків, які працюють у пенітенціарній системі, менш значущі, ніж для чоловіків цивільних спеціальностей, сексуальні відносини в шлюбі, зовнішня соціальна активність і орієнтація на сучасні зразки зовнішнього вигляду.

Слід зазначити, що у чоловіків цивільних спеціальностей середні оцінки, отримані за всіма шкалами сімейних цінностей, мають високий (або такий, що наближається до нього) рівень – 7 балів. А у чоловіків, працюючих у пенітенціарній системі, показники тільки однієї шкали «Батьківсько-виховна активність» перевищують 7 балів. Вказані відмінності визначають як власну активність чоловіків, так і очікування щодо поведінки дружини. Виходячи з того, що значна частина показників сімейних цінностей чоловіків, які працюють у пенітенціарній системі, нижча, вони будуть менш вимогливі до себе і до своєї дружини в аспектах сексуальної гармонії, духовної близькості, побутової організації сім'ї, соціальної активності, моральної підтримки і підтримки привабливого зовні вигляду. Вимоги чоловіків цивільних спеціальностей будуть більш високими.

Таким чином, результати дослідження свідчать про деяку специфіку ціннісних орієнтацій чоловіків, які працюють в пенітенціарній системі, однак дана тема потребує більш поглибленого дослідження.

Надійшла до редколегії 05.03.2011

УДК [159.9:316.477]–355.335

А. А. ШИЛІНА,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри загальної та прикладної психології і педагогіки

навчально-наукового інституту права та масових комунікацій

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ВИПУСКНИКІВ ХНУВС

У статті проаналізовано результати дослідження динаміки кар'єрних орієнтацій випускників ХНУВС на різних етапах професійного становлення.

У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з побудовою і розвитком кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості та потреби. Особливий інтерес у даній сфері представляють задачі опису, пояснення і прогнозу вибору професії, розвитку кар'єри, особливостей її побудови. Традиційно, для вирішення цих задач розглядаються три групи причин, що спонукають людину до праці: спонуки суспільного характеру, отримання матеріальних благ і задоволення потреби в самоактуалізації, самоповазі, самореалізації.

В основі проблеми вивчення мотиваційної сфери лежить суперечність між теоретично нескінченним числом побудників діяльності людини і необхідністю обмежити кількість причин, щоб реалізувати прогностичну функцію. Мотиваційній сфері особистості, мотивації і мотивам присвячена велика кількість наукових робіт як вітчизняних (В. Г. Асєєв, В. К. Вілюнас, Є. П. Ільїн, В. І. Ковальов, О. М. Леонтьєв, М. Ш. Магомед-Емінов, В. С. Мерлін, П. В. Сімонов, Д. Н. Узнадзе, А. А. Файзуллаєв, П. М. Якобсон), так і зарубіжних авторів (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен тощо). Однак результати аналізу наукових джерел свідчать, що проблема мотивації навчальної діяльності майбутніх фахівців їх подальшої професіоналізації досліджена недостатньо, особливо зміни в мотиваційній сфері особистості випускників на різних стадіях професіоналізації.

Однією з теорій, що описує ціннісно-смысловий аспект вибору і розвитку кар'єри є відома модель, розроблена в 70-х роках Е. Н. Schein на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів. Надалі Е. Н. Schein запропонував опитувальник для виявлення кар'єрних орієнтацій («Career Orientations Inventory»), який став широко використовуватися в різних сферах професійної діяльності, а також у кроскультурних дослідженнях.

Поняття кар'єрної орієнтації, не дивлячись на більш ніж тривалий термін свого існування вимагає додаткового вивчення в різних сферах праці. Особливо важливо вивчення кар'єрних орієнтацій у сфері освіти, що пов'язано з високою прогностичною цінністю для навчальних установ, а так само для розуміння мотивів і динаміки професійної діяльності майбутніх спеціалістів.

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової) дозволяє вивчити дев'ять типів кар'єрних орієнтацій особистості, типологія яких розроблена Е. Шейном: професійна компетентність; менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи та місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво.

За допомогою даної методики визначається провідна кар'єрна орієнтація з перелічених вище. Якщо жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної – тоді робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини. Дана методика, може бути використана для вирішення основних типів завдань: а) на етапі професійного самовизначення особистості – для визначення провідних кар'єрних орієнтацій; б) у ситуаціях виникнення певних труднощів у професійній діяльності.

Ми вважаємо, що студенти з кожним роком мають більш оформлені очікування щодо майбутньої професійної діяльності та

кар'єри. З нашого погляду такі зміни цілком логічні через те, що студенти більш старших курсів – по-перше, вже могли шукати роботу, проходили виробничу практику і через те могли скласти картину про можливі професійні перспективи; по-друге, професійне майбутнє для студентів більш старших курсу є цілком реальним, тоді як для студентів молодших курсів воно ще виступає як ідеальна, віддалена перспектива.

Таким чином, у якості досліджуваних виступили студенти-психологи, які навчаються в ННПМК ХНУВС. Дослідження кар'єрних орієнтацій нами проводилося в два етапи (протягом двох років): спочатку це були студенти 4 та 5 курсу, а на наступному етапі дослідження це були ті ж самі студенти, тільки вже 5 і 6 курсу (магістри). Загальна кількість студентів склала 54 особи.

Результати дослідження динаміки кар'єрних орієнтацій студентів-психологів 4 курсу надані в таблиці 1.

Таблиця 1

**Показники динаміки кар'єрних орієнтацій
студентів-психологів 4 курсу**

Шкали	4 курс	5 курс	t	p
Професійна компетентність	5,40±1,33	4,20±2,10	2,50	0,05
Менеджмент	6,60±2,22	6,60±2,10	0,45	-
Автономія	7,60±1,08	6,70±1,70	2,30	0,05
Стабільність місця роботи	8,04±1,60	7,40±1,80	1,30	-
Стабільність місця проживання	5,90±1,80	5,03±2,40	1,40	-
Служіння	7,60±1,40	6,20±2,10	2,70	0,05
Виклик	6,10±1,50	5,10±1,70	2,07	0,05
Інтеграція стилів життя	7,70±1,20	7,30±2,10	0,70	-
Підприємництво	6,95±1,30	6,50±2,10	0,80	-

Аналіз отриманих результатів дозволив виявити наступне:

За шкалою «професійна компетентність» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав 5,4±1,33, в групі студентів теперішнього 5 курсу – 4,2±2,1 виявлені вірогідні відмінності $p \leq 0,05$. За шкалою «менеджмент» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав 6,6±2,22, в групі студентів теперішнього 5 курсу – 6,6±2,1, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «автономія» (незалежність) в групі студентів минулого 4 курсу показник склав 7,6±1,08, тоді як в групі студентів теперішнього 5 курсу – 6,7±1,7, виявлені вірогідні відмінності $p \leq 0,05$. Тобто в минулому році у студентів вірогідно більш була виражена незалежність від різних правил. За шкалою «стабільність місця роботи» групі студентів минулого 4 курсу показник склав 8,04±1,6, в групі студентів теперішнього 5 курсу – 7,4±1,8, вірогідні відмінності відсутні.

За шкалою «стабільність місця проживання» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав $5,9 \pm 1,8$, в групі студентів теперішнього 5 курсу – $5,03 \pm 2,4$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «служіння» групі студентів минулого 4 курсу показник склав $7,6 \pm 1,4$, в групі студентів теперішнього 5 курсу – $6,2 \pm 2,1$, виявлені вірогідні відмінності $p \leq 0,05$. За шкалою «виклик» групі студентів минулого 4 курсу показник склав $6,1 \pm 1,5$, в групі студентів теперішнього 5 курсу – $5,1 \pm 1,7$, виявлені вірогідні відмінності $p \leq 0,05$. За шкалою «інтеграція стилів життя» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав $7,7 \pm 1,2$, в групі студентів теперішнього 5 курсу – $7,3 \pm 2,1$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «підприємництво» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав $6,95 \pm 1,3$, в групі студентів теперішнього 5 курсу – $6,5 \pm 2,1$, вірогідні відмінності відсутні. Таким чином, результати, отримані в нашому дослідженні, дозволяють стверджувати про вірогідне підвищення показників як і рік тому в групі студентів за шкалами «автономія», «стабільність місця роботи», «служіння», «виклик».

У той же час, досліджувані в групах студентів демонструють подібність за такими шкалами як: менеджмент; стабільність місця проживання; інтеграція стилів життя; підприємництво, стабільність місця проживання.

Виходячи з результатів дослідження динаміки специфіки кар'єрних орієнтацій студентів, можна говорити про те, що студенти рік тому більше прагнули до незалежності, до свободи від організаційних правил та обмежень, бажали в більшій мірі виконувати роботу своїм способом, в своєму темпі і по своїм стандартам, були більш орієнтовані на вирішення свідомо складних завдань, до подолання перешкод ради перемоги в конкурентній боротьбі. А також прагнули працювати самостійно, самостійно приймати рішення та досягати поставленої мети. Також для них дуже важливо мати постійну роботу з мінімальною вірогідністю звільнення. Вони більш прагнуть приносити користь людям і суспільству.

Результати дослідження динаміки кар'єрних орієнтацій студентів-психологів 5 курсу надані в таблиці 2.

Таблиця 2

**Показники динаміки кар'єрних орієнтацій
студентів-психологів 5 курсу**

Шкали	5 курс	6 курс	t	p
Професійна компетентність	$5,20 \pm 1,35$	$5,50 \pm 1,35$	0,70	-
Менеджмент	$6,70 \pm 1,56$	$6,60 \pm 1,14$	0,24	-
Автономія	$6,40 \pm 1,40$	$6,60 \pm 1,40$	0,50	-
Стабільність місця роботи	$6,80 \pm 1,70$	$6,70 \pm 1,90$	0,20	-

Стабільність місця проживання	6,30±1,80	5,60±1,60	1,30	-
Служіння	6,40±1,20	6,00±1,40	0,93	-
Виклик	4,80±1,40	4,20±1,20	1,40	-
Інтеграція стилів життя	7,20±0,90	7,40±0,90	0,60	-
Підприємництво	6,90±0,80	6,90±0,80	0,07	-

Аналіз отриманих результатів дозволив виявити наступне:

За шкалою «професійна компетентність» в групі студентів минулого 4 курсу показник склав $5,2 \pm 1,35$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $5,5 \pm 1,35$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «менеджмент» в групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,7 \pm 1,56$, в групі студентів минулого 6 курсу – $6,6 \pm 1,1$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «автономія» (незалежність) групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,4 \pm 1,4$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $6,6 \pm 1,4$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «стабільність місця роботи» групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,8 \pm 1,7$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $6,7 \pm 1,9$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «стабільність місця проживання» в групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,3 \pm 1,8$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $5,6 \pm 1,6$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «служіння» групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,4 \pm 1,2$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $6 \pm 1,4$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «виклик» групі студентів минулого 5 курсу показник склав $4,8 \pm 1,4$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $4,2 \pm 1,2$, вірогідні відмінності відсутні.

За шкалою «інтеграція стилів життя» в групі студентів минулого 5 курсу показник склав $7,2 \pm 0,9$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $7,4 \pm 0,9$, вірогідні відмінності відсутні. За шкалою «підприємництво» в групі студентів минулого 5 курсу показник склав $6,9 \pm 0,8$, в групі студентів теперішнього 6 курсу – $6,9 \pm 0,8$, вірогідні відмінності відсутні. Таким чином, результати, отримані в нашому дослідженні, дозволяють стверджувати про вірогідне підвищення показників як і рік тому в групі студентів за шкалами «менеджмент», «стабільність місця роботи», «інтеграція стилів життя», «підприємництво».

Аналізуючи результати дослідження динаміки кар'єрних орієнтацій випускників ХНУВС на різних етапах професійного становлення можна зробити наступні висновки:

Студенти бакалаври-спеціалісти рік тому більше прагнули до незалежності, до свободи від організаційних правил та обмежень, бажали виконувати роботу своїм способом, в своєму темпі і по своїм стандартам, були орієнтовані на вирішення свідомо складних завдань,

подолання перешкод ради перемоги в конкурентній боротьбі. Більше прагнули працювати самостійно, самостійно приймати рішення та досягати поставленої мети. Також для них дуже важливо мати постійну роботу з мінімальною вірогідністю звільнення. Вони більш прагнули принести користь людям і суспільству.

Виходячи з результатів дослідження динаміки специфіки кар'єрних орієнтацій студентів спеціалістів-магістрів, можна говорити про те, що за рік кар'єрні орієнтації студентів не змінилися.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК [159.9:316.447]-351.74

Є. В. ТАТАРІНОВ,

ад'юнкт кафедри психології та педагогіки

Національного університету оборони України

РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

Аналізуються психологічні особливості розвитку кар'єрних домагань як провідних детермінант кар'єрного зростання особистості офіцера в процесі військової служби, виділено основні рівні їх розвитку.

Як зазначено в Концепції кадрової політики в Збройних Силах України, затвердженій наказом Міністра оборони України № 659 від 27.11.2007, існуюча система кадрового забезпечення не повною мірою спрямована на індивідуальний підхід до особистості, її розвитку та кар'єрного зростання, а система управління кар'єрою не забезпечує достатнє планування та управління кар'єрою військовослужбовців, не спрямована на оптимальне досягнення можливості кожного реалізувати свої наміри та потенціал. На нашу думку кар'єрні домагання офіцерів є однією з провідних детермінант кар'єрного зростання особистості офіцера в процесі військової служби, вони відображають актуальний зв'язок з професією, професійною кар'єрою, а також є мотиваційно-сміисловою основою, що забезпечує перспективність та ефективність подальшого кар'єрного просування в професійному середовищі.

Варто зазначити, що феномен кар'єрних домагань та психологічні особливості їх розвитку у офіцерів є недостатньо дослідженим в психології, зокрема, дослідженню кар'єрних домагань присвячено окремі роботи. Так Л. М. Долгих визначає їх змістовною характеристикою професійної перспективи, а в роботах Н. В. Волкової, Е. Г. Молл, А. П. Поплавської, Л. Г. Почебут, В. А. Чікер, Е. Шейна та інших досліджено лише кар'єрні орієнтації та очікування.

Особистість перманентно стоїть перед необхідністю самоперетворення, як зазначає Н. І. Сарджвеладзе, виділяючи наступні детермінанти

такого прагнення: 1) самонеприйняття та відчуття меншовартості, 2) позитивний початок (тенденція до саморозвитку за В. Штерном; мотивація росту, самоактуалізація і самореалізація за А. Маслоу, Г. Олпортом, К. Роджерсом; прагнення до росту своєї самоцінності за Ф. Лершем), імпульс самоперетворення детермінований досягнутим рівнем розвитку і прагнення розвиватися в подальшому, позитивною самооцінкою, усвідомленням своїх позитивів. Саме тому, на нашу думку самоперетворення включає відчуття самоцінності, прагнення до росту і самовдосконалення і, як наслідок постійну самокорекцію і роботу над своїми недоліками.

Зазначимо, що розвиток кар'єрних домагань, як детермінанти професійного розвитку та кар'єрного зростання нерозривно пов'язаний з професійним розвитком особистості офіцера. В основі професіоналізації лежать механізми двох рівнів: механізми, що включають людину в ситуацію пошуку професії, її прийняття, навчання і т.ін.; механізми і протиріччя між людиною і професією, що знімаються в міру підвищення рівня професіоналізації – власне з процесами розвитку пов'язана реалізація механізмів другої групи.

У рамках нашого дослідження постає питання: за яких умов професійний розвиток стає фактором розвитку кар'єрних домагань або, інакше, яким чином співвідноситься професійний і кар'єрний розвиток особистості?

Професійна діяльність офіцерів є специфічним видом діяльності, який відноситься до діяльності в особливих умовах, а часом і навіть екстремальних. Так С. А. Данильченко, Р. В. Кадилов, В. Е. Кулешов зазначають, що військово-професійна діяльність відбувається в конкретних умовах, протягом визначеного проміжку часу в ході виконання навчальної або бойової задачі. Екстремальні фактори діють у часі і просторі, мають визначене значення для особистості і суб'єктивно оцінюються нею як незвичайні, напружені, важкі. Екстремальна ситуація, пов'язана з надмірною мотивацією, необхідністю виконувати складні дії в умовах усвідомлюваної загрози (життю, здоров'ю, соціальному стану особистості). Службово-бойова діяльність офіцерів, передбачає виконання ними нелегких функцій, що пов'язані з високою оперативністю, динамічністю дій підрозділів, характеризується складними умовами, які закономірно відображаються на психічному рівні особистості у вигляді тривожності, страхів, стресів, дистресів тощо. На нашу думку, така діяльність нерозривно пов'язана в рамках військової служби сучасного офіцера і висуває до особистості офіцера комплекс специфічних вимог задля забезпечення якісного виконання основних завдань за призначенням.

Психологічний аналіз сучасної військово-професійної діяльності показує життєдіяльність офіцера в особливих, більш екстремальних у

порівнянні з діяльністю в інших сферах та умовах існування. Це суворо нормована, регламентована і контрольована діяльність особистості. Вона проходить із певними моральними, соціальними, часовими, просторовими та іншими обмеженнями, має специфічні соціально-психологічні особливості, які в значній мірі детермінують і вимагають ускладнення власне суб'єктивної психологічної структури діяльності особистості сучасного офіцера.

Як зазначається в дослідженнях С. А. Данильченко, Р. В. Кадилова, В. Е. Кулешова, М. І. Томчука, Ю. О. Овчаренка, структура діяльності за певних, сприятливих умов трансформується в структуру власне суб'єктивної психологічної діяльності. Цей процес успішно відбувається у випадку збігу суспільної мети, значення діяльності й особистісного смислу військової служби. Офіцер самореалізується, стверджує своє професійне і особистісне «Я» не в абстрактній військовій діяльності, а через конкретну спеціальність, через просування тими службовими сходами, які він бажає і здатний подолати.

На нашу думку, ефективність побудови власного кар'єрного шляху офіцером в особливих та екстремальних умовах військово-професійної діяльності залежить від рівня розвитку кар'єрних домагань, який в свою чергу обумовлений рівнем усвідомлення своїх індивідуально-психологічних характеристик, що детермінує рівень мотиваційно-цільової основи діяльності і, як наслідок – формування уявлень про шляхи, засоби і способи здійснення кар'єрного розвитку, що становить інструментальну основу кар'єрних домагань.

Кар'єрні домагання у процесі професійного становлення виступають показником, за яким можна виявити актуальний зв'язок фахівця з професією, професійною кар'єрою, дослідити особливості особистісного та професійного становлення на певному етапі, та на цій основі прогнозувати перспективність та ефективність подальшого просування фахівця в професійному середовищі.

У процесі розвитку кар'єрних домагань важливим чинником виступає їх упереджувально-інструментальний характер, який дозволяє людині в умовах неможливості реалізації свого потенціалу для подальшого кар'єрного розвитку або активно змінювати умови досягнення бажаного результату, або очікувати доки ці умови не з'являться і потім реалізувати намічений задум. Зміни, що відбуваються з офіцером в ході переосмислення власного досвіду, перебудови особистості, формування нового досвіду, пізнання себе сприяють актуалізації механізмів рефлексії, професійного зростання і самовдосконалення, відкривають простір для розкриття механізмів його розвитку. При цьому основним психологічним механізмом розвитку є не стільки наявність внутріособистісних протиріч, скільки процес їх розв'язання.

Офіцерська служба має внутрішню необхідність постійного професійного росту. Її ключова роль визначається тим, що через посаду здійснюється зв'язок у ланцюжку начальник (командир) – підлеглий. У зв'язку з цим офіцер знаходиться в дихотомічній взаємодії: з одного боку, підлеглі жадають від нього розуміння своїх проблем, а з іншого боку – начальники ставлять перед ним визначені службові задачі.

Оскільки професійне зростання у військовому середовищі пов'язане з вертикальним сходженням, офіцерська служба орієнтована на проходження послідовності ступенів до вищої посади з більш високим статусом, що обумовлює орієнтування на вертикальну кар'єру. Сутність позитивних сторін цього є відсутність мобільності офіцера-фахівця, яка полягає в тому, що світ для нього досить суворий і продуманий і за рахунок цієї продуманості знижена невизначеність майбутнього, свою активність офіцер використовує на вивіреному кар'єрному шляху. Недоліки ж у першу чергу полягають у тому, що зниження рівня невизначеності відбувається не за рахунок реалізації власних бажань і можливостей, а за рахунок орієнтації на зовнішні суспільні норми, що далеко не завжди збігаються або відповідають їм. Формування почуття професійної самодостатності, самоорганізованості і невичерпності посади, орієнтація на багатомірне її використання в більшому ступені пов'язане з моделлю кар'єри інтрапринера, у якій за В. Ю. Іконніковим до управлінських функцій додається почуття хазяїна свого життя, що одержує задоволення від повсякденної практики. Позитивними сторонами інтрапринерської моделі, на нашу думку, є: прагнення самому незалежно від інших організовувати своє життя, необтяженість погонею за символами статусу, самодостатність, самоорганізованість і служіння самому собі в більшому ступені, чим іншим при відповідній винагороді праці, розумний ризик замість боязкої оглядки на ієрархічні норми.

На нашу думку, офіцери, спрямовані на вертикальну кар'єру, характеризуються відповідальністю, активністю, працьовитістю на своєму шляху вгору, контролем емоцій, схильністю планувати своє далеке майбутнє, включеністю в соціальне середовище, але діють вони за зовнішніми заданими суспільством зразками, женуться за престижними в суспільстві статусами, переступаючи часто через свої внутрішні потреби; спрямовані на горизонтальну кар'єру, збалансовані, діють узгоджено зі своїми внутрішніми устремліннями та прагненнями самостійно влаштувати світ за своїм зразком, оптимістичні та відповідальні перед собою і колегами за успіхи та неуспіхи своєї праці. Але, в рамках військово-професійної діяльності для офіцерів виділимо третій тип – інтегровану кар'єрну модель, в основі якої знаходяться розвинені кар'єрні домагання, коли відбувається поєднання просування

кар'єрними сходами офіцерської служби (вертикальна кар'єра, зовнішньо задана) та вдосконалення своєї майстерності в межах посади (горизонтальна, внутрішньо детермінована кар'єра), адже в сучасних умовах важливою особистісною рисою офіцера є здатність розвиватися в межах посади, при відсутності умов для подальшого зростання. Такий офіцер розвивається професійно, набуваючи нових рис професіоналізму, тим самим готуючи собі ґрунт для посадового та кар'єрного зростання в подальшому, а часом і створюючи для цього умови.

Проведений аналіз досліджень дозволяє сформулювати наступні рівні розвитку кар'єрних домагань. На нашу думку, при низькому рівні розвитку кар'єрних домагань офіцеру властиві наступні індивідуально-психологічні характеристики: складність збереження високої якості виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, недостатчі матеріально-технічних ресурсів, відсутність інформації від колег і вищого керівництва; не схильні виявляти ініціативу, недостатньо наполегливі в вирішенні проблем, що гальмують їх професійне та посадове зростання; потреба в професійній кар'єрі детермінована зовнішніми соціальними факторами (еталонами) або такими особистісними мотивами як посадові обов'язки; професійна кар'єра в даному випадку виступає як емоційно насичений, але слабо структурований образ, що обумовлює зовнішню поведінку в професійній діяльності і формальне виконання професійних функцій; не схильні враховувати службові інтереси, реалізують насамперед особисті цілі, не схильні «викладатися», направляючи свою активність в інші сфери життя. При високому рівні розвитку кар'єрних домагань особистості офіцера властиві якості: легко адаптуються до мінливих обставин і здатні ефективно, з високим ступенем гнучкості і наполегливості справлятися з труднощами, що гальмують їхній професійний розвиток і кар'єрне просування; прагнення виявляти ініціативу, уміння структурувати професійні проблеми і зберігати високу якість виконання роботи в ситуаціях тиску фактора часу, недостатчі матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації; вони інтуїтивно знають свої сильні і слабкі сторони у відношенні професійного і посадового просування, уміло модифікують свої кар'єрні цілі й активно діють у напрямку їх досягнення; схильні до самонавчання, швидко включаються в процес самотренування, дуже ощадливо й ефективно витрачають час; охоче засвоюють нові методи і технології роботи, адаптують свої уміння до змінених умов професійної діяльності; володіють системою психологічних установок на роботу, що закріпилися в підсвідомості на базі асоціативних зв'язків з кар'єрним зростанням.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК 159.9:378.934

В. Е. ЛУНЕВ,

*заведующий лабораторией экспериментальной психологии
Макеевского экономико-гуманитарного института*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИАГНОСТИКИ ПРАКТИЧЕСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ОПЕРАТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ ОВД

Установлено, что диагностика практического мышления прежде всего должна базироваться на выявлении степени развития таких умений как: завершение ситуаций, коммуникативные навыки, восстановление последовательности событий, поиск новых ключевых моментов в ситуациях.

Психологическая диагностика юридического мышления является актуальной проблемой современной юридической психологии [3]. В целом, данная проблема не нашла своего места в монографических исследованиях, хотя в теоретическом плане дефиниция «юридическое мышление» изучается Авакян Т. В, Курьяновым В. А., Овчинниковым А. И., Овчинниковой С. П., Розиным В. М., Фроловым Ю. А. и др. учеными.

Исходя из понимания специфики оперативно-розыскной деятельности (ОРД), ее практического и гносеологического характера, рассмотрим теоретические основы диагностики практического юридического мышления.

Практическое мышление направлено на решение специальных проблем и задач, которые могут возникать в специальных видах профессиональной деятельности. Особенностью этих задач является их, прежде всего, частный практический характер, а также заранее заданная ограниченность требованиями реальной ситуации конкретными отрезками времени, условиями и обстоятельствами поставленных задач.

Итог практического мышления отличается конкретностью, принимая при этом форму внешних проявлений, практических действий, характерных особенностей поведения. Акимова М.К. считает, что практическое мышление может служить средством адаптации к конкретным условиям жизнедеятельности. Козлова В.Т. указывает на его способность к детальному анализу условий задачи, разработке конкретных методов их решения, что непосредственно связано с интеллектом, наблюдательностью, восприимчивостью к новой информации.

В целом, анализируя научную литературу [1], можно прийти к выводу о том, что наиболее существенными признаками и, вместе с тем, требованиями к практическому мышлению являются: конкретность,

практичность, ограниченность требованиями ситуации. Что касается типов задач и ситуаций, которые приходится решать индивиду, используя практическое мышление, следует отметить их сложность и многоплановость. Рассмотрим эти ситуации подробнее. *Социально-практические ситуации*. Поскольку результаты мыслительной деятельности опосредованы и обусловлены социальной средой, при решении данного типа ситуаций мышление задействуется в таких сферах деятельности как коммуникация, кооперация и координация. *Бытовые поведенческо-практические ситуации*. Как правило, данный тип ситуаций определяет и выявляет адаптационные возможности мышления индивида. *Экстремальные, поведенческо-практические ситуации*. Определяют общую и специальную подготовленность к мобилизации психических резервов индивида в экстремальных и кризисных ситуациях.

Юридическое мышление в профессионально-служебной деятельности сотрудников ОВД, согласно общей теории практического мышления взрослых [2] должно включать в себя следующие умения и навыки:

1. *Умение завершать ситуации*. Юридическое мышление должно решать проблемные ситуации повышенной опасности, которые мы относим к типу поведенческо-практические. При этом актуальными являются такие качества и свойства мышления как общая осведомленность, умение находить оптимальные выходы из экстремальных ситуаций, использовать нестандартные подходы к решению практических задач.

2. *Коммуникативные (поведенческо-бытовые) навыки*. Решающим в данном типе проблем и юридических задач являются речемыслительные навыки (коммуникация всегда предполагает когнитивный аспект). В этой связи критерием достаточно развитого мышления можно считать способность мысленно представлять себя на месте партнера по общению и выбирать наиболее оптимальный вариант координации взаимодействия. При этом стоит учитывать как общую коммуникативную компетентность, так и развитость социального интеллекта, который мы считаем обязательным условием развития профессионализма в ОРД.

3. *Умение восстанавливать последовательность развития событий*. Данный профессионально важный признак юридического мышления предполагает умение воссоздавать из отдельных фрагментов единое целое. Поскольку оперативно значимые ситуации характеризуются динамичной природой, данное умение нам представляется обязательным требованием к юридическому мышлению.

4. *Умение находить ключевые моменты в ситуациях*. Данное умение предполагает детальный анализ ситуации, актуализацию

фрагментов, несущих смыслообразующую информационную нагрузку. Поскольку в деятельности оперативного сотрудника часто приходится сталкиваться с неопределенностью, неточностью, заведомой искаженностью информации, умение находить ключевые моменты в оперативно значимых ситуациях является профессионально важным требованием к юридическому мышлению.

Таким образом, диагностика практического юридического мышления в ОРД носит комплексный характер и предполагает подбор (разработку) диагностического инструментария с учетом выявления его особенностей в социально-практических, бытовых и экстремальных поведенческо-практических ситуациях. При этом следует обращать внимание на степень развития таких умений как: завершение ситуаций, коммуникативные навыки, восстановление последовательности событий, поиск новых ключевых моментов в ситуациях.

Перспективы дальнейшего исследования мы видим в разработке диагностической программы, ее методическом и инструментальном обеспечении.

Список использованной литературы. 1. Акимова М. К. Теоретические подходы к диагностике практического мышления / Акимова М. К., Козлова В. Т., Ференс Н. А. // Вопросы психологии. – 1999. – № 4. – С. 160–179. 2. Акимова М. К., Козлова В. Т., Ференс Н. А. // Психологическая диагностика. № 2, 204. – Москва-Обнинск. – С. 3–13. 3. Луньов В. Є. Модель дослідження юридичного мислення в контексті визначення професійно значущих якостей особистості. Самосвідомість та професійно значущі якості студентів-психологів : монографія / [Т. В. Алексеева, Л. С. Бондар, Т. П. Вісковатова, І. В. Волженцева, та ін.] ; за ред. Синельникова В. М., Вісковатової Т. П., Луньова В. Є. – Макіївка : МEGI ; Донецьк : Норд-Прес, 2011. – С. 210–228.

Надійшла до редколегії 06.03.2011

В. Є. Луньов. Теоретичні основи діагностики практичного юридичного мислення оперативних працівників ОВС. Встановлено, що діагностика практичного мислення повинна спиратись насамперед на виявленні ступеня розвиненості таких вмінь як: завершення ситуацій, комунікативні навички, відновлення послідовності подій, пошук ключових моментів в ситуації.

УДК 159.9.351.743

А. М. КОНОВАЛОВА,

ад'юнкт Національної академії внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ

Проаналізовано психологічний зміст основних етапів процесу професійного спілкування працівників міліції громадської безпеки.

Вивчення специфіки професійного спілкування працівників міліції громадської безпеки (МГБ) є актуальним, перш за все, з теоретичної сторони, це дозволяє розкрити психологічні механізми функціонування стилів професійного спілкування і його особливості залежно від виду діяльності і стажу роботи.

Особливості специфіки стилю професійного спілкування працівників МГБ обумовлені своєрідністю професійних задач правоохоронних органів, а також форм і методів їх реалізації.

Різним аспектам оптимізації професійного становлення особистості працівника ОВС присвячені наукові праці Д. О. Александрова, В. Г. Андросюка, В. І. Барка, В. О. Бодрова, Б. Г. Бовіна, О. В. Губіна, Ю. Б. Ірхіна, С. М. Ірхіної, Л. І. Казміренко, В. П. Казміренка, М. В. Костіцького, О. М. Леонтьєва, Б. Ф. Ломова, В. С. Медведєва, Г. В. Попопі, В. В. Рібалки, О. В. Тімченка, Л. Д. Удалової, О. П. Хохліної, О. В. Шаповалова, Ю. М. Швалба, С. І. Яковенка.

У сучасних умовах діяльності органів правопорядку життєво необхідне підвищення професійно-психологічної підготовки працівників МГБ, у тому числі з організації професійних контактів. Ефективність професійного спілкування залежить від знання його психологічних особливостей, етапів і наявності у учасників взаємодії конкретних психологічних умінь. Сучасні психотехнології (нейролінгвістичне програмування, психосинтез, психокінетика, психоконфліктологія і ін.) надають можливість психологічно грамотно підходити до конструювання конкретних актів професійного спілкування, плануючи в процесі їх реалізації досягнення конкретних службових задач.

Аналіз структури професійного спілкування працівників МГБ і його динаміки дозволяє виділити чотири основні етапи:

- 1) вивчення особливостей поведінки, зовнішнього вигляду, використання наявної інформації про конкретну людину і складання первинного психологічного портрета особи з якою спілкується;
- 2) пошук психологічних передумов ефективності спілкування і створення сприятливих умов для міжособистісного контакту;
- 3) інтеракція і вплив під час професійного спілкування на інших осіб з боку працівників МГБ з метою вирішення оперативно-службових завдань;
- 4) оцінка результатів конкретного акту спілкування і планування змісту і процесу подальших контактів з певними особами (правопорушниками, громадянами, керівниками, підлеглими, колегами).

Перший етап професійного спілкування орієнтований на пізнання і складання первинного психологічного портрету особи, яка спілкується з працівником МГБ. Слід зазначити, що психологічна інформація про іншу особу залежить від конкретної ситуації під час спілкування та

відображає її особистісні характеристики, що залежать від того як добре знайома людина, як характеризують її оточуючі, чи перебуває вона на обліку в органах і т. ін.

Предметом психічного вивчення є вербальні і невербальні акти поведінки особи:

- мова, її зміст, спрямованість, логічність, тривалість, експресивність, особливості лексики, граматики, фонетики;
- виразні рухи, міміка і пантоміміка, жести, експресія особи, очей, тіла;
- рухи, переміщення і пози людини, дистанція між людьми, зближення;
- фізична дія на іншу людину (торкання, поплескування, підтримка, спільні дії, відштовхування, поштовхи, удари і т. ін.).

Важливе значення для складання психологічного портрета має аналіз зовнішності людини: особливостей її одягу і манери одягатися, акуратність в носінні одягу, слідування за модою або її ігнорування, наслідування іншій особі в стилі носіння одягу (нерідко публічним особам, видатним артистам, спортсменам, політикам).

При спілкуванні з людьми, які перебувають в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, мають відхилення поведінки від психічної норми, важливо контролювати зовнішні параметри поведінки, оскільки за ними можна визначити мотивацію їх подальших дій.

Другий етап професійного спілкування характеризується діями працівника МГБ, направленими на створення відповідних психологічних передумов, для ефективної комунікації. Найважливішою передумовою ефективного професійного спілкування є виявлення основної репрезентативної системи співрозмовника з працівником МГБ і опора на неї в процесі безпосереднього контакту. Д. Гриндер і Р. Бедлер визначають три основні вхідні канали, через які особи одержують інформацію про оточення: погляд, слух і кінестетичні відчуття.

Кожній людині притаманна певна репрезентативна система з числа трьох вказаних систем, яка може відрізнятися від репрезентативної системи іншої людини. Невірно сприйняття основної репрезентативної системи людини в процесі спілкування може призвести до взаємного нерозуміння, труднощам у взаємодії.

Для визначення основної репрезентативної системи людини розглянемо декілька способів, щоб визначити, яка з репрезентативних систем (візуальна, аудіальна, кінестетична) є провідною у конкретної особи. Перш за все, слід звернути увагу на слова, якими людина описує свій життєвий досвід і частіше вживає в процесі спілкування. Ці слова називаються предикатами. Предикатами є дієслова, прикметники і прислівники, що використовується людиною в конкретних реченнях.

Розглянемо предикати, які найбільш часто вживаються у відповідній репрезентативній системі.

Репрезентативні системи (модальності).

1) Візуальна. Предикати: уявіть, яскраво, прозоро, перспектива, ясно, бачити, дивитися, стежити, сліпуче і т.п.

2) Аудіальна. Предикати: послухайте, голосно, співзвучно, логічно, тихо, сказати, почути, різко.

3) Кінестетична. Предикати: відчуваю, зручно, легко, важко, напружуватися, торкнутися, відчувати, нудно.

Спостереження за людиною із зверненням уваги на предикати, які вона вживає під час комунікації, дозволяє визначити її основну репрезентативну систему. Ці знання дають можливість будувати діалог з урахуванням її основної репрезентативної системи.

Для того, щоб партнер по професійному спілкуванню розумів працівника МГБ останньому необхідно вибирати предикати, що узгоджуються з предикатами співрозмовника. Прагнучи отримати потрібну інформацію, доцільно будувати свої питання, орієнтуючись на основну систему партнера по спілкуванню.

Другий етап професійного спілкування має також на меті планування змісту і умов майбутнього контакту. Такий план повинен включати наступні параметри: мета спілкування; передбачувані результати; місце безпосереднього контакту; прийоми і способи дії на партнера; прийоми зняття напруженості у відносинах і вирішення протиріч, які виникають; необхідність присутності в процесі спілкування третіх осіб; нормативні вимоги до організації спілкування; способи фіксації отриманої інформації (протоколи, стенограми, накази і т. ін.); час спілкування і тривалість контакту і ін.

Третій етап професійного спілкування є безпосереднім контактом працівника МГБ з іншими особами (колегами, заявниками, свідками і т. ін.), має на меті отримання певної інформації і вплив на партнера. Можна виділити два різновиди професійного спілкування: внутрішньоорганізаційне спілкування (спілкування з колегами і керівниками) і позаорганізаційне професійне спілкування (спілкування з громадянами, правопорушниками, свідками, очевидцями і т. ін.). Безумовно, існує специфіка в цих видах спілкування, але є і загальні психологічні закономірності. З психологічної точки зору, це вплив під час спілкування, спрямований на узгодження позицій учасників комунікації. Вплив призводить до концентрації, тобто схваленню точки зору і позиції іншої людини, або до часткової чи повної незгоди, суперечностей і конфліктам.

Цей етап спілкування важливий для вирішення питань щодо узгодження, усунення суперечностей, нерозуміння, розбіжностей і

досягнення єдності підходів під час усунення тієї або іншої проблеми. Прийоми впливу в процесі спілкування правоохоронців специфічні, оскільки мають на меті узгодження і досягнення організаційного ефекту в спільній діяльності.

Спілкування працівників МГБ може ускладнюватися тими або іншими труднощами, різними чинниками діяльності. До числа основних труднощів внутрішньоорганізаційного спілкування слід віднести: перевантаженість дорученнями (у тому числі, і невластивими для даної посади обов'язками); відсутність чіткої регламентації взаємодії і невизначеність посадових обов'язків працівників; різні інтереси у взаємодіючих посадовців; недостатня професійна підготовленість до спільної роботи; функціональна відособленість окремих працівників. Вказані труднощі нерідко ведуть до суперечностей, розбіжностей і конфліктів між взаємодіючими працівниками МГБ.

Специфіка позаорганізаційного спілкування працівників правопорядку (контакти з підозрюваними, обвинуваченими, свідками, очевидцями, потерпілими, заявниками і т. д.) виявляється в тому, що воно відбувається в рамках докладного нормативно-правового врегулювання і характеризується додатковими труднощами, пов'язаними з подоланням внутрішнього опору з боку деяких осіб, небажання співпрацювати, нещирості і т. і.

Всі зазначені обставини призводять до ускладнення умов спілкування і значного психологічного навантаження працівників правопорядку. Практичний інтерес, у зв'язку з зазначеним, представляють способи і прийоми підвищення ефективності спілкування в ускладнених умовах. Розроблена в рамках юридичної психології методика контакту між людьми в умовах ускладненого спілкування, наприклад, в процесі допиту підозрюваного, Л. Б. Філонов пропонує поетапне досягнення згоди між партнерами на основі застосування сукупності прийомів. Змісті цієї методики включає шість стадій (припускаємо, що на початку спілкування партнери незнайомі один з одним):

- 1) набуття згоди між особами, що спілкуються;
- 2) пошук загальних інтересів або інтересів, що співпадають;
- 3) схвалення принципів і якостей, що пропонуються для спілкування;
- 4) пошук і виявлення прихованих властивостей особистості (виявлення якостей, що ускладнюють спілкування);
- 5) адаптація партнерів і реалізація індивідуальних дій;
- 6) досягнення контактних відносин і побудова злагоджених дій.

Для працівників правопорядку представляє інтерес та обставина, що кожна стадія контактної взаємодії має свій інструментарій, тобто набір конкретних прийомів впливу на іншу сторону спілкування.

Становлять значний науково-практичний інтерес способи і прийоми виявлення брехні і нещирості в поведінці та мові людей, що контактують з працівником МГБ. Уміння визначити ступінь щирості співрозмовника, розглядаючи найдрібніші штрихи мовних висловів, обмовок, невідповідностей в розмові, а також на основі невербальних дій (жестів, поглядів, поз), є запорукою успішного вирішення службових завдань в процесі спілкування.

Четвертим етапом в динаміці професійного спілкування є усвідомлення працівниками МГБ результатів і наслідків контактів, оскільки взаємодія неможлива без оцінки успіху або невдачі, без виявлення чинників, які сприяють спілкуванню або ускладнюють його.

В психологічній літературі велику увагу приділяють тому, як людина оцінює характер спілкування і взаємостосунків з іншими особами, даються певні рекомендації по вдосконаленню точності оцінок контактів з іншими людьми. Таким чином, професійне спілкування працівників МГБ є різновидом спеціально організованої взаємодії людей, змістом якої є пізнання, обмін інформацією і вплив учасників комунікацій один на одного з метою вирішення правоохоронних завдань. В сучасних умовах діяльності органів правопорядку життєво необхідне підвищення професійно-психологічної підготовки працівників, у тому числі в галузі організації професійного спілкування.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК 159.9.351.743

А. В. АЛЬОШИЧЕВА,

викладач кафедри педагогіки та психології

Харківської державної академії фізичної культури

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЧИННИКИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ІНКАСАТОРІВ

У статті розглянуті особливості правового регулювання професійної діяльності інкасаторів в психологічному контексті.

Професія інкасатора є однією з небагатьох небезпечних професій, де працівнику одночасно необхідно мати справу з величезними матеріальними цінностями і вогнепальною зброєю в умовах постійної потенційної загрози нападу. Особливу небезпеку і психотравмуючу дію для працівників, які безпосередньо здійснюють інкасацію і переправку метаріальних цінностей, являє протиріччя між двома об'єктивно діючими антагоністичними чинниками, що проявляється в необхідності прийняття рішення і вибору стратегії поведінки (чого б це не коштувало зберегти матеріальні цінності у збиток власному здоров'ю і життю або

залишити матеріальні цінності та зберегти при цьому особисте та інших людей життя).

Готовність суб'єкта до дії з подоланням життєнебезпечної ситуації розглядається авторами з позицій концепції неадаптивного ризику. У зв'язку з цим з психологічної точки зору хронічний, довготривалий вплив професійного стресу, одним із головних важелів якого є фрустрація потреби у безпеці, слід розглядати як руйнівний фактор для психіки інкасаторів.

Серед основних факторів ризику розвитку психічної дезадаптації в інкасаторів виділених Н. Д. Даровською є такий фактор як «страх втрати зброї, боеприпасів і матеріальних цінностей». Розглядаючи цей чинник з психологічних позицій, можна стверджувати, що він разом з тривожністю, депресією та іншими станами є теж психотравмуючим фактором. Водночас слід окремо наголосити на тому, що першоджерелом страху інкасаторів є, з одного боку, прояв загальної біологічної закономірності самозбереження, тобто страх за особисте життя. А з іншого боку, він виникає як результат персональної юридичної відповідальності за втрату зброї і матеріальних цінностей. Тобто юридична відповідальність є головним вістрям, що діє на уяву інкасатора про наслідки згаданої втрати.

Таким чином, з точки зору юридичної психології, усвідомлення інкасатором ситуації невиконання ним поставленої задачі діє на нього як «правовий прес» і, безумовно, негативно відбивається на його психічному здоров'ї. Хоча саме цей аспект професійної діяльності в науковій літературі зовсім не висвітлено. У зв'язку з цим, на наш погляд, для дослідження психологічних механізмів впливу на психічне здоров'я інкасаторів психолого-правових чинників їх професійної діяльності необхідно виявити їх наявність і зміст. Іншими словами, здійснити контент-аналіз правової бази професійної діяльності цих фахівців.

Інкасація валютних цінностей та матеріальних коштів в Україні здійснюється підрозділами інкасації банківської установи та Служби інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів у системі Державної служби охорони при МВС України.

Основним юридичним документом, що регламентує діяльність підрозділів інкасації коштів у банківських установах є Постанова Правління Національного банку України від 14 лютого 2007 року № 45. Відповідно до статей 7 та 33 Закону України «Про Національний банк України» і з метою належної організації проведення операцій з перевезення валютних цінностей та інкасації коштів у банківських установах України Правління Національного банку України Постановляє:

Затвердити Інструкцію з організації перевезення валютних цінностей та коштів у банківських установах України. Розділ III даної

Постанови «Основні аспекти створення та діяльності підрозділу інкасації банківської установи» складається з п'яти глав, що вміщують вимоги до створення і діяльності інкасаційних служб.

У главі 1, де мова йде про вимоги до створення підрозділу інкасації, підкреслюється, що керівник підрозділу інкасації, крім бездоганної ділової репутації, повинен мати вищу юридичну, економічну або технічну освіту. А працівники підрозділу інкасації повинні знати нормативно-правові вимоги Національного банку, які роботу з перевезення валютних цінностей та інкасації коштів.

В главі 5 зазначається: «За порушення правил і порядку проведення операцій з перевезення валютних цінностей та інкасації коштів ... уживаються заходи впливу, що передбачені законодавством, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку».

У Постанові Національного банку України «Про затвердження інструкції про порядок придбання, зберігання, обліку, охорони, перевезення і використання бойової вогнепальної зброї та боєприпасів у системі Національного банку України» від 11.05.10 № 229 у пункті 8.3. зазначається, що «Працівники підрозділів перевезення цінностей мають право застосовувати зброю як крайній захід...»

І далі «...забороняється застосовувати зброю за значного скупчення людей, якщо від цього можуть постраждати сторонні особи...». Тобто в інкасаторів існує жорстка правова регламентація стосовно застосування вогнепальної зброї.

Служба інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів в системі Державної служби охорони при МВС України створена відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 23 вересня 1997 року № 643. Там зазначено: «Відповідно до Закону України «Про міліцію» та Положення «Про Державну службу охорони при Міністерстві внутрішніх справ» затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 10 серпня 1993 року № 615 «Про заходи щодо вдосконалення охорони об'єктів державної та інших форм власності» з метою проведення інкасації на місцях не охоплених централізованою службою інкасації і перевезень цінностей Національного банку, та забезпечення охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться Наказую:

Створити в системі Державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України Службу інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться.

У п. 3.1 даного Наказу зазначено: «Забезпечити тісну взаємодію органів і підрозділів Міністерства внутрішніх справ зі Службою інкасації, охорони грошових знаків і цінних паперів, що перевозяться, Державної служби охорони при МВС України під час виконання ними завдань щодо інкасації та охорони грошових знаків і цінних паперів».

У другому розділі «Інструкції про порядок інкасації...» безпосередньо у п. 2.3 зазначено: «У разі нападу на спеціальний автомобіль або збирача наряд негайно сповіщає це по радіостанції чергового підрозділу Охорони (ПЦО) чи територіального органу внутрішніх справ та вживає заходів до відбиття нападу». Тобто інкасатори мають право застосувати вогнепальну зброю тільки після нападу на них. Саме цей пункт є одним із основних важелів, що викликає велике нервово-психічне напруження і, безумовно, є чинником «правового пресу» на психіку інкасаторів.

Гіперзбудження і високий ступінь прояву психологічного стресу зазнають інкасатори усвідомлюючи пункт 6.11.6., в якому записано: «Особовому складу екіпажу Служби інкасації під час виконання службових обов'язків Забороняється: Залишати без охорони грошові знаки, цінні папери та інші цінності, що перевозяться, навіть тоді, коли життю особового складу екіпажу загрожує небезпека».

Це означає, що інкасатори під час операціональних дій вимушені боротись з інстинктом самозбереження, на них постійно діє фрустрація прагнення мати безпеку і внутрішня боротьба між обов'язком з юридичною відповідальністю за його нехтування і жагою зберегти власне життя.

Правова регламентація професійної діяльності інкасаторів постійно загострює протиріччя між бажанням залишитись живим і неушкодженим і (як це зазначено у п. 6.4.1 цитованої Інструкції) суворим і точним виконанням особовим складом вимог Положення про Службу інкасації та інших нормативних актів МВС України.

Таким чином, ми можемо констатувати, що функціонування і розвиток інкасаційної служби в Україні перебуває під впливом дії закону діалектики «Про єдність і боротьбу протилежностей». Мається на увазі той факт, що юридичні вимоги до професійної діяльності інкасаторів обумовлюють правову базу для надійного виконання інкасаторами своїх службових обов'язків. Цим самим вони грають позитивну роль у забезпеченні результативності їх професійної діяльності.

Але одночасно ці ж самі юридичні вимоги до неї викликають в інкасаторів цілу низку негативних змін у психіці. Єдність і боротьба протиріч професійної діяльності і є джерелом розвитку цього процесу.

Ось чому аналіз впливу психолого-правових чинників на особистість інкасаторів приводить до постановки завдання про необхідність дослідження і наукового обґрунтування їх дії на психічне здоров'я цих фахівців та пошуку шляхів і методів профілактики його порушення, психологічної корекції, психотерапії та засобів збереження їх професійного довголіття.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

УДК [159.947.5]–616.008

Н. Є. АФАНАСЬЄВА,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри загальної психології

Національного університету цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ ЦІНІСНО-СМИСЛОВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ З ПОСТТРАВМАТИЧНИМИ РОЗЛАДАМИ

Розглянуто фактори переживання наслідків екстремального досвіду.
Проаналізовано основні підходи до вивчення причин психічної травми.

Необхідність вивчення переживання особистістю наслідків психічної травми обумовлена в першу чергу вимогами практики психологічної допомоги людині, що у силу різних причин (індивідуально-особистісних особливостей, обставин, що склалися) виявилася під впливом факторів психотравмуючої ситуації. Про необхідність рішення цього завдання говорять наступні аргументи. По-перше, розвиток цивілізації створює можливість виникнення великих, у тому числі глобальних катастроф, що супроводжуються відчуттям безсилля й безпорадності великої кількості людей перед нещастями. По-друге, проблема має величезну практичну значимість, оскільки посттравматичні стресові порушення одержують все більше поширення серед населення. По-третє, відсутність чітких теоретичних концепцій, що пояснюють причини, механізми, особливості динаміки віддалених наслідків травматичного досвіду, породжує значні труднощі в діагностиці, профілактиці й реабілітації потерпілих. Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок про величезну кількість емпіричного матеріалу, накопиченого дослідниками за час вивчення психологічних наслідків травматичного досвіду, який ще погано піддається систематизації. В уявленнях різних авторів щодо причин виникнення віддалених наслідків немає єдиної думки. «Успішність» переживання психічної травми обумовлена впливом на особистість ряду факторів як зовнішніх, об'єктивних, тобто тих, що мають відношення головним чином до характеристик ситуації, що травмує, соціального середовища, так і внутрішніх, які відносяться до психофізіологічних, характерологічних особливостей індивіда і його особистісних якостей.

Іноді при розробці проблем переживання особистістю наслідків впливу екстраординарної події, акцент робиться на виділенні деяких

параметрів ситуації, що травмує, що роблять безпосередній вплив на вагу психологічних наслідків травми. R. Price, не заперечуючи значимої ролі психологічних характеристик особистості у формуванні різного роду психічних відхилень, підкреслює особливу важливість фокусування уваги на особливостях ситуації. Таке перенесення акцентів, на його думку, забезпечує дослідника інформацією про стресори ситуації, що сприяють виникненню психологічних проблем. Це підвищує можливість діагностування ситуації підвищеного ризику й зміни умов, що стимулюють виникнення довгострокових психологічних проблем. Ю. А. Александровський, Ю. В. Назаренко й інші виділяють такі фактори, значимі для виникнення психогенних порушень, як характеристика екстремальної ситуації (інтенсивність, раптовість, тривалість дії), підтримка оточуючих.

Однак при визначенні стресогенності ситуації ми зіштовхуємося з рядом труднощів. Подібного роду довгострокові психологічні проблеми можуть виникати як у людей, що пережили екстремальний, унікальний досвід, так і в тих (з меншою ймовірністю, але ризик все-таки є), хто стикнувся із труднощами, які зустрічають на своєму життєвому шляху багато з людей, наприклад, важка хвороба, розлучення, смерть близької людини. У той же час такий екстремальний по силі впливу на психіку людини випадок, як ситуація захоплення заручників, катування, у більшості осіб викликають виникнення посттравматичних стресових порушень, однак незначна частина звільнених справляється із психологічними наслідками більш-менш успішно. Тому ряд інших дослідників підкреслюють необхідність систематичного вивчення взаємозв'язку стратегій оволодіння й індивідуально-психологічних характеристик особистості. На їхню думку, без урахування переломлення ситуації в життєвому світі особистості неможливо пояснити варіабельність реакцій на ту саму ситуацію в різних людей.

Так, у дослідженні Дж. Ормел, Р. Сандермана, Р. Стюарта вивчалася особистісне змінне, визначальне відношення до життєвих ситуацій, що відбуваються. Автори прийшли до висновку, що як дефініції особистісної чутливості виступають нейротизм, самооцінка й локус контролю. А. Г. Амбрумовою були виділені варіанти особистісних структур, що спричиняються схильністю до переживання психологічної кризи в періоди значних емоційних навантажень. Досліджувані особистості були охарактеризовані автором у рамках типологічної системи, побудованої на основі розгляду стійкості адаптації й глибини соціалізації. Представлена типологія містить шість типів: інтегрований, компенсаторно-адаптований, дискордантно-адаптований, ригідно-конформний, обмежено-конформний, тип соціально спрямованих.

Магомед-Емінов М. Ш. вказує на можливість застосування до аналізу факторів виникнення віддалених наслідків психотравми ще одного підходу. Їм пропонується варіант такого з'єднання зовнішніх і внутрішніх факторів, що породжує утворення так званих «перемінних взаємодій», що не є ні особистісними, ні ситуаційними, а виступаючими як теоретичні конструкти типу транзакції, у якості якої може виступати, наприклад, «дисоціація структури Я».

Таким чином, основна проблема дослідження довгострокових психологічних проблем людини, що пережили травматичний досвід, полягає в наявності у сучасній психологічній науці суперечливої ситуації, представленої у вигляді протилежних позицій в інтерпретації природи стресових порушень. Головну причину дослідницьких труднощів можна визначити як відсутність до теперішнього часу чітких теоретичних концепцій, що визначають підходи до вивчення психологічних механізмів розвитку посттравматичних порушень. Незважаючи на зростаючий інтерес до цієї проблеми, цілий ряд питань, що стосуються заяв про механізми функціонування психіки людини, що переживає наслідки психічної травми, природі й причинах посттравматичного стресового порушення, не одержав однозначних трактувань. У числі найбільш значимих питань, що вимагають відповіді у зв'язку зі значними методологічними утрудненнями, постає проблема відбиття параметрів психотравмуючої ситуації у внутрішньому, суб'єктивному світі особистості.

На наш погляд, розгляд ідеалу «вдалого» переживання травматичного досвіду в контексті ліквідації симптоматики стресових порушень, підвищення адаптивних можливостей людини істотно збіднює подання про наслідки психічної травми. За рідкісним винятком (Л. І. Анциферова, Ф. Є. Василюк, М. Ш. Магомед-Емінов, В. Франкл, S. R. Maddi) в рахунок не приймається ймовірність позитивного придбання в процесі переживання, такого, наприклад, як можливість особистісного росту, пов'язаного з переживанням вищих цінностей, знаходження змісту життя. Ф. Є. Василюк неодноразово підкреслює, що поза залежністю від того, що є результатом кризи – відновлення життя, перерваного кризою, або його переродження, людина так чи інакше вирішує проблему самоутворення, самобудівництва, що є, по суті справи, творчим процесом, що лежить в основі самоактуалізації особистості. Превалювання ж у дослідженнях феномена психічної травми клінічного підходу має своїм наслідком випадання з поля зору вчених питання впливу ціннісно-змістовних утворень особистості на виникнення й динаміку психологічних проблем, що є наслідком стресових порушень.

На цей момент уже існує чимало досліджень, у яких можна знайти пряме або непряме підтвердження зв'язку психічних розладів і кризових станів особистості з особливостями її ціннісно-змістовної сфери. Ще

В. Н. Мясіщев висловлював думку про те, що в психогеніях патогенну причинну роль мають порушення відносин, що розуміються їм як цілісна система індивідуальних, виборчих зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності. Л. І. Анциферова, говорячи про стан проблеми «допінгу», або подолання, зауважує, що ця тема стала розроблятися окремо від моральних проблем. На її думку, така позиція є істотною перешкодою на шляху розкриття сутності стратегій подолання психологічної кризи, тому як на цей момент уже є всі підстави думати, що ці два напрямки досліджень з'єднуються тісно й органічно. Б. В. Зейгарник припускала, що деякі особливості особистості, у тому числі глибина й стійкість ціннісних установок, орієнтацій, здатні перешкодити руйнівному впливу багатьох хворобливих станів (як, наприклад, при психічній травмі) або, принаймні, «відсунути» їх.

На наш погляд, принципово важливими положеннями в рішенні проблеми протиставлення зовнішніх і внутрішніх факторів що дозволяють окреслити нові напрямки досліджень переживання досвіду, травматичного для конкретної особистості є наступні: внутрішній світ людини не є самозамкненим феноменом. Взаємодіючи із зовнішнім, він вибірково «привласнює» його собі. Так само й об'єктивний світ у сприйнятті індивіда містить у собі суб'єктивні виміри, тому психічна травма не може бути розглянута ні як проста реакція, що виникла у відповідь на екстремальні вимоги, ні як маніфестація одних лише психологічних особливостей особистості.

Основною причиною взаємозв'язку параметрів зовнішнього й внутрішнього світу є їхня виборча відповідність один одному, обумовлена ціннісно-змістовними утвореннями особистості. Іншими словами, психіка людини, що переживає віддалені наслідки впливу екстремальної ситуації, не просто відбиває цю ситуацію, а дозволяє виділити з неї те, що найбільшою мірою відповідає особливостям індивіда.

Ми вважаємо, що ціннісно-змістовні утворення можуть бути «змінними взаємодії» зовнішньої й внутрішньої реальності, оскільки вони представляють собою сполучну ланку між внутрішнім світом особистості й об'єктивною дійсністю.

На думку М. Ш. Магомед-Емінова, екстремальна ситуація здатна змінити значеннєву сферу особистості в напрямку формування біполярної значеннєвої структури, елементами якої будуть змісти, організовані навколо ідеї «життя», з одного боку, і «смерті» – з іншого. Нам також близька ідея про провідну роль значеннєвого конфлікту в механізмах переживання наслідків психічної травми, однак при розгляді подій, що викликали психотравму, ми не обмежуємося тільки так званими «аномальними», що зіштовхують людину з досвідом смерті.

Дотримуючись заяви про наявність протиріччя в значеннєвій системі особистості, що переживає несприятливі психологічні наслідки травматичного досвіду, ми наголошуємо на функціонуванні тимчасових

локусів змісту, тобто змістів сьогодення в контексті формування певного відношення до майбутнього й минулого досвіду індивіда. Необхідною умовою ефективного для індивіда функціонування в соціумі є синхронізація значеннєвих локусів. Процес синхронізації тимчасових локусів формує особливий стан особистості – актуальний значеннєвий стан, що і регулює процес інтеграції особистості й навколишньої дійсності, й багато в чому визначає адекватність суб'єктивної дії щодо об'єктивної реальності.

Даний стан являє собою сукупність актуалізованих змістів (досвід, реальність, мета) і виражається в рівні внутрішньої волі, а отже, у здатності індивіда приймати на себе відповідальність за рішення в ситуації вибору. Адекватне осмислення реальності в сьогоденні можливо при критичному осмисленні минулого досвіду й щодо індивідуальної мети (тобто майбутнього). За допомогою синхронізації значеннєвих локусів відбувається розширення границь суб'єктивної реальності, тобто інтеграція особистості в нові умови життя.

При неможливості піддати значеннєвій атрибуції який-небудь об'єкт або ситуацію реальності підсилюється внутрішнє напруження, що зберігається доти, поки ситуація не буде включена в більше широкий паттерн усвідомлювання. Якесь гранична пояснювальна структура, що не дозволяє витягти зміст із ситуації, або наділити її змістом, спричиняє локалізацію змісту й фіксування індивіда в тимчасовому локусі. Це утруднює процес синхронізації значеннєвих локусів.

Фіксація індивіда на одному значеннєвому локусі може пояснюватися твердістю меж із сусіднім локусом і веде до непроникності границі усвідомлення (осмислювання) об'єктивної реальності. Тобто об'єкти сприйняття й усвідомлення стають односторонніми, а самі процеси більш вузькими та ригідними. Особистісні змісти починають носити адаптаційний характер.

На нашу думку, головним фактором, що запускає процес порушення самосвідомості, пов'язаного із психотравмою, є така зміна в значеннєвій сфері особистості, у результаті якої травматична подія, позбавлена когнітивної переробки й не включена в процес осмислення, відділяючись від значеннєвої структури особистості, дисоціюється, перетворюючись в автономне утворення. Це дозволяє індивідові на час відокремити від себе травматичне переживання, що забезпечує психологічний захист від впровадження у свідомість досвіду, який не узгоджується з колишньою системою оцінок і може призвести до краху системи цінностей особистості. Однак якщо травматична подія не буде осмислена з формуванням ціннісного відношення із включенням у більш широку тимчасову перспективу, результатом може з'явитися фіксація в тимчасовому локусі минулого. Можливо, основним завданням діяльності психіки в переробці травматичного досвіду є не

тільки значення переробка події, що травмує, але і її адекватне включення в значеннєвий контекст із формуванням ціннісного відношення особистості.

Таким чином, ми вважаємо, що розширення уяви про механізми діяльності психіки, що функціонує в кризовому стані, вимагає додаткового вивчення ціннісного переживання. На наш погляд, розуміння феномена посттравматичного стресового порушення як переживання актуального значеннєвого стану, викликаного тимчасовою локалізацією ціннісно-значеннєвого вектора, дозволить припустити існуюче протиріччя в поясненні психологічної природи даного явища.

Фактори переживання наслідків екстремального досвіду різноманітні й можуть бути розділені на ситуаційні, особистісні й «перемінні взаємодії».

На теперішній час можна говорити про існування чотирьох основних підходів до вивчення причин психічної травми. Відповідно до першого підходу, особливість переживання екстремального досвіду можна спрогнозувати, вивчаючи ситуаційні перемінні. Прихильники другого підходу акцентують увагу на індивідуально-психологічних характеристиках особистості. Треті використовують спроби урахування найбільшої кількості факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх. Четвертий підхід має справу зі змінними, які не зводяться однозначно ні до зовнішніх, ні до внутрішніх факторів.

Вивчення ціннісно-значеннєвих орієнтацій особистості, що переживає віддалені наслідки психічної травми як сполучної ланки між її внутрішнім світом і об'єктивною дійсністю дозволить пояснити переломлення параметрів обставини, що травмує, через індивідуально-психологічні особливості людини.

Надійшла до редколегії 22.02.2011

УДК [159.9:343.85]–615.015.6–351.74

І. О. ВІДЕНЄВ,

*кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри загальної психології та педагогіки
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ НАРКОМАНІЇ
ТА АЛКОГОЛІЗМУ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

У статті проаналізовано основні підходи до профілактики наркоманії та алкоголізму серед працівників органів внутрішніх справ.

Індивідуальне попередження алкоголізації та наркотизації серед персоналу ОВС розуміється у вітчизняній кримінологічній науці як частина тієї попереджувальної діяльності відносно конкретного індивіда, яке здійснюється на стадії, що передуює виникненню даних видів професійної деформації. При цьому об'єктами індивідуальної профілактики рівною мірою є:

- поведінка й спосіб життя;
- соціальні елементи їхньої особистості (інтереси, життєві ідеали й цінності);
- соціально значимі психофізіологічні особливості індивідів;
- несприятливі умови найближчого оточення;
- інші довгострокові діючі обставини, що впливають на розвиток даних форм зловживання психоактивних речовин.

У роботах практичної спрямованості різних країн, присвячених роботі з персоналом правоохоронних органів, перераховують перелік заходів, що спрямовані на індивідуальне попередження алкоголізації та наркотизації, по більшій частині залишається орієнтований на міри діагностики й корекції:

- вивчення умов формування особистості;
- вивчення найближчого оточення співробітників, можлива його корекція, закріплення якщо буде потреба наставника;
- регулярні бесіди, аналіз мотиваційної сфери, учинків і способу життя, формування адекватної самооцінки й почуття достоїнства;
- психіатричне (психологічне) обстеження у випадку, коли є підозри на наявність психічного захворювання;
- виявлення й усунення антигромадських звичок, потреб, похилостей;
- психотерапевтична й психокорекційна робота;
- формування навичок самоаналізу й самоконтролю, навчання співробітників поведінню в нестандартних ситуаціях;
- надання допомоги по службі, формування здорового психологічного клімату в колективі, установлення ясної й чіткої політики по недопущенню правопорушень.

Оскільки при реалізації зазначених завдань необхідно дотримувати вимог своєчасності, послідовності, реальності й законності, то при виявленні осіб, що зловживають алкоголем та психоактивними речовинами серед співробітників ОВС особливо важливо мати фактичні підстави, як на необхідну умову індивідуальної профілактики. Фактичними підставами при цьому є факти реального поведіння індивіда.

З огляду на специфіку об'єкта профілактики дослідниками було запропоновано розглядати процес профілактики зловживання алкоголю та психоактивних речовин серед особового складу у вигляді

комплексної програми, що включає роботу на етапі прийняття на службу, проходження первинної профпідготовки, адаптації працівника на місці служби, при підвищенні його кваліфікації.

На першому етапі передбачається використання психодіагностичних тестів, що виявляють риси особистості, діагностично значимі особливості ціннісно-мотиваційної й психофізіологічної сфер. З метою своєчасного виявлення потенційно непридатних для служби в ОВС осіб рекомендується становити психологічні портрети різних типів осіб, які мають схильність до зловживання психоактивних речовин, з виділенням у них тих рис, які не підлягають корекції в ході навчання й проходження служби. Результати регулярних психологічних обстежень особистості співробітників можуть бути занесені в особисту справу, що дозволить вчасно зафіксувати початок негативної деформації особистості співробітника.

Процес професійної підготовки, як другий етап, припускає домінування методів виховного впливу. Особливе місце при цьому займають заходи щодо формування професійно важливих моральних орієнтирів, чітких подань співробітника про значимість своєї діяльності й системі етичних принципів, що коштують за виконанням щоденних завдань. Саме ця стадія розглядається багатьма фахівцями як найбільш важлива для наступного професійного становлення особистості співробітників. Процесу становлення покликані також сприяти методи активного психологічного навчання й соціально-рольового тренінгу, спрямовані на підвищення стресостійкості співробітника, формування вміння поводитися в конфліктних ситуаціях, вибір адекватної поведінкової стратегії.

З огляду на те, що перші 3–5 років є найбільш кризовим періодом професійної адаптації, третій етап є не менш важливим у роботі з попередження формування професійної деформації, ніж попередні. Центральним елементом впливу на даному етапі, є інститут наставництва. Однак на наш погляд, інститут наставництва в період первинної адаптації вимагає більше широкого трактування й повинен включати корекційний вплив на молодого співробітника з боку як більше досвідчених колег, так і безпосереднього начальника.

Нарешті, четвертий етап розглядає міри профілактичного характеру, що здійснюються в процесі підвищення кваліфікації співробітника. Основне місце при цьому повинне приділятися корекції професійних деформацій і розширенню рольового діапазону поведінки.

Одночасно існують і роботи, що пропонують удосконалювання заходів індивідуального впливу залежно від суб'єкта діяльності. У цьому випадку ми маємо можливість оперувати такими термінами, як «організаційно-управлінські заходи», «заходи соціальної реабілітації», «заходи психологічного характеру».

Заходи організаційно-управлінського характеру реалізуються керівниками підрозділів і співробітниками відділів по роботі з персоналом і дозволяють робити індивідуальний вплив відносно конкретних осіб шляхом закріплення за ними наставників; створення умов для службового й професійного росту; тимчасової зміни графіка й умов роботи; переміщення співробітників на іншу посаду в межах підрозділу; формування робочих груп для виконання службових завдань із урахуванням особистих якостей підлеглих; надання якщо буде потреба короткострокової відпустки; здійснення планових і раптових перевірок поведінки й робочої дисципліни підлеглих.

Високим рівнем ефективності своєчасного виявлення схильності до зловживання алкоголем і наркотиками володіють регулярні й вибіркові медичні огляди співробітників. Регулярним перевіркам на зміст в організмі алкоголю й психотропних речовин звичайно підлягають співробітники, що заступають на службу, однак раптові перевірки можуть бути проведені у випадковому порядку під час несення служби й навіть під час вільного часу. У багатьох країнах відмова співробітника від негайного проходження алкогольного (наркотичного) тесту за наказом начальника або інспектори відділу професійних стандартів розглядається як порушення субординації й спричиняє дисциплінарне покарання аж до звільнення зі служби.

Про заходи соціальної реабілітації або «ресоціалізації» працівників міліції звичайно згадують у зв'язку із профілактикою їхньої професійної деформації й негативних наслідків у вигляді девіантної поведінки. Проведення роботи в даному напрямку є необхідним по двох причинах. По-перше, це доцільно з погляду нормальної соціалізації індивіда й попередження його професійної деградації. По-друге, це буде сприяти зниженню рівня соціальної ізоляції між співробітниками ОВС і різними категоріями населення в цілому.

Розглянуті заходи припускають створення спеціальної системи щоденного навчання й контролю співробітників, що представляє собою комбінацію таких форм, як щоденне коротке обговорення виниклих проблем і розбір практичних ситуацій; тренінг в області застосування норм права й дотримання етичних принципів; заняття по навчанню навичкам рольової перебудови поведінки, уміння проявляти сформовані професійні якості в соціально прийнятних формах у позаслужбовий час; обмін індивідуальним позитивним досвідом; робота із залучення співробітників до роботи груп, суспільств і асоціацій по інтересах для розширення сфери соціальних контактів і культурних інтересів.

З метою соціальної реабілітації співробітників ОВС пропонується також обов'язкове проходження санаторно-курортного лікування й активний відпочинок із частковою або повною зміною соціального

оточення, активне застосування фітотерапевтичних і оздоровчих процедур у підрозділах.

Психологічний напрямок індивідуальної профілактики сьогодні вважається прерогативою соціально-психологічної служби в системі ОВС, однак, на наш погляд, чимала роль у здійсненні даних мер належить керівникові підрозділу, працівникам кадрового апарата, а в деяких випадках – і колективу підрозділу в цілому. У рамках розглянутого напрямку може здійснюватися досить широкий спектр групових і індивідуальних заходів:

- формування позитивного психологічного клімату в підрозділі, встановлення відносин на основі здорової конкуренції, конструктивної критики, відкритого обговорення внутрішніх проблем, критичного відношення до допущених помилок;

- вироблення соціально-позитивної субкультури, підтримка здорових традицій і звичок;

- підтримка відкритого й професійного спілкування начальника з підлеглими;

- навчання співробітників навичкам саморегуляції, вироблення адекватної самооцінки, вміння планувати особистісний розвиток;

- проведення індивідуальної роботи у вигляді консультацій і корекційних бесід;

- організація групових занять у вигляді ділових ігор, соціально-психологічного тренінгу, аутотренінгу;

- підвищення рівня професійно-психологічної підготовки.

Здійснення індивідуального попередження з погляду методу впливу здійснюється також шляхом переконання, надання допомоги й примуса. Однак у практиці роботи з персоналом ОВС перераховані методи досить рідко застосовуються ізольовано. Тому комплексне застосування основних методів впливу породило наявність цілого ряду «непрямих» способів впливу на поведінку індивіда.

У вітчизняній практиці найбільше поширення одержали такі форми непрямого впливу на особистість співробітників, як періодичні перевірки способу життя підлеглих за місцем проживання шляхом опитування їхніх сусідів і родичів; доручення окремих завдань, що вимагають мобілізації тих або інших особистих якостей; колективний розбір проблемних ситуацій, включення співробітника в різні робочі групи з відповідною зміною його функціонального статусу.

Розглянуті напрямки й методи індивідуальної профілактики співробітників ОВС, розроблені у своєму загальному виді, залишають великий простір для вдосконалювання конкретних форм їхнього застосування залежно від особистих особливостей персоналу й специфіки діяльності підрозділу. Тому однією з умов успішного

здійснення індивідуальної профілактики є не тільки методологічна розробленість даної області, але й рівень професійної підготовки керівного складу, його готовності до інновацій і вдосконалення роботи з особовим складом підрозділів.

Надійшла до редколегії 26.02.2011

УДК [159.9:351.74]–055

В. Ю. ОМЕЛЬЯНОВИЧ,

*кандидат медицинских наук, доцент,
начальник отделения Центра психиатрической помощи
и профессионального психофизиологического отбора
ГУМВД Украины в Донецкой области*

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОСТОЯНИИ ПАРЦИАЛЬНОЙ ПСИХИЧЕСКОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ

В статье проанализированы результаты исследования механизмов психологической защиты у сотрудников ОВД в состоянии психической дезадаптации. Установлено, что замена примитивных, не допускающих поступления травмирующей личность информации в сознание, механизмов психологической защиты более совершенными, интерпретирующими информацию безболезненным для личности образом, не всегда может расцениваться как положительный эффект.

В отечественной литературе механизмы психологической защиты и механизмы совладания (копинг-поведение) рассматриваются как важнейшие формы адаптационных процессов индивида. Защитные механизмы личности представляют собой продукты развития и научения, действующие в подсознании, они автоматически запускаются в ситуации конфликта, фрустрации, стресса. Набор защитных механизмов индивидуален и характеризует уровень адаптации личности.

Характерно, что вводя более 100 лет назад понятие «защитные механизмы», З.Фрейд определял их как «защиту Эго» в конфликтных ситуациях, порождающих тревогу и, как следствие, невротический симптомокомплекс. Механизмы психологической защиты (МПЗ) по своим сущностным проявлениям бессознательной психической активности, формирующейся в онтогенезе на основе взаимодействия врожденных свойств с индивидуальным опытом развития личности в определенной социальной среде и культуре, способны либо усугубить, либо смягчить личностные реакции на эмоционально значимые стимулы.

Хотя в настоящее время единой классификации механизмов психологической защиты и не существует, их можно разделить по

уровню зрелості на протективні (вытеснение, отрицание, регрессия, реактивное образование и т. п.) и дефензивні (раціоналізація, інтелектуалізація, ізоляція, ідентифікація, сублімація, проєкція, сміщення). Перші вважаються більш примітивними, не допускають поступлення конфліктної і травмуючої інформації в свідомість. Другі допускають травмуючу інформацію, але інтерпретують її як би «безболісним» для себе образом.

Дослідження проблеми функціонування механізмів психологічної захисти є актуальним напрямком в первинній профілактиці невротических і психосоматических расстройств у співробітників органів внутрішніх справ, а так же у представителів інших професій, чья трудова діяльність сопряжена с високою ступенню ризику, критическими фізическими і психическими навантаженнями. Слідует особливо відмітити, що в рамках первинної профілактики найбільш ефективним є надання психотерапевтическої і психокоррекційної допомоги на передболісних етапах розвитку патологіческого процесу, когдa людина знаходиться в стані частинної, парціальної психическої дезадаптації.

В світлі психології відношень В. Н. М'ясищєва механізми психологічної захисти розуміються як система адаптивних, зазвичай неосознаємих, реакцій особистості. Ця система направлена на зміну значимості дезадаптивних компонентів відношень – когнітивного, емоційного, поведінческого з метою ослаблення їх психотравмуючого впливу на людину.

Теоретическим базисом проводимого дослідження так же є психоеволюційна теорія Роберта Плутчика і структурна теорія особистості Генрі Келлермана. Онована на даних теоріях система Келлермана-Плутчика зв'язує особистісну диспозицію з певною емоцією і, як наслідок, з певним механізмом психологічної захисти. Разом вони утворюють систему, структуровану таким чином, що сусідні сектори позначаються як концептуально схожі диспозиції (наприклад, мания і истерия), а протилежні – як полярні диспозиції (наприклад, мания – депресия).

Матеріалом нинішнього дослідження є 1356 співробітників ОВД: 1088 осіб (80,23%) – гендерна підгрупа чоловіків (М), і 268 осіб (19,7%) – гендерна підгрупа жінок (Ж).

Група практически здорових (ПЗ) була складена 962 чоловіками (81,8%) і 214 жінками (18,2%); пацієнтів, у яких визначалось стан парціальної психическої дезадаптації (ППД), в досліджуємому контингенті було 126 чоловіків (70,0%) і 54 жінки (30,0%). Представителі групи ППД розцінювались як особи з недостаточ-

ными адаптационными резервами, у которых на момент обследования уже произошло повреждение барьера психологической защиты.

Диагностика особенностей психологической защиты была изучена при помощи методики Индекс жизненного стиля (ИЖС), разработанной Р. Плутчик и соавт., адаптированной в Санкт-Петербургском психоневрологическом институте им. В. М. Бехтерева.

Для обработки полученных результатов использовался метод описательной статистики и такие методы математической статистики, как вычисления коэффициента частичной регрессии η^2 перекрестных табличных данных и однофакторный дисперсионный анализ с использованием классического метода Фишера (ANOVA).

Согласно данным, полученным при проведении вычисления коэффициента частичной регрессии η^2 перекрестных табличных данных показателей методики ИЖС (таб. 1), между гендерной принадлежностью респондентов и такими механизмами психологической защиты, как вытеснение, регрессия, замещение и реактивное образование имелись статистически значимые связи ($\eta^2 \geq 0,04$; $p \leq 0,035$).

Кроме того, статистически значимые связи были обнаружены между выраженностью отрицания (А), регрессии (С), проекции (Е), замещения (F), реактивного образования (Н), интегральным показателем степени напряженности защиты (СНЗ) у представителей мужского гендера ($\eta^2 \geq 0,012$; $p \leq 0,016$), выраженностью регрессии (С) и компенсации (D) у респондентов, составивших женский гендер ($\eta^2 \geq 0,023$; $p \leq 0,047$), и принадлежностью к той или иной исследуемой группе. Указанные данные подтверждают предположение о специфичности структуры психологической защиты в зависимости от гендерной принадлежности и наличия доклинических, предболезненных невротических расстройств.

Таблица 1

Результаты вычисления коэффициента η^2 при выявлении взаимосвязи между показателями ИЖС, гендерной и групповой принадлежности

группы гендер	гендер-группа		шкала – группа			
			мужчины		женщины	
показатели	η^2	p	η^2	p	η^2	p
A	0,003	0,542	0,124	0,0156	0,121	0,654
B	0,176	7E-07	0,122	0,0769	0,029	0,664
C	0,17	1E-05	0,2	0,0007	0,023	0,047
D	0,032	0,673	0,113	0,1224	0,139	0,037
E	0,079	0,124	0,222	9E-08	0,207	0,241
F	0,035	0,005	0,167	0,0004	0,209	0,201
G	0,047	0,087	0,085	0,1181	0,097	0,716
H	0,227	1E-10	0,124	0,0188	0,134	0,464
СНЗ	0,081	0,035	0,209	2E-05	0,15	0,569

В связи с вышеизложенным для выявления гендерных особенностей механизмов психологической защиты у сотрудников ОВД, с находящихся в состоянии ППД был проведен однофакторного дисперсионного анализа Фишера показателей методики ИЖС (таб. 2).

Согласно результатам проведенного анализа наиболее активированным механизмом психологической защиты и у мужчин, и у женщин в состоянии ППД была проекция (Е) и отрицание (А), однако если отрицание было в равной степени выраженным у представителей обоих гендеров, то проекция в значимо ($p=0,017$) большей степени была присуща женщинам. Кроме того, у женщин в состоянии ППД в большей степени, чем у мужчин был выражен механизм компенсации ($p=0,043$), а регрессия (С) и реактивные образования (Н) присущи женскому гендеру в большей степени, нежели мужскому, вне зависимости от повреждения барьера психологической защиты ($p \leq 0,003$).

В свою очередь, у представителей обоих исследуемых групп мужского гендера сотрудников ОВД в большей степени, чем у женщин ($p \leq 0,004$) был выражен механизм вытеснения (В).

Следует особо отметить тот факт, что если у женщин в состоянии ППД интегральный показатель степени напряжения психологической защиты (СНЗ) был значимо выше, чем у мужчин ($p=0,022$), тогда как в группе практически здоровых гендерных отличий данного показателя не наблюдалось.

При сравнении показателей методики ИЖС представителей исследуемых групп в рамках отдельно взятого гендера было выявлено, что если у мужчин выраженность всех типов психологической защиты, кроме отрицания, выше у лиц в состоянии ППД ($p \leq 0,13$), то в женской гендерной группе статистически значимых отличий в выраженности тех или иных МПЗ между лицами в состоянии ППД и практически здоровыми выявлено не было ($p \geq 0,176$). Исключение составили механизмы проекции (Е), которые в значимо ($p=0,05$) большей степени были активированы у лиц в состоянии ППД.

Таблица 2

Результаты однофакторного дисперсионного анализа показателей ИЖС у представителей выделенных групп в зависимости от гендерной принадлежности

шкалы	гендер	Среднее		ППД-ПЗ		ППД		ПЗ	
		ППД	ПЗ	F	p	F	p	F	p
А	м	6,57	6,83	0,93	0,335	0,004	0,953	0,29	0,591
	ж	6,54	6,72	1,1	0,299				
В	м	3,25	2,53	11,3	8E-04	8,401	0,004	22,68	2E-06
	ж	2,2	1,73	0,07	0,785				
С	м	2,75	1,73	33,3	1E-08	13,32	4E-04	9,021	0,003
	ж	4,03	2,15	0,04	0,84				

D	м	3,12	2,54	7,27	0,007	4,203	0,043	1,027	0,311
	ж	3,94	2,38	0,16	0,691				
E	м	6,89	4,69	44,3	6E-11	5,813	0,017	0,416	0,519
	ж	8,2	4,85	3,85	0,05				
F	м	1,99	1,18	23,1	2E-06	2,197	0,141	0,419	0,518
	ж	2,49	1,1	0,88	0,352				
G	м	6,33	5,74	6,16	0,013	1,41	0,238	2,099	0,148
	ж	5,86	5,47	0,66	0,42				
H	м	2,92	2,19	12,2	5E-04	21,91	8E-06	23,0	2E-06
	ж	4,8	3,0	0,34	0,562				
CHЗ	м	33,8	26,9	36,7	2E-09	5,384	0,022	0,284	0,594
	ж	38,1	27,4	1,88	0,176				

Таким образом, результаты проведенного исследование указывают на выраженное гендерное своеобразие структуры механизмов психологической защиты у сотрудников ОВД, находящихся в состоянии парциальной психической дезадаптации. Данное своеобразие характеризуется тем, что в состоянии ППД женщины в большей степени, чем мужчины, склонны пытаться найти замену реального или воображаемого недостатка другими качествами, компенсирующими данный недостаток, а так же склонны проецировать свои недостатки или социально-нежелательные свойства на других. Данные тенденции чреваты как профессиональными межперсональными конфликтами, так и неадекватными поведенческими реакциями в случае гиперкомпенсации психологических комплексов неполноценности.

В свою очередь мужчины в большей степени склонны вытеснять неприемлемые для личности импульсы в область бессознательного, что ведет к сохранению интрапсихического конфликта, включая связанные с ним эмоциональные и психовегетативные компоненты. Невозможность поведенческого разрешения вытесняемых импульсов (желаний, мыслей, чувств) и их постоянное подавление следует расценивать в качестве фактора повышенного риска возникновения невротических расстройств или их соматизированных эквивалентов именно у представителей мужского гендера сотрудников ОВД.

Таким образом, гендерное своеобразие структуры механизмов психологической защиты у сотрудников ОВД характеризуется тем, что напряженность психологической защиты у женщин, а так же структура активированных ее механизмов не зависят от уровня психической адаптации – у лиц в состоянии ППД и у практически здоровых нет значимых отличий в выраженности и структуре данных психологических феноменов. У мужчин в состоянии ППД механизмы психологической защиты, за исключением отрицания и реактивных образований, напротив, активированы максимально.

Несмотря на вышесказанное, женщины-сотрудники ОВД в большей степени, чем мужчины, используют механизмы психологической защиты, при чем они склонны пытаться найти замену реального или воображаемого недостатка другими качествами, компенсирующими данный недостаток, а так же склонны проецировать свои недостатки или социально-нежелательные свойства на других. Данные тенденции чреваты как профессиональными межперсональными конфликтами, так и неадекватными поведенческими реакциями в случае гиперкомпенсации психологических комплексов неполноценности.

В свою очередь мужчины в большей степени склонны вытеснять неприемлемые для личности импульсы в область бессознательного, что ведет к сохранению интрапсихического конфликта, включая связанные с ним эмоциональные и психовегетативные компоненты. Невозможность поведенческого разрешения вытесняемых импульсов (желаний, мыслей, чувств) и их постоянное подавление следует расценивать в качестве фактора повышенного риска возникновения невротических расстройств или их соматизированных эквивалентов именно у представителей мужского гендера сотрудников ОВД.

Особое внимание следует уделить механизму замещения, который хотя и нельзя причислить к разряду превалирующих механизмов психологической защиты, в состоянии ППД и у женщин, и у мужчин значительно более выражен, чем у лиц с ПСР и у практически здоровых. С учетом того, что данный механизм психологической защиты даже разрешая эмоциональное напряжение, не может привести к облегчению или к устранению фрустрирующих факторов, данный факт свидетельствует о том, что в состоянии ППД, вне зависимости от гендерной принадлежности, имеет место высокая степень риска внезапного поведенческого разрешения внутреннего напряжения путем совершения неожиданных, подчас бессмысленных действий.

Кроме того, интересным представляется тот факт, что, превалирующий в системе психологической защиты у практически здоровых мужчин и женщин, протективный механизм отрицания, при развитии состояния парциальной психической дезадаптации уступает свое главенствующее место дефензивному механизму проекции, при чем в особенности, как уже было сказано выше, это относится к женщинам-сотрудникам ОВД. На первый взгляд замена в состоянии ППД превалирующего механизма психологической защиты, приводящая к замене нерешительности и пассивно-агрессивного типа поведения повышенной подозрительностью является социально-несущественным фактором, однако с учетом специфики служебной деятельности сотрудников ОВД в условиях тесного взаимодействия с гражданами при исполнении властных полномочий, недопустимости

брутальних форм поведінки, схильність оправдання власних недоліків (наприклад, агресивності або цинізму) шляхом приписування їх оточуючим і представлення свого поведінки як соціально-розумної захисної реакції може мати дуже шкідливі наслідки.

Все це свідчить про необхідність диференційованого діагностичного підходу до виявлення співробітників ОВД, які перебувають у стані часткової психічної дезадаптації і, крім того, ще раз наголошує на необхідності виробки і детального обґрунтування специфічних психологічних підходів до, здавалося б, загальноприйнятих і не викликаючих сумнівів теоретичних позицій. Так заміна примітивних, не допускаючих порушень травмируючої особистості інформації в свідомість, механізмів психологічної захисту більш досконалими, інтерпретируючими інформацію безболісним для особистості способом, в разі співробітників ОВД далеко не завжди може розцінюватися як позитивний ефект, навпаки виступає в якості предмета психокорекційної роботи.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

В. Ю. Омелянович. Гендерні особливості механізмів психологічного захисту у працівників органів внутрішніх справ в стані часткової психічної дезадаптації. В статті проаналізовано результати дослідження гендерних особливостей механізмів психологічного захисту у працівників органів внутрішніх справ в стані часткової психічної дезадаптації. Встановлено, що заміна примітивних механізмів психологічного захисту більш досконалими, які інтерпретують інформацію безболісним для особистості чином, не завжди може бути розцінено як позитивний ефект.

УДК 159.942.5: 351.81.08

Г. О. ЛИТВИНОВА,

*кандидат психологічних наук,
провідний науковий співробітник
науково-дослідного центру психотренінгових технологій
Донецького юридичного інституту*

ЗАСОБИ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ В ОВС

У статті розглядаються питання щодо психопрофілактичної роботи в ОВС та методів її оптимізації, зокрема засобами соціально-психологічного тренінгу.

Дослідження станів працівника є традиційним предметом вивчення для цілого комплексу наукових дисциплін, зайнятих аналізом трудової діяльності, насамперед – психологічних. Посилення інтересу до цієї

проблеми зумовлюється тим, що вирішення практично будь-якого питання вдосконалювання службової діяльності тісно пов'язане з аналізом і оцінкою стану працівника, що виступає інтегральним критерієм оптимальності організації праці з урахуванням людського фактору [1; 5].

Незважаючи на зовнішнє «полегшення» процесу праці у плані зменшення фізичного навантаження та зниження енерговитрат, ці зміни спричиняють психологічне ускладнення діяльності, що визначається передусім різноманіттям і зростанням інтенсивності когнітивних, емоційних і комунікаційних навантажень. Висока ймовірність помилок з вини «людського фактору», поширення хвороб «стресової» етіології в індустріально розвинених країнах є платою за надмірну психічну напруженість діяльності, типову для сучасних видів праці. Активною боротьбою за усунення різних шкідливих моментів, що загрожують із різних сторін нервовій системі, і за створення оптимальних умов для життя та роботи повинна займатися психопрофілактика. Вона безпосередньо пов'язана із психогігієною. По суті можна сказати, що і та, й інша займаються тими самими групами явищ, але психічна гігієна націлена, головним чином, на вивчення нормальних умов для роботи мозку, являє свого роду статику, психопрофілактика ж, будучи свого роду динамікою, веде активну боротьбу за ці умови та захищає людину від різних шкідливих впливів.

Психогігієна і психопрофілактика (від греч. *hygienos* – цілющий і *prophylaktikos* – запобіжний) – галузі медичної психології, завданням яких є надання спеціалізованої допомоги практично здоровим людям для запобігання нервово-психічних і психосоматичних захворювань, а також полегшення гострих психотравматичних реакцій [6]. Методи психогігієни і психопрофілактики включають: психокорекційну роботу консультативних центрів, «телефонів довіри» й інших організацій, орієнтованих на психологічну допомогу здоровим людям; масові обстеження спрямовані на виявлення так званих груп ризику і профілактична робота з ними; інформування населення тощо. Спеціальними завданнями психопрофілактики є допомога людям у кризових ситуаціях сімейного, навчального або виробничого характеру, робота з молодими співробітниками і родинами, що розпадаються, та ін.

Велика увага приділяється цим проблемам і в ОВС. На важливості питання робиться акцент у рішеннях колегій МВС України, рекомендаціях науково-практичних конференцій у профільних навчальних закладах МВС (Київ, Харків, Донецьк, Львів), а також у ряді нормативно-правових документів [5].

Професійна захищеність працівників органів внутрішніх справ поряд з правовою, організаційною, матеріально-технічною, економічною,

фізичною захищеністю включає також психологічну захищеність. Вона передбачає наявність сформованого стану психологічної готовності до дій у складних професійних ситуаціях, здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів, наявність відповідних знань і навичок емоційної саморегуляції.

Психопрофілактична робота в органах внутрішніх справ охоплює комплекс соціально-економічних, правових, організаційних, службових, психологічних, педагогічних та медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення психологічного здоров'я працівників ОВС, запобігання виникненню соціально-психологічної та особистісної дезадаптації. В організаційно-методичних цілях єдиний процес психопрофілактичної роботи поділяється на три основних види.

1. Первинна психопрофілактика, яка передбачає: систему заходів, спрямованих на професійно-психологічний відбір та психологічне супроводження служби; освіту особового складу щодо відхилень у психоемоційних станах та адаптації; навчання методів саморегуляції, усвідомлення необхідності своєчасного звернення до фахівців у ситуаціях, що створюють підвищений ризик розвитку психогенних розладів.

2. Вторинна психопрофілактика, яка передбачає спеціалізовану психологічну та психіатричну допомогу (психокорекцію, психотерапію, психофармакологію тощо).

3. Третинна психопрофілактика, яка охоплює систему заходів соціально-медичної реабілітації колишніх працівників ОВС із клінічними проявами психічної патології, що виникла під час проходження служби.

Принципами психопрофілактичної роботи є добровільність, гуманізм, законність, об'єктивність, науковість, дотримання норм службової етики, комплексність, своєчасність, активність та безперервність [2; 4; 6].

Психопрофілактичні заходи в системі органів внутрішніх справ здійснюються на п'яти рівнях: організаційно-нормативному, психолого-педагогічному, психологічному, медико-профілактичному, науково-методичному. Заходи психологічного рівня передбачають:

1. Сприяння психологічній адаптації молодих працівників та працівників, переведених на інші посади, до вимог службової діяльності.

2. Контроль рівня психологічної готовності до виконання професійних обов'язків.

3. Ранню діагностику негативних психоемоційних станів.

4. Навчання умінь та навичок психологічної самодіагностики та саморегуляції для нейтралізації негативних наслідків стресових ситуацій та емоційно-психологічних навантажень.

5. Запровадження ефективних психодіагностичних методик та психотехнологій, тематичних тренінгів.

6. Створення оптимального соціально-психологічного клімату та керованих службових і особистісних стосунків у колективах.

Таким чином, навчання навичок емоційної саморегуляції є однією з важливих засад психопрофілактики в ОВС. Індивідуальний стресовий сценарій піддається змінам і корекції. Практична психологія стверджує, що кожна психічно здорова людина, порівнюючи власні ресурси, можливості, потреби, здатна виробити свій індивідуальний стиль життя, що сприяє профілактиці деструктивного стресу і використанню можливостей еустресу. Зокрема, спрямованість психопрофілактичної роботи полягає в тому, щоб познайомити людину зі своїми психічними здатностями, фізичними ресурсами, можливостями організму і методам протидії негативним впливам для досягнення внутрішньої рівноваги. Для цього необхідні додаткові психологічні знання, уміння й навички, які допоможуть долати труднощі, що виникають як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Вплив на поточну життєву ситуацію, на проблеми, пов'язані із професійною діяльністю, можливий лише за умови вивчення механізмів дії професійних стресорів на людину. Уміння впливати на сприйняття, емоційний і фізичний стан є ефективним способом керування професійним стресом. Існує ряд таких засобів, наприклад: самодіагностика свого емоційного стану, оволодіння способами й навичками позитивного конструктивного мислення (найбільш значимим є позитивне мислення, що дозволяє жити сьогоднішнім і без страху дивитися в майбутнє, а також не «застрювати» на своїх проблемах і недоліках); релаксаційні психотехніки, які є засобом допомоги у разі виникнення гострого раптового стресу, а також виявляються необхідними для профілактики хронічного тривалого дистресу, соціально-психологічний тренінг тощо.

Одним із найбільш ефективних і дієвих багатьма дослідниками визнається психопрофілактичний тренінг [2, 3, 4]. Така форма роботи надає можливість ефективно оптимізувати навички самодіагностики і подолання стресових станів за досить короткий проміжок часу за рахунок новітніх тренінгових технологій. На сьогодні в системі ОВС існує декілька тренінгових програм, розроблених вітчизняними фахівцями. Ці програми націлені на підвищення службової майстерності, комунікативних навичок, управлінської та соціальної компетенції правоохоронців. У першу чергу слід згадати такі: «Професійна комунікація слідчого» (Г. В. Попова), «Розвиток комунікативної компетенції дільничних інспекторів міліції» (Л. І. Мороз), «Запобігання та протидія корупції» (С. В. Кушнар'ов, О. В. Шаповалов, В. О. Лефтеров), «Психологія ефективного керівника» (В. О. Лефтеров, Г. О. Литвинова), «Комунікація – Стрес – Безпека» (В. О. Лефтеров), та інші.

Тренінгові програми надають їх учасникам можливості цілеспрямовано розширювати об'єм наявних знань і навичок; спонукають до вироблення умінь і навичок конструктивного вирішення особистих і професійних проблем. Це дозволяє формувати психологічну готовність до впевнених дій у повсякденних і нестандартних, складних ситуаціях, укріплювати мотивацію службової діяльності, змінювати непродуктивні життєві стратегії і професійну поведінку працівників, що значно поліпшує якість роботи, підвищує ефективність здійснюваних правоохоронних функцій і послуг. Крім того, тренінг як системна форма навчання сприяє профілактиці негативних психологічних станів, корекції особистої сфери і поведінки, отриманню позитивного емоційного заряду, появі більшої задоволеності від роботи, можливості психологічного оновлення, особистого зростання і в цілому життєвої самореалізації, що, врешті, веде до підвищення рівня соціальної компетенції персоналу, сприяє формуванню позитивного іміджу правоохоронних органів.

Список використаної літератури. 1. Бандурка О. М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка // МВС України, Нац. у-нт внутр. справ – Х. : НУВС, 2001. – 220 с. 2. Бесчастный В. Н. Психология эффективного руководителя ОВД : науч.-практ. пособие / Бесчастный В. Н., Лефтеров В. А., Литвинова Г. А. – Д. : Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. – 192 с. 3. Вачков И. В. Основы психотехники: социально-психологический тренинг / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 1998. – 176 с. 4. Мороз Л. І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : монографія / Л. І. Мороз. – К., 2005. – 228 с. 5. Науково-практичний коментар до Закону України «Про міліцію». – К. : Українська академія внутрішніх справ, 1996. – 144 с. 6. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни // Психология мотивации и эмоций. (Серия: Хрестоматия по психологии) / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и М. В. Фаликман. – М., 2002. – С. 548–556. (Соавт. Н. Г. Гаранян).

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 159.922

В. В. ДОЦЕНКО,

*викладач кафедри загальної психології та педагогіки
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ТРЕНІНГ ЦІННОСТЕЙ ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ЖИТТЄВИХ КРИЗ

Наведено примірну програму тренінгу цінностей як засобу подолання життєвих криз.

У сучасній юридичній психології росте розуміння того, що професійна досконалість працівника міліції неможлива без його особистісного росту. Справді, важко собі уявити, як працівник міліції може ефективно працювати, якщо сам він має безліч особистих невирішених проблем або знаходиться в стані переживання життєвої кризи.

Однією із сторін саморозвитку особистості є перебудова системи цінностей і мотивів в процесі спілкування і діяльності. Ціннісні орієнтації мають свою динаміку, яка простежується на всьому шляху існування людини. «Яке моє призначення в цьому житті?», «До чого я прагну?» – такі питання час від часу задає собі кожна людина й на кожному життєвому відрізку свого існування відповідає по-різному. В дорослому віці найбільш значних змін система цінностей зазнає в періоди життєвих криз. Як зазначає А. Г. Асмолов, життєва криза в період дорослості обов'язково супроводжується перебудовою системи цінностей. Одним із таких моментів життєвого шляху людини є криза середини життя, яка визначається як період переоцінки досягнутого, усвідомлення розбіжностей між мріями, прагненнями, планами та їх задоволенням.

Метою нашого дослідження є розробка нових методів роботи психолога ОВС з працівниками міліції під час переживання життєвих криз в період дорослості (35–45 років).

На сучасному етапі розвитку в психології відсутні специфічні технології і техніки роботи з людьми в кризовому стані, що може бути пов'язане з унікальністю переживання кожною людиною життєвих криз.

На теперішній час існують такі форми допомоги в переживанні кризових подій, як:

- телефони довіри (для жертв насильства, підлітків, суїцидентів та ін.),
- психологічні групи підтримки (анонімні алкоголіки; жертви сексуального, домашнього насильства; гравці; колишні наркомани; жертви терактів і катастроф; батьки, що втратили дітей; батьки дітей-інвалідів і т.п.);
- групи підтримки для соматичних хворих (онкологія, бронхіальна астма, серцево-судинні захворювання, інваліди, тощо);
- кризова допомога суїцидентам (соціально-психологічна реабілітація).

Як бачимо, більшість видів допомоги носить груповий характер. Це не випадково й пов'язане з тим фактом, що в кризових станах максимально страждає саме соціальна адаптація («Я нічого не можу робити», «Я нікому не потрібний», «Те, що я робив все життя, безглуздо й не потрібно нікому», «Я нікому не потрібний і мені ніхто не потрібний» тощо).

Ситуація спільного (групового) переживання таких сильних емоційних станів носить терапевтичний, корекційний характер внаслідок того, що група є «маленьким суспільством», яке розуміє, приймає стан особистості як нормальний, природний і тимчасовий.

Одним із ефективних способів отримання вмінь та навичок нового погляду на оточуюче середовище та нової поведінки, яка забезпечить ефективну взаємодію з навколишнім світом, є участь в психологічному тренінгу. Як відомо, тренінг – це об'єднання методів психотерапії, психокорекції і розвиваючого навчання, що дає можливість працювати одночасно на когнітивному (усвідомлюваному) рівні й глибинному (неусвідомлюваному), де доступ можливий тільки через символіку і метафори. Як зазначають ряд авторів (Б. Ф. Бурлачук, К. Рудестам) зміна системи ціннісних орієнтацій з найбільшим ефектом може бути досягнута в процесі групових психотерапевтичних тренінгів або тренінгової форми навчання.

Розроблений нами тренінг містить у собі прийоми й техніки клієнтцентованої терапії К. Роджерса і логотерапії В. Франкла. Заняття розраховані на роботу впродовж 3 днів. Формується група з працівників різних підрозділів ОВС в кількості 10 осіб. Розглядаючи даний тренінг як захід первинної психопрофілактики, на час проведення тренінгу всі його учасники тимчасово звільняються від виконання службових обов'язків.

У стані переживання життєвої кризи на розгойдану систему ціннісних орієнтацій впливає актуалізація таких факторів як, усвідомлення смислу свого життя й самостійний вибір майбутнього, прийняття відповідальності за зроблений вибір, формування позитивного «Я-Образу». Тому мета нашого тренінгу: навчити працівників міліції, які знаходяться в стані переживання життєвої кризи, усвідомлювати власні цінності і причини своїх вчинків, ставити і досягати поставлених цілей і бажаних завдань.

Завдання тренінгу:

- зрозуміти причини того, що відбувається в житті особистості,
- навчитися чітко визначати свої життєві цінності і орієнтири в усіх сферах життя,
- навчитися грамотно домагатися поставлених цілей, обирати дії, що приведуть тільки до бажаного результату,
- допомогти учасникам навчитися конструктивно підходити до вирішення життєвих криз,
- сформувати впевненість у собі та вміння бути цікавою й потрібною людиною для близьких людей і колег по роботі,
- розвинути вміння керувати своїм настроєм і емоціями.

Програма тренінгу:

Заняття № 1 «Хто Я? Який Я? Що я хочу?».

Мета: допомогти розкрити внутрішні цілі й мотиви діяльності учасників; сформувати розуміння того наскільки ми усвідомлюємо свої потреби, як часто в житті керуємося цілями та інтересами інших людей.

Приклади вправ: «Автобіографія». Основна мета цієї вправи – відчувати, усвідомити яким чином наше минуле вплинуло на наше сьогодення, і як цей вплив продовжує діяти досі, щоб звільнитися від тих стереотипів поведінки, котрі не відповідають нашим теперішнім інтересам. Нас буде цікавити не скільки перелік зовнішніх обставин і подій скільки внутрішній зміст життя: думки, почуття, поведінка.

	Минуле	Теперішнє	Майбутнє
Поведінка			
Думки			
Почуття			

Заняття № 2 «Життєві цінності в чотирьох сферах життя: професійній, сімейній, захоплень, самоосвіта»

Мета: з'ясувати свої життєві та професійні цінності, мотивацію; при необхідності внести до них корективи.

Розкрити перед учасниками необхідність існування цілей і цінностей одночасно в декількох сферах життя на прикладі стільця. Цілі в області кар'єри і професії – це досить важливо і добре, але це лише одна опора в житті. Уявіть собі стілець з однією ніжкою. Чи зможете ви довго на ньому всидіти? Якщо додати другу ніжку – в області сім'ї, друзів, то вже буде дещо зручніше. Третя ніжка – інтереси, захоплення. Стілець вже може самостійно стояти, але все-таки може впасти. Тому необхідна четверта ніжка – саморозвиток і самовдосконалення, як можливість розкрити власні можливості, таланти і досягти успіху.

Досить доречним на цьому занятті буде використання психотехнік візуалізації. Наприклад ті, що пропонує І. В. Вачков у своїй книзі «Основи технології групового тренінгу»: «Мудрець із храму», «Вершина гори» тощо.

Заняття №3 «Секретна зброя в досягненні цілей».

Мета: ознайомити з видами цілей, психологічними причинами виникнення перепон на шляху реалізації бажань, прийомами формування цілей для їх успішної реалізації. Розкрити цілі в житті учасників. Сформувати алгоритм перетворення мрії в реальність.

На заняттях розкривається сутність складових частин грамотно сформульованих цілей:

ступінь досягнення,
максимальна залежність кінцевого результату лише від людини,
послідовність, від конкретних, невеликих завдань до великих цілей,
своєчасність відмови від цілі,
відсутність протиріч,

необхідність,
прийняття небажаного результату.
Заняття № 4 «Я – мій улюблений!»

Мета: розкрити поняття самооцінки, визначити її критерії, вирішити питання про необхідність її підвищення і з'ясувати можливості адекватної самооцінки.

Виконання практичних завдань спрямоване на вироблення навички говорити «ні», залишаючись при цьому з людьми в добрих стосунках. Розкриваються психологічні механізми причин того, чому ми часто погоджуємося з опонентами, що нам заважає відмовляти іншим людям. Пояснюється синдром «гарного хлопчика або дівчинки».

Приклади вправ: «Мої багатства або чому вам потрібно мати зі мною справу», «Самореклама й самопрезентація».

Заняття № 5 «Життя як свято».

Мета: вирішити питання: «Чому наш один день схожий на інший?». Відповісти на питання: як жити нестандартно, не залежати від думки інших; яким чином різноманітнити своє дозвілля.

Заняття № 6 «Філософія мого життя, або як змінити мої переконання».

Мета: розкрити сутність поняття обмежуюче переконання. Конкретизувати – у чому, вони нас обмежують? Як створити свої переконання, незалежні від соціуму й родини.

Вправа «Да – Ні» – показує учасникам наскільки може бути сильною залежність людини від емоційного фону групи, залежність від схвалення або відмови в колективі.

Результати тренінгу:

- розуміння і формування власних цінностей;
- визначення пріоритетів досягнення бажаних результатів;
- побудова гармонійних стосунків з оточуючими;
- надання можливості учасникам тренінгу отримати досвід конструктивного підходу до вирішення життєвих криз;
- впевненість у собі, поява нових форм самореалізації.

Фактично все професійне життя правоохоронця складається із подолання труднощів, сумнівів, страждань і створення вміння знаходити сенс у цій боротьбі. Переживання життєвої кризи в період дорослості – це випробування людини на вміння брати на себе відповідальність за своє життя, долати труднощі й обмеження яких з віком стає все більше. Проблеми 40-річних людей К. Г. Юнг присвятив свою доповідь «Життєвий рубіж» (1984), у якій він висловив бажання про створення «вищих шкіл для сорокалітніх, які готовили б їх до майбутнього життя», оскільки людина не може прожити другу половину життя по тій же програмі, що й першу.

Тому робота практичного психолога ОВС з працівниками міліції у віці 35–45 років, які переживають кризу середини життя, професійну кризу, мають певні особистісні проблеми тощо повинна бути спрямована на створення умов для:

- усвідомлення працівником міліції змін, що відбуваються з ним, їхньої нормативності і особистісних обмежень у вирішенні проблем;
- знаходження й актуалізації внутрішніх ресурсів, які допоможуть працівникам міліції у пошуках конструктивного підходу до вирішення кризи;
- формування у працівника міліції позитивного бачення різних сфер його життя, пошук реальних досягнень, за які він може собою пишатися;
- створення конструктивного образу майбутнього.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК [159.923.3]–351.74

С. О. ЛАРІОНОВ,

*викладач кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТИПОВИХ СИТУАЦІЙ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

У статті виділені типові ситуації, які виникають в повсякденній службовій діяльності працівників слідчих підрозділів ОВС.

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях значну цікавість викликає ситуаційна парадигма. Розуміння психологічної ситуації в контексті системного підходу як відкритої, ієрархічно організованої, динамічної системи відкриває шляхи до вивчення детермінант поведінки людини. Зовнішнє оточення завжди представлене для суб'єкта у вигляді конкретної ситуації, у відповідності до вимог якої організуються компоненти психіки, досягається адаптаційний ефект. На думку низки дослідників, інтегральним показником змін в психічній організації є психічні стани, які є цілісним синдромом та виражаються у єдності переживання та поведінки суб'єкта в континуумі часу [2].

Прохоров О. О. реалізуючи ситуаційний підхід в дослідженнях смислової регуляції психічних станів, відмічає, що будь-яка діяльність, в тому числі і професійна, може бути розглянута як система ситуацій.

Системоутворюючим фактором в такому випадку буде виступати сам суб'єкт, а точніше його потреби та цілі, які визначають якісну специфіку психологічних ситуацій. Значимі події, епізоди або стимули окреслюють суб'єктивні межі ситуації в просторі та часі. Визначене суб'єктом коло типових ситуацій утворюють ситуації більш високого рівня абстрагування (наприклад «ситуації роботи» або «ситуації сімейного життя»), а вони в свою чергу входять до більш широкого утворення «образ життя», яке інтегровано в простір культури. Навпаки, виникнення значимої події призводить до дробіння ситуації на декілька більш низького рівня (наприклад, після розбиття чашки за обідом, суб'єкт із загальної ситуації «обід» виділяє її окремо).

Відомчі нормативні документи встановлюють, що первинна психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ спрямована головним чином на своєчасне виявлення та допомогу працівникам, які знаходяться в негативних психічних станах, психологічно вразливі, або схильні до порушень службової дисципліни. Підвищення ефективності психопрофілактичної роботи передбачає визначення чинників оперативно-службової діяльності, які негативно впливають на ефективність та своєчасність здійснення ранньої діагностики негативних психічних станів у персоналу. На сучасному етапі розвитку служб психологічного забезпечення діяльності ОВС, ситуаційна парадигма в дослідженнях психічних станів працівників практично не використовується.

Було проведено дослідження психологічних особливостей типових ситуацій в службовій діяльності працівників слідчих підрозділів ОВС. В ньому взяли участь 92 слідчих віком 24–36 років, чоловіки та жінки.

Опитаним було запропоновано виділити типові ситуації службової діяльності, з яких складається їх звична робота. Загалом опитані вказали на наявність 63 типових ситуацій службової діяльності, які не мають екстремального характеру. Для подальшого дослідження були відібрані 20 ситуацій, які зустрічаються у відповідях більш ніж 75% опитуваних.

1) прихід на роботу; 2) ранкова нарада у керівника; 3) розмова з безпосереднім керівником; 4) розмова з начальником або заступником начальника відділу; 5) звернення до керівника із особистим питанням; 6) вечірня нарада; 7) підведення підсумків роботи за тиждень та місяць; 8) інструктаж перед заступленням в добовий наряд; 9) виїзд у складі слідчо-оперативної групи на місце пригоди; 10) здавання добового чергування; 11) проведення слідчих дій; 12) проведення огляду місця події (окремо); 13) телефонний дзвінок керівника у вільний час; 14) спілкування з прокурором або його заступником; 15) спілкування з колегами; 16) ведення документації; 17) затримка на роботі; 18) виїзд до керівних органів (слідче управління обласного або міського

управління); 19) перевірка контролюючими особами; 20) спілкування з громадянами.

У подальшому опитуваним було запропоновано оцінити вказані ситуації за допомогою шкали оцінки важкості та невизначеності ситуації Н. Водоп'янової [1]. Вказана методика містить наступні субшкали: 1) ступінь загрози; 2) ступінь втрати; 3) ступінь виклику або несправедливості; 4) можливість контролю; 5) складність розуміння та управління ситуацією; 6) автономність ситуації; 7) повторюваність ситуації; 8) досвід вирішення ситуації.

Додатково були уведені наступні субшкали, які спрямовані на визначення особливостей переживання ситуації: 1) комфортність ситуації; 2) активація поведінки в ситуації; 3) сила ситуації або важкість переключення; 4) моральна оцінка ситуації; 5) тривалість ситуації; 6) виснажливості ситуації.

У ході аналізу отриманих даних були виявлені значущі розбіжності як між показниками переживання особливостей різних ситуацій у опитуваних, так і в оцінках кожної ситуації різними підгрупами опитуваних: за віком, стажем роботи, статтю. Отримані результати вимагають більш детального обговорення.

Дослідження ситуаційних детермінант змін психічних станів працівників ОВС та особливостей переживання психічних станів в типових ситуаціях діяльності дозволило виявити найбільш психологічно складні з них, що може бути використано для побудови стратегій психопрофілактичної роботи.

Список використаної літератури. 1. Водоп'янова Н. Е. Психодіагностика стресса / Н. Е. Водоп'янова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с. 2. Прохоров А. О. Смысловая регуляция психических состояний / А. О. Прохоров. – М. : Ин-т психол. РАН, 2009. – 352 с.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 159.9:316.613.434

Н. М. ТУЖЕЛЯК,

*викладач кафедри адміністративного права,
адміністративного процесу та адміністративної діяльності ОВС
Прикарпатського юридичного інституту
Львівського державного університету внутрішніх справ*

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЮРИДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИРОДИ АГРЕСІЇ ЯК ОСНОВА НОВИХ НАПРЯМКІВ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ

Проаналізовано основні напрямки досліджень в галузі юридичної психології щодо сутності та природи феномену агресії.

Аналіз філософських та релігійних праць, психологічної літератури дозволяє виділити наступні концептуальні, наукові та філософсько-культурологічні підходи до розуміння природи агресії: еволюційний напрям, який включає біологічні та соціобіологічні моделі дослідження агресивних проявів (К. Лоренц, Е. Уілсон), теорії психоаналітичного характеру (З. Фрейд, Е. Фромм), теорія «фрустрації – агресії» (Д. Доллард, Н. Міллер, Л. Берковіц), яка розглядає агресивність як наслідок глибоких розбіжностей між рівнем потреб і рівнем здобутків особи, біхевіористський напрям і теорія соціального навчання (А. Бандура), які розглядають агресію, як поведінку, набуту шляхом навчання, психофізіологічна модель зв'язку збудження та агресії Д. Зільмана, теорія «зайвої Y-хромосоми» (П. Джекобс, М. Брантон, М. Мервіль), когнітивний та гуманістичний теоретичні підходи, гормональні, нейрота патопсихологічні концепції, які пов'язують агресивність із такими факторами, як спадковість, біохімія крові та властивість центральної нервової системи.

Необхідність в проведенні агресіологічних досліджень обумовлюється, на наш погляд, низкою причин. По-перше, сучасний соціальний лад та рівень розвитку і техногенності суспільства стимулює прояви агресії. По-друге, в науці юридичної психології досі недостатньо повно вивчені чинники та механізми формування агресії як поведінкової реакції особистості. Ряд дослідників (З. Фрейд, К. Лоренц, В. Емельянов) віддавали перевагу внутрішнім біологічним факторам, в той час як інші (А. Бандура, Л. Берковіц, Д. Доллард, Н. Міллер, А. Макаренко) – зовнішнім соціальним. Метою статті є узагальнена характеристика та оцінка агресіологічних досліджень в юридико-психологічному дискурсі.

Існували спроби створення єдиної психологічної теорії агресії – прикладом може бути так звана « загальна модель агресії», запропонована на початку ХХІ ст. К. Андерсоном і Б. Бушманом з метою інтегрувати певні концепції, зокрема «фрустрації – агресії» та соціального навчання. Американські науковці К. Андерсон та Б. Бушман проводили агресіологічні дослідження в напрямку вивчення праймінгу агресивних думок викликаних медіа насильством – («праймінг» від англ. «priming» – «першочерговість») – процес, через який медіа впливають на громадську думку, висвітлюючи одну сторону певної події чи проблеми та ігноруючи інші.

Агресивна поведінка, агресія (фр. *aggressif* – нападаючий, войовничий, від лат. *aggredior* – нападаю) – у тварин – дії тварини, адресовані іншій тварині, з метою її залякування, придушення або нанесення їй фізичних травм. Зазвичай агресивна поведінка розглядається як складова частина внутрішньовидового агоністичного

поводження, але іноді говорять і про агресивність хижака стосовно жертви. У психологічному словнику дається поняття агресії (від латинського «aggređi» – «нападати») як індивідуальної або колективної дії, спрямованої на нанесення фізичної або психологічної шкоди, збитку або на знищення іншої людини чи групи людей. Але вживається це слово для окреслення широкого кола вчинків, мотивованих ворожим ставленням до людей, речей, чи до самого себе (аутоагресія). В кримінальному законодавстві та його доктрині це поняття на даному етапі не знайшло свого закріплення. Теорія агресії в міжнародних відносинах складає одну із найактуальніших проблем міжнародного права.

Видатний австрійський зоолог і один з основоположників етології (науки про поведінку тварин) Конрад Лоренц обґрунтував поняття агресії, як успадкованої спонтанної готовності боротися за існування або захоплювати чи захищати власність. Агресія, на думку К.Лоренца є біологічно детермінованим механізмом поведінки і таким чином є інструментом боротьби за виживання. Достатньо скептично оцінюючи рівень еволюції людини, її здатність до управління власною поведінкою, К.Лоренц стверджував, що людина, незважаючи на інстинктивну природу її агресивності, здатна контролювати (в певних межах) власну жорстокість. Це положення є важливою передумовою поділу агресії на позитивну і негативну.

Чарльз Дарвін запропонував теорію еволюції, основні ідеї якої окреслив у праці «Походження видів шляхом природного відбору, або збереження сприятливих порід у боротьбі за життя». Розвиток живої природи здійснюється в умовах постійної боротьби за виживання, тобто постійного конфлікту, який детермінується природною агресією, відзначав дослідник.

Характеризуючи сутність і роль агресії в загальній еволюції видів, К. Лоренц підкреслює, що «формулу Дарвіна «боротьба за існування» помилково зараховують, як правило, до боротьби між різними видами. Насправді «боротьба», про яку йшлося у Дарвіна і яка рухає еволюцію, – це, передусім, конкуренція між найближчими родичами «У цьому сенсі можна припустити, що війна, як прояв агресії та як соціальне явище є прямим продуктом кінцевого оформлення родоплемінної організації та виникнення приватної власності, саме тому її пропонували додати до висунутих Британським істориком та археологом австралійського походження Гордоном Віром Чайлдом десяти критеріїв цивілізації».

Представники психоаналізу, в контексті якого виділяють фрейдистське і неофрейдистське трактування агресивної поведінки людини, як і етологи розглядали агресію в якості вродженого інстинкту. Засновник психоаналізу Зігмунд Фрейд вважав, що джерело людської агресії – це переорієнтування енергії примітивного потягу до смерті

(який він називав «інстинктом смерті») на інші потяги. Зігмунд Фрейд загалом також підтримував наукову позицію щодо вродженої природи людської агресивності і саме на її основі розвинув свою «теорію двох інстинктів» – життя та смерті. Інстинкт смерті спрямовується назовні, проти оточуючого середовища у формі агресії. Енергія інстинкту смерті постійно акумулюється в людині. Якщо вона не реалізовується в малих дозах, то в неї може проявитись в екстремальній формі. Спосіб очищення від негативної енергії З. Фрейд називав терміном «катарсис» (тобто символічні дії, які уособлюють емоції, можуть виражаються через плач, слова). Відповідно до наукових позицій представниці неофрейдизму К. Хорні, людиною керують дві головні тенденції: «потяг до безпеки» (базова тривога) і «потяг до задоволення своїх бажань». Ці потяги часто суперечать один одному, і тоді може виникнути невротичний конфлікт, який людина намагатиметься подолати, виробляючи «стратегії» поведінки. К. Хорні виділяла три стратегії соціальної поведінки: потяг до людей; намагання віддалитися від людей, або потяг до незалежності; намагання діяти проти людей (агресія). На думку Карен Хорні, природа агресивної поведінки полягає в захисній функції, вона розглядає це явище, як наслідок набутої особистістю якості.

Одна із найяскравіше виражених концепцій, діаметрально протилежних уявленням про «природність» агресії, у філософії XX століття належить Еріху Фромму – психоаналітику, філософу та соціологу, яскравому представнику фрейдомарксизму і марксистського гуманізму. У виданій у 1968 р. «Револуції надії» Еріх Фромм у контексті засудження квазітоталітарного механізованого суспільства максимального виробництва і споживання розвинув теорію агресії Конрада Лоренца, оскільки вона «потурає бажанням багатьох людей вважати, ніби ті детерміновані інстинктами».

Відомий чеський психіатр Станіслав Гроф, систематизувавши результати великої кількості емпіричних досліджень, створив теорію перинатальних матриць. Дана теорія розкриває багато механізмів насильних і жорстоких дій, які раніше здавалися непридатними до осмислення. У сфері психіки особистості Станіслав Гроф виокремив чотири її сфери, які лежать за межами нашого звичайного досвіду свідомості: сенсорний бар'єр; індивідуальне несвідоме; рівень народження і смерті (перинатальні матриці); трансперсональна сфера. Теорія перинатальних матриць застосовна до агресії, яка витікає з руйнівного садистського інстинкту. Так звана інстинктивна, доброякісна агресія (за Е. Фроммом) відноситься до психологічно зрозумілих реакцій і в більшості випадків не вимагає додаткового пояснення з точки зору глибини мотивації. На відміну від захисних

агресивних вчинків, садистська жорстокість не може бути повністю виправдана ні з позицій теорії конфліктів, ні з позиції психоаналітичної теорії. С. Гроф обґрунтовував витoki великої потужності руйнівних імпульсів в специфіці пологової травми. Людина народжується вже маючи певний запас агресивності. В теорії Грофа знаходить своє пояснення поєднання тривожного, екстатичного і садистичного компонентів, яке проявляється при патологічній агресії.

Американський дослідник Джон Доллард надавав велике значення фрустрації у прояві агресії (фрустрація від лат. *frustratio* – омана, марне очікування) – складний емоційний стан, що виражається в характерних переживаннях (включає подавленість, тривогу, розгубленість), викликаних об'єктивно непереборними (чи оцінюваними як непереборні) труднощами на шляху до досягнення певних цілей. У 1939 р. з'явилась праця Д. Долларда і Н. Міллера «Фрустрація і агресія», у якій встановлювався взаємозв'язок між роздратуванням та агресивною поведінкою. Ця теорія поставила питання: чи є агресія єдиним засобом вираження фрустрації? Як зазначав С. Розенцвейг, агресія виникає лише при певних видах фрустрації, головним чином при неможливості задовольнити чи реалізувати бажання. Розглядаючи людину як соціальну істоту слід звернути увагу не стільки на негативний вплив соціальних умов, як на можливість задоволення особою власних потреб. Саме це – результат, на думку творця теорії функціональних систем академіка Анохіна, і є кінцевою метою діяльності будь-якого живого організму. Якщо для тварин в дикій природі реалізація їхніх життєвих потреб залежить в основному від ареалу їхнього існування чи від кліматичних умов, то для людини таке відчуття фрустрації і подавленості, яке призводить до виникнення агресії, може утворюватися саме внаслідок неможливості отримати щось бажане для себе через відмінну від її власної, волю інших людей. Виходом із цієї ситуації стає намагання певним чином здобути владу над іншими людьми, підкорити їх собі. Акцентуація саме на такому аспекті людської діяльності стала основою індивідуальної психології А. Адлера та зрештою окреслює погляди Еріха Фромма: втеча людини від реальності і пов'язаної з нею відповідальності за самостійне прийняття рішень; поділ агресивної поведінки людини, що виникає як реакція на фрустрацію, страх, чи несправедливе відношення до неї з боку інших людей, на доброякісну і злоякісну, конструктивну і деструктивну. Конструктивна форма агресії може бути названою також псевдоагресією. Е. Фромм описує в рамках псевдоагресії незловмисну, ігрову, оборонну, інструментальну, агресію як самоствердження. Конструктивна агресія, зрештою, є рушійною силою будь-якої

соціальної поведінки (як прагнення щось змінити). В результаті її застосування з'являється щось інше, чого не було. На індивідуальному рівні конструктивна агресія спричиняє наднормативну активність – отже, розвиток особистості. Психопатологічні синдроми не є продуктивними, вони не призводять до вищеназваного, тому не йдеться й про конструктивну агресію.

У рамках біокримінології неодноразово було здійснено спроби виявити зв'язок між злочинною поведінкою і спадковими особливостями людини. Дослідження У. Пірса, здійснені у середині 1960-х рр. дозволили зробити висновок, що наявність зайвої «Y» хромосоми в чоловіків визначає їхню схильність до кримінальної поведінки: серед ув'язнених така аномалія виявляється в 15 разів частіше, ніж у цілому в популяції. Водночас критики цього підходу зауважують, що девіантність носіїв «Y» хромосоми може бути наслідком не хромосомної аномалії, а пов'язаних з нею індивідуальних особливостей, таких як високий зріст, рання зрілість. Г. Айзенк, вивчаючи ув'язнених, зробив висновок, що екстраверти є більш схильними до вчинення злочинів, ніж інтроверти, і це, на його думку, детерміновано на біологічному рівні. Сучасні дослідження дозволяють зробити висновок, що успадковується не якась конкретна форма розладу поведінки, а певні індивідуально – типологічні особливості, що збільшують імовірність формування девіантності.

Проведений теоретичний аналіз наукових підходів щодо вивчення агресії та агресивної поведінки дає підстави зробити наступні висновки: агресія є результатом засвоєння агресивного світосприймання, світорозуміння та реагування, що формує внутрішню готовність до її зовнішнього вираження. В тваринному світі немає патологічної агресії: звірі не вбивають, не грабують, не наносять тілесних ушкоджень і не гвалтують. Їх поведінка – інстинктивна, тобто вони керуються необхідністю виживання. Вовк позбавляє зайця життя не через свою агресивність, а щоб не вмерти з голоду. Тому корені агресії не можуть бути закладені в біологічній природі людини. Дитина не народжується агресивною чи неагресивною, вона такою стає. Уявлення про біологічну природу злочинності можна вважати спростованим на даному етапі розвитку науки. А якщо б це було дійсно так, то жодними психологічними засобами цьому не можна було б запобігти. Природу коректувати психологічними засобами неможливо. Погляд на агресію як на результат засвоєння конфліктно-негативістської субкультури дає підстави для пошуку шляхів запобігання та корекції агресивної поведінки, що є перспективним аспектом подальшої роботи у даному напрямку.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК 159.9:351.743

О. С. ДОЛЖЕНКО,

*старший психолог Центру практичної психології
УКЗ ГУМВС України в Харківській області*

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ СПЕЦИФІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХІКУ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ОВС

У статті проаналізовано результати дослідження особливостей впливу професійної діяльності на особистість працівників БМОП Беркут. Встановлено, що у працівників поступово формуються «жорсткі» риси особистості: фрустрованість, напруженість, гіперзбуджуваність, конфліктність, владність, самопевність, впертість, егоїстичність, підозрілість, невротичність, агресивність. У той же час збільшується прояв таких якостей особистості, як сміливість, схильність до ризику, готовність мати справу з незнайомими і складними обставинами, самоконтроль, авторегуляція, незалежність, психічна стійкість.

Відомо, що працівникам спецпідрозділів «Беркут» часто доводиться виконувати свої службові обов'язки в невідомих і складних, тобто особливих умовах. Особливістю професійної діяльності бійців спецпідрозділу «Беркут» є наявність великої кількості стресогенних чинників, які сукупно обумовлюють екстремальність умов несення служби і в яких вимушені діяти ці працівники. Враховуючи цю думку в своєму дослідженні ми намагались виявити ступінь впливу стресогенних чинників професійної діяльності працівників спецпідрозділу Беркут на їх психосоматичну сферу та встановити зв'язок глибини їх прояву з якостями особистості.

У нашому дослідженні взяли участь дві групи працівників органів внутрішніх справ (ОВС) України. Перша група – експериментальна (n = 33) – це бійці спеціального підрозділу «Беркут», який дислокується у місті Харкові. До цієї групи увійшли особи чоловічої статі, які служили у спеціальному підрозділі «Беркут» різний строк і були розділені на три підгрупи і контрольна група (n = 33) – працівники патрульно-постової служби ОВС: 1) початківці – це працівники зі стажем служби від 1,5–2 років (n = 11), віком від 25 до 27 років; 2) фахівці – колеги, що прослужили у даному підрозділі від 2–5 років (n = 11), віком від 28 до 32 років; 3) професіонали – це бійці, які мали стаж 5–8 років (n = 11), віком від 33 до 38 років.

Виявлення впливу специфіки цього виду діяльності на психосоматичну сферу бійців указанного підрозділу здійснювалося комплексом методів.

Результати застосування методики «Загальне здоров'я GHQ-28» представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Показники «Загального здоров'я» у працівників «Беркуту»
і патрульно-постової служби (в балах)**

Симптоми	Підгрупи досліджуваних осіб					
	Контрольна група			Експериментальна група		
	Початківці	Фахівці	Професіонали	Початківці	Фахівці	Професіонали
А – соматичні симптоми	10,51±0,77	9,90±1,10	11,58±1,30	15,61±0,88	13,32±2,01	18,45±2,14
В – тривога і безсоння	7,75 ±0,54	7,03 ±0,66	8,18±1,01	11,84 ±0,58	10,33±1,33	12,22±1,31
С – соціальні дисфункції	10,62±1,14	9,70±0,95	12,14±4,12 *	16,03±2,11	15,80±3,85 *	18,40±1,75
Д – депресія	6,74±0,46	6,17±2,48 *	6,37±0,59	19,20±0,44	9,85±0,66	11,80±0,97

Примітка: * – достовірність $p \leq 0,05$, інші показники $p > 0,05$.

Одержані дані свідчать про наявність розбіжностей в показниках у осіб з контрольної та експериментальної груп. Крім того, бачимо суттєві розбіжності в результатах дії умов несення служби у бійців, що мають неоднаковий стаж роботи. Як виявилось, найбільші зміни, що стосуються соматичних симптомів, виникли у професіоналів як у групі контролю, так і в експериментальній. Причому кінетика змін від початківців до професіоналів однакова в обох групах: тобто ступінь наявності соматичних симптомів зростає досягаючи в експериментальній групі 18,45 бала.

У порівнянні з даними, одержаними після виявлення їх у працівників патрульно-постової служби, ці дані є на 6,87 бала більшими. Аналогічні зміни виявлені і стосовно таких параметрів, як тривога і безсоння. У початківців експериментальної групи цей показник більше на 4,09 бала, відповідно у фахівців – на 3,3 бала, а у професіоналів – на 4,04 бала.

Велика різниця в показниках соціальних дисфункцій виявлена серед початківців контрольної та експериментальної груп. В останній групі цей показник більше на 5,41 бала. Стосовно ступеня вираженості соціальних дисфункцій у фахівців можна зазначити, що вони менш виражені, ніж у початківців обох груп, але у професіоналів вони знову виростають до значних величин: у контрольній групі до 12,14 ($p > 0,05$), а в експериментальній – до 18,40 бала ($p < 0,05$).

Показники депресії теж мають кінетику, схожу на попередні. Йдеться про те, що в підгрупах досліджених осіб зі збільшенням стажу служби рівень депресії не зменшувався, а навпаки збільшувався. Так, у професіоналів він досягає 6,37 бала в контрольній групі та 11,80 бала – в експериментальній.

Необхідно звернути увагу на більш високі показники негативних змін досліджених параметрів «Загального здоров'я» у початківців: всюди вони є більшими, ніж у фахівців. Це обумовлене незнайомими умовами несення служби, вимогами до початківців і взагалі складністю адаптації до цієї служби.

Крім того, слід підкреслити, що загальною закономірністю у впливові умов несення служби на показники «Загального здоров'я» є значно більший кількісний прояв негативних симптомів у працівників спецпідрозділу «Беркут» порівняно з міліціонерами, що працюють у патрульно-постових підрозділах.

З метою одержання більш детальних даних про стан здоров'я досліджуваних осіб, а також для порівняння з одержаними ми використали Гісенський опитувальник. У дослідженні взяли участь ті ж самі групи працівників міліції, поділені на три підгрупи залежно від стажу роботи. Одержані результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

**Суб'єктивний рівень здоров'я у працівників «Беркуту»
та патрульно-постової служби харківських райвідділів міліції**

Симптоми	Підгрупи досліджених осіб					
	Контрольна група			Експериментальна група		
	Початківці	Фахівці	Професіонали	Початківці	Фахівці	Професіонали
В	4,3±0,34	4,0±0,30	4,8±0,27	4,7±0,40	4,6±0,37	5,4±0,38
Ш	10,1±1,06	8,1±0,74	11,2±1,34	12,8±1,36	12,4±3,74	14,3±2,44
Р	7,8±0,60	7,9±2,56	8,4±0,71	9,9±0,61	3,5±0,86	10,3±1,06
С	9,8±0,70	9,0±0,73	11,3±0,86	10,5±0,61	10,4±0,91	15,6±1,45
Д	32,0±4,33	29,0±3,07	34,7±4,11	37,9±4,20	37,2±3,76	43,6±4,45

Примітка: * – достовірність $p > 0,05$. В – виснаження; Ш – шлункові скарги; Р – ревматичний фактор (болі в різних частинах тіла); С – серцеві скарги; Д – інтенсивність скарг.

Аналіз одержаних даних дає право зазначити, що суб'єктивний рівень здоров'я у працівників «Беркуту» також гірший, ніж у міліціонерів з патрульно-постової служби. І, крім того, зі збільшенням стажу служби ступінь прояву виявлених симптомів виснаження, дещо зменшуючись у фахівців порівняно з початківцями, зростає знову у

професіоналів: до 4,8 бала в групі контролю і до 5,4 бала – в експериментальній.

Шлункові скарги досягають значного ступеня вираженості навіть у початківців обох груп, хоча у контрольній групі вони на 2,7 бала менші, ніж у експериментальній. А порівняння цього показника у професіоналів приводить до висновку, що у працівників «Беркуту» він є значно сильніше вираженим, досягаючи 14,3 бала, в контрольній групі – 11,2 бала.

Ступінь вираженості ревматичних скарг значно менший порівняно зі шлунковими. Але в підгрупах зі збільшенням стажу служби він зростає, досягаючи у професіоналів контрольної групи 8,4 бала, а експериментальної – 10,3 бала.

Серцеві скарги також мають аналогічну кінетику йдеться про те, що зі збільшенням стажу служби міліціонерів вони посилюються. Так, у контрольній групі вони збільшуються від 9,8 бала у початківців до 11,3 бала у професіоналів, а в експериментальній, відповідно, від 10,5 бала до 15,6 бала.

І знову у початківців обох груп усі показники рівня здоров'я вищі, ніж у фахівців, тобто початківці з великою напругою переживають адаптацію до служби.

Безумовно, і інтенсивність скарг, як інтегративний показник, зростає в міру збільшення строку служби, а у працівників «Беркуту» більше, ніж у міліціонерів патрульно-постової служби.

Таким чином, одержані дані дають право констатувати факт впливу специфіки служби в різних підрозділах органів внутрішніх справ на психосоматичну сферу її працівників. Ймовірно, що виконання оперативно-службових задач, які ставляться перед бійцями спецпідрозділу «Беркут», вимагає від них значно більшої інтенсивності нервово-психічного напруження, ніж від працівників патрульно-постової служби.

Крім того, слід зазначити наявність кумулятивного ефекту, який проявляється в тому, що з роками служби в спецпідрозділі негативні зміни в психосоматиці не зменшуються, а навпаки – накопичуються і проявляються ще більше.

Вплив специфіки оперативно-службової діяльності на психосоматичну сферу міліціонерів досліджувався із застосуванням шкали оцінки впливу травматичної події. В таблиці 3 представлені результати цього дослідження.

Таблиця 3

**Показники впливу службової діяльності у працівників «Беркуту»
та патрульно-постової служби (у балах)**

Досліджені шкали	Підгрупи досліджених осіб					
	Контрольна група			Експериментальна група		
	Початківці	Фахівці	Професіонали	Початківці	Фахівці	Професіонали
Вторгнення	4,25±1,06	5,06±1,46	7,41±2,00	9,06±2,22	10,2±4,74	13,84± 2,52
Уникнення	4,36±1,24	5,30±1,17	6,41±1,50	8,24±1,77	9,37±3,16	10,48± 2,04
Гіпер. Збудження	3,16±0,45	4,27±2,22	5,37±1,32	6,70±1,30	9,34±2,70	13,95± 3,33
Сумарна оцінка	11,77± 2,21	14,63± 2,33	19,19± 3,08	24,0± 3,44	28,96± 3,51	38,27± 3,18

Примітка: * – достовірність $p > 0,05$.

Отримані дані свідчать, що показники за всіма шкалами у представників спецпідрозділу «Беркут» більші, ніж у групі порівняння, тобто у працівників патрульно-постової служби.

Слід зазначити, що за шкалою «вторгнення» у працівників з контрольної групи ступінь вираженості цього симптому збільшувався від 4,25 бала у початківців до 7,41 бала у професіоналів. Водночас в експериментальній групі ці зміни такі: від 9,06 бала – у початківців до 13,84 бала – у професіоналів.

За шкалою «уникнення» закономірність така ж сама: спостерігається збільшення ступеня прояву цього симптому від початківців до професіоналів і кількісно він виражений значно більше у працівників «Беркуту», ніж у міліціонерів патрульно-постової служби.

Найбільшого вираження досягають показники за шкалою «гіперзбудження». Причому якщо в контрольній групі професіонали отримали 5,37 бала, то в експериментальній цей показник досягає 13,95 бала, тобто майже в 2,5 рази більше.

Безумовно, що і сумарна оцінка підтверджує виявлену закономірність: збільшення ступеня прояву симптомів посттравматичного стресового синдрому зі збільшенням строків служби, по-перше, і, по-друге, інтенсивність прояву досліджених симптомів є значно вищою у працівників експериментальної групи.

Слід наголосити на тому, що в цьому дослідженні, тобто при виявленні посттравматичних стресових розладів, у початківців обох груп вони були найменшими. Іншими словами, це є підтвердженням

факту накопичення психологічних травм з роками. Безумовно, у початківців ще мало негативних змін, які можна накопичити.

Переслідуючи мету виявити вплив специфіки трудової діяльності представників спецпідрозділів органів внутрішніх справ на їх психологічні реакції з роками їх служби, ми вважали за необхідне встановити, як ці зміни взаємозв'язані зі ступенем адаптації їх до служби. У зв'язку з цим, використовуючи методику експрес-адаптації, ми одержали результати, які представлені в табл. 4.

Таблиця 4

**Показники зміни рівня адаптації працівників «Беркуту»
і патрульно-постової служби (в ум. од.)**

Показники адаптації	Підгрупи досліджуваних осіб					
	Контрольна група			Експериментальна група		
	Початківці	Фахівці	Професіонали	Початківці	Фахівці	Професіонали
KB	1,1	1,8	1,7	1,5	1,6	1,4
CB	2,0	2,9	3,4	14,3	15,2	16,1
CP	-8,0	-8,4	-8,0	-5,9	-5,8	-6,0
PB	5,3	5,6	6,1	7,0	8,2	9,1
T	7,6	7,2	8,3	11,4	10,5	12,4
P	6,1	6,0	5,2	6,2	5,7	4,6
KA	0,33	0,36	0,30	0,24	0,26	0,22

Примітка: KB – вегетативний коефіцієнт; CB – сумарне відхилення від аутогенної норми; CP – саморегуляція; PB – психічна втома; T – тривожність; P – працездатність; KA – коефіцієнт адаптації.

Необхідно підкреслити, що в жодного з учасників експериментальної групи не було виявлено колірного ряду, який би збігався з аутогенною нормою. Відхилення від аутогенної норми у професіоналів «Беркуту» дорівнювало 16,1 умовних одиниць. Такий високий показник сумарного відхилення означає, що у досліджених суб'єктів наявна дисгармонійність психічних станів і можливі психопатологічні симптоми.

Стосовно самореалізації можна зазначити, що вона істотно не змінюється протягом служби і у представників контрольної групи краща, ніж в експериментальній. Однак показники психічної втоми, поперше, зростають зі стажем служби, а по-друге, у бійців «Беркуту» є значно більшими. А саме: в контролі вони змінюються від 5,3 у початківців до 6,1 умовних одиниць у професіоналів, водночас в експериментальній групі, відповідно, від 7,0 до 9,1 умовних одиниць. Тобто ці показники свідчать про збільшення психічної втоми з роками служби і, безумовно, значно більше у працівників спецпідрозділу «Беркут». Також спостерігається нестабільність у досліджуваних

суб'єктів дезадаптивних станів. Останнє корелює з даними, одержаними шляхом вимірювання їх рівня здоров'я (див. табл. 1).

Тривожність має показники, виявлені нами також різними методами. Ступінь її прояву збільшується зі стажем досліджених осіб: у контролі – від 7,6 до 8,3 умовних одиниць, а в експериментальній групі – від 11,4 до 12,4 умовних одиниць. З цих даних також випливає висновок, що у бійців «Беркуту» тривожність проявляється значно більшою мірою.

Отже, можна констатувати, що високий рівень тривожності, знайдений у працівників «Беркуту», завжди означає наявність у цих осіб низьких адаптивних можливостей.

Щодо працездатності треба зазначити, що вона з роками служби міліціонерів знижується: в контролі від 6,1 до 5,2 умовних одиниць, а в експериментальній групі – від 6,2 до 4,6 умовних одиниць. У нашому дослідженні встановлено, що кольори «робочої групи» (червоний, зелений і жовтий) були не роз'єднані у 16,7 % обстежених, у зв'язку з чим сумарний коефіцієнт працездатності навіть у професіоналів з експериментальної групи дорівнює 4,6 проти 5,2 умовних одиниць у контрольній групі. А це означає, що особи, які прослужили в спецпідрозділах більше 5–7 років, мають невисокі потенційні можливості до роботи.

У процесі дослідження працівників «Беркуту» 49% респондентів спочатку вибрали зелений колір, що свідчить про те, що для них основним у професійній діяльності є підвищення самоповаги та підняття свого статусу серед співробітників. Жовтий колір першим вибрали 11 % бійців, а це демонструє задоволення ними самою участю у службі. І, наприкінці, вибір першим червоного кольору 40% учасників експерименту означає, що вони владні особи, прагнуть до досягнення мети і мають велику силу волі.

З урахуванням вегетативного коефіцієнта було визначено трофотропний тонус. Як встановлено, у 60,1 % бійців-професіоналів «Беркуту» досить високий ступінь виснаженості.

Виявлення коефіцієнта адаптації дало змогу переконатись, що він падає з роками служби (від початківців до професіоналів, хоча у перших він нижче, ніж у фахівців). А порівняння за підрозділами свідчить, що в експериментальній групі він менший.

Таким чином, ми можемо констатувати, що у бійців спецпідрозділу «Беркут» високий рівень психічної втоми, нестабільність нервової регуляції, великий ступінь тривожності, який поєднується зі зниженням працездатності. Сукупність цих показників трактується як свідчення про слабкі адаптивні можливості досліджених осіб.

Високий рівень нервово-психічного напруження травмує психіку та детермінує розвиток симптомів соматичних захворювань. Кількість

шлункових, ревматичних, серцевих та інших скарг зі збільшенням стажу служби зростає і має хвилюподібний прояв. Ідеться про те, що у початківців їх кількість більша, ніж у фахівців. Психосоматичні та психовегетативні порушення є домінуючими і в емоційному вигоранні досліджених осіб.

Загальною закономірністю прояву соматичних симптомів є накопичення їх з роками праці; найбільшою є їх кількість у фахівців, тобто тих, що працює у спецпідрозділі від двох до п'яти років і добре пристосувався до умов служби. У початківців їх більше внаслідок наявності великої кількості незнайомих для них обставин, вимог начальників, стосунків з колегами і т. ін. А у професіоналів збільшення кількості скарг обумовлене накопиченням за роки служби фізичної та психофізіологічної втоми.

Умови виконання оперативно-службових задач вимагають від бійців «Беркуту» прояву різних видів агресивності, серед яких домінують фізична, вербальна та негативізм. У порівнянні з працівниками патрульно-постової служби вони виражені значно інтенсивніше.

Постійний контакт з кримінальними елементами, їх опір та ненависть до міліції, ризик отримати поранення або травму, суворая персональна відповідальність за використання спецзаходів захисту чи зброї – всі ці фактори викликають прояв таких негативних змін у психіці, як тривога, безсоння, депресія, психічна втома, зниження працездатності.

Збільшення стажу служби у спецпідрозділі «Беркут» викликає вироблення її працівниками механізмів психологічного захисту особистості в формі «придушення», «гальмування» або часткового виключення емоцій на психотравмуючі чинники. При цьому якщо останні продовжують діяти, то настає психологічне виснаження.

Умови праці бійців «Беркуту» поступово формують у них «жорсткі» риси особистості. До них відносяться фрустрованість, напруженість, гіперзбуджуваність, конфліктність, владність, самопевність, впертість, егоїстичність, підозрілість, невротичність, агресивність.

Водночас із роками служби у спецпідрозділі працівників збільшується прояв таких якостей особистості, як сміливість, схильність до ризику, готовність мати справу з незнайомими і складними обставинами, самоконтроль, авторегуляція, незалежність, психічна стійкість.

Отже, саме умови праці бійців спецпідрозділу «Беркут» є чинником, який формує комплекс якостей особистості і рис характеру, який може забезпечити успішне виконання ними своїх професійних обов'язків. Багато з них можна замінити іншими, але є такі, які слід віднести до незамінних, серед них такі: сміливість, схильність до ризику, психічна стійкість, авторегуляція.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК 159.923

О. О. МАКАРЕНКО,

*викладач кафедри загальної та прикладної психології і педагогіки
навчально-наукового інституту права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Розглянуто проблему процесу професійного становлення як складовий елемент життєвого шляху особистості. Висвітлено етапи в цілісному процесі професійного становлення особистості; основні ознаки професійних криз; типи криз професійного становлення. Зроблено висновок з теоретичного аналізу вітчизняних і зарубіжних досліджень.

Дослідження структурних змін в суб'єкті діяльності відбувається в рамках концепцій про життєвий шлях особистості, з розглядом індивідуальної історії людини (К. А. Абульханова-Славська, Б. Р. Ананьев, Л. І. Анциферова, Ш. Бюлер, С. Л. Рубінштейн і ін.).

С. Л. Рубінштейн висунув ідею про життєвий шлях особистості, з одного боку, як про якесь ціле, з іншої – як про деякі якісно певні етапи, кожен з яких може завдяки активності особистості стати поворотним, тобто радикально змінити її життєвий шлях.

На думку Б. Р. Ананьева, життєвий шлях людини – це «історія формування і розвитку особистості в певному суспільстві, сучасника певної епохи і однолітка певного покоління» [3; т. 1, с. 67]. В рамках життєвого шляху він виділяє професійну, творчу діяльність, різноманітні параметри соціального розвитку людини.

К. А. Абульханова-Славська в індивідуальній історії людини підсилює роль особистості, розглядаючи «міру залежності історії життя від її суб'єкта-особистості або, навпаки, особистості від своєї історії» [1, с. 134].

Грунтуючись на концептуальних положеннях цих дослідників, процес професійного становлення може розглядатися як складовий елемент життєвого шляху особистості.

Професійне становлення особистості – формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічними особливостями особистості.

Вивчення робіт, присвячених професійному становленню особистості, показує, що вітчизняні вчені основну увагу звертають на

процес розвитку особистості в професійній діяльності, зарубіжні ж психологи частіше досліджують результативну сторону становлення професіонала, вважаючи, що кожна людина призначена для певного виду діяльності. Тому велика увага приділяється профвідбору і адаптації особистості до вимог професії.

Е. Ф. Зеєр виділяє в цілісному процесі професійного становлення особистості наступні етапи:

- оптація (формування професійних намірів, професійне самовизначення, усвідомлений вибір професії на основі обліку індивідуально-психологічних особливостей);
- професійна підготовка (формування професійної спрямованості і системи соціально і професійно орієнтованих знань, умінь, навиків, набуття досвіду вирішення типових професійних завдань);
- професійна адаптація (входження в професію, освоєння нової соціальної ролі, засвоєння нових технологій професії, набуття досвіду самостійного виконання професійної діяльності);
- первинна і вторинна професіоналізація (формування професійного менталітету, інтеграція соціально і професійно важливих якостей і умінь у відносно стійкі професійно значущі констеляції, високоякісне виконання професійної діяльності);
- професійна майстерність (повна реалізація, самореалізація особистості в творчій професійній діяльності на основі рухливих інтеграційних психологічних новоутворень («акме») професійного розвитку) [5, с. 274].

Ми розглядатимемо кризи професійного становлення, ґрунтуючись на концепції професійного становлення особи Е. Ф. Зеєра.

Теоретичний аналіз робіт зарубіжних і вітчизняних вчених дозволяє зробити наступні висновки: професійне становлення особистості – це процес розвитку, який полягає в послідовній зміні певних стадій. Перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої супроводжується кризами. Кризи професійного становлення можуть виникати, на думку А. К. Маркової, при «переході на нову посаду, при необхідності перекваліфіковуватися... Вони виникають, коли старе в професійній праці вже не задовольняє, а нове ще не знайдене, або коли творчі знахідки працівника зустрічають зовнішній опір в професійному середовищі» [7, с. 148].

Під кризами професійного становлення особистості ми розумітимемо нетривалі за часом періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, що супроводяться зміною вектора професійного розвитку.

Основними ознаками професійних криз є: 1) втрата відчуття нового; 2) відставання від життя; 3) зниження рівня професіоналізму;

4) внутрішня розгубленість; 5) усвідомлення необхідності переоцінки себе; 6) зниження самооцінки; 7) втома; 8) виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей.

Ми розглянемо два типи криз професійного становлення: нормативні і ненормативні. Погляди на кризу як на явище нормативне висловлювалися багатьма авторами. У роботах Е. Еріксона нормативність розуміється як «поворотний пункт, момент рішення, вибір між прогресом і регресом, інтеграцією і затримкою» [12]. Ельконін також розглядають кризи як явище нормативне, обумовлене логікою розвитку особистості дитини (зміною соціальної ситуації розвитку, зміною провідної діяльності, виникненням психологічних новоутворень).

Таким чином, нормативний характер криз полягає в обумовленості їх виникнення зовнішніми або внутрішніми детермінантами. Кризи, супроводжуючі процес розвитку що виникають при переході від однієї стадії до іншої, ми розглядатимемо як нормативне явище.

Нормативні кризи професійного становлення супроводжують перехід від однієї стадії до іншої і логічно обумовлені процесом професіоналізації особистості.

Е. Ф. Зеєр виділяє наступні кризи професійного становлення: 1) криза учбово-професійної орієнтації; 2) криза вибору професії; 3) криза професійних експектацій; 4) криза професійного зростання; 5) криза професійної кар'єри; 6) криза соціально-професійної самоактуалізації; 7) криза втрати професії [5].

Розглянемо їх психологічні особливості, слідуючи логіці професійного становлення. Професійне становлення починається із стадії оптації – формування професійних намірів. У 14-16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися, відбувається переоцінка учбової діяльності: залежно від професійних намірів змінюється мотивація. Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи учбово-професійної орієнтації.

На стадії професійної освіти студенти переживають розчарування в отримуваній професії. Виникає незадоволеність окремими предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Як правило, криза вибору професії виразно виявляється в перший і останній роки професійного навчання. За рідким виключенням ця криза долається зміною учбової мотивації на соціально-професійну. Професійна спрямованість учбових дисциплін, що посилюється з року в рік, знижує незадоволення майбутньою професією.

Таким чином, криза вибору професії на даній стадії не доходить до критичної фази, коли неминучий конфлікт. Можна відзначити

уповільнений характер цієї кризи. Але зміна соціальної ситуації розвитку і перебудова ведучої учебнопізнавальної діяльності в професійно орієнтовану дозволяють виділити його в самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості.

Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих стосунків, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і принципово новий вигляд провідної діяльності.

Вже при виборі професії молода людина мала певне уявлення про майбутню роботу. У професійному учбовому закладі воно значно збагатилося. І ось настає час реального виконання професійних функцій. Перші тижні, місяці роботи викликають великі труднощі. Але не вони стають чинниками кризових явищ. Основна причина психологічна, така, що є наслідком неспівпадання реального професійного життя з уявленнями, що сформувалися, і очікуваннями.

Невідповідність професійної дійсності очікуванням молодого фахівця викликає кризу професійних експектацій. Переживання цієї кризи виражається в незадоволенні організацією праці, професійними обов'язками, виробничими стосунками, умовами роботи і заробітною платою.

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає після 3–5 років роботи, на завершуючій стадії первинної професіоналізації. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно (продуктивно і якісно) виконує свою роботу відповідно до норм, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих стосунків. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протест, незадоволення професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено особистість росте, потреба надалі професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутністю перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому властива соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності і стосунки, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію

професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності. У багатьох випадках якісна і продуктивна діяльність приводить до того, що особистість переростає свою професію. Посилюється незадоволення собою, своїм професійним положенням. Професійна самосвідомість, що сформувалася до цього часу, підказує альтернативні сценарії подальшої кар'єри і не обов'язково в рамках даної професії. У особистості виникає потреба в самовизначенні і самоорганізації.

Суперечність між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами приводить до розвитку кризи професійної кар'єри. При цьому серйозній ревізії піддається «Я-концепція», вносяться корективи у виробничі стосунки, що склалися. Можна констатувати – йде перебудова професійної ситуації розвитку. Зміни провідної діяльності на стадії майстерності не відбувається, змінюється характер її виконання – діяльність стає творчою. Основними психологічними новоутвореннями на цьому етапі є професійна зрілість, інтеграція професійно важливих якостей, індивідуальний стиль діяльності, ідентифікація особистості з професійною діяльністю. Важливого значення набуває професійна позиція і її творча активність. Ця стадія характеризується інноваційним рівнем виконання діяльності. Рушійними чинниками подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації. Професійна самоактуалізація особистості може привести до незадоволення собою, навколишніми людьми, обставинами і, звичайно, професією, породжує кризу соціально-професійної самоактуалізації. Ця криза – душевна смута, бунт проти себе. Дана криза не відноситься до нормативних, оскільки не кожен професіонал здатний піднятися на рівень майстерності. У становленні особистості настає момент, коли людина переростає можливості подальшого розвитку в рамках даної професійної діяльності. І тоді головною рушійною силою, що детермінує процес розвитку, стає прагнення до самореалізації (А. Маслоу). Прагнення особистості до самореалізації передбачає наявність наднормативної активності, тільки в цьому випадку можлива справжня життєва творчість. Розвиваючись, людина свідомо ввергає себе в кризу самоактуалізації.

Остання нормативна криза професійного розвитку обумовлена відходом людини з професійного життя. Після досягнення певного вікового кордону чоловік вирушає на пенсію і переживає кризу втрати професії. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і норм поведінки. Відхід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання кризи залежить від характеру

трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають його легше), сімейного стану і здоров'я. Для зняття кризових явищ виправдано було б проводити курси по підготовці до відходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організовувати клуби дозвілля пенсіонерів.

Ми розглянули основні нормативні кризи професійного становлення особистості. Кожен з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку і індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. В той же час кризи виникають і протікають усередині стадії професійного становлення.

Теоретичний аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних досліджень дозволяє зробити наступні висновки:

- професійне становлення особистості – це процес розвитку, який полягає в послідовній зміні певних стадій;
- перехід від однієї стадії до іншої супроводиться кризами професійного становлення;
- виділена на підставі аналізу детермінант розвитку типологія криз професійного становлення представлена двома типами криз: нормативними і ненормативними;
- нормативні кризи супроводжують перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої. До нормативних криз відносяться криза учбово-професійної орієнтації, вибору професії, професійних експектацій, професійного зростання, професійної кар'єри і соціально-професійної самоактуалізації;
- випадкові і наднормативні події породжують ненормативні кризи, порушуючи траєкторію професійного становлення.

Список використаної літератури: 1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Абульханова-Славская К. А. – М. : Наука, 1980. 2. Амбрумова А. Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А. Г. Амбрумова // Психологический журнал. – 1985. – Т. 6. – № 6. 3. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : 2 т. / Ананьев Б. Г. – М. : Педагогика, 1980. 4. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / Выготский Л. С. ; под ред. Д. Б. Эльконина. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. 5. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2000. 6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Климов Е. А. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. 7. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. 8. Пряхников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряхников. – М. : Институт практической психологии, 1996. 9. Поливанова К. Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития / К. Н. Поливанова // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. 10. Эльконин Д. Б. Возрастные и индивидуальные особенности младших подростков / Д. Б. Эльконин, Т. В. Драгунова. – М., 1970. 11. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эриксон Э. – М. : Прогресс, 1996.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.9:351.743

Ю. Б. ІРХІН,

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник наукової лабораторії психологічного
супроводження оперативно-службової діяльності ОВС
Національної академії внутрішніх справ*

ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ В ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті визначені кваліфікаційні ознаки впливу психотехнологій на свідомість. Окреслені методи психологічного впливу на об'єкти оперативної уваги. Запропоновано підходи до формування спеціальної професійно-психологічної готовності працівників оперативних підрозділів міліції до дій в надзвичайних умовах та дотримання належного рівня довірчості.

Особливі посадові повноваження та оперативні завдання, що покладаються державою на працівників органів внутрішніх справ України при здійсненні оперативно-службової діяльності, вимагають від них високого ступеню витривалості, стійкості, опірності, мудрості та присутності духу, не зважаючи на негативний, а часто й руйнівний вплив оточуючого середовища.

Надзвичайний, а подекуди й екстремальний характер оперативно-розшукової діяльності в першу чергу ставить під загрозу її головний аспект – установлення, налагодження, збереження та підтримання довірчих відносин з об'єктами правоохоронної діяльності.

Утрата чи зниження рівню довірчості в оперативно-розшуковій діяльності перш за все негативно впливає на суспільство, яке, у свою чергу в якості зворотної реакції створює у своїй суспільній свідомості спаплюжений образ правоохоронця. Зокрема, хибиться позитивний імідж працівника міліції – як охоронця правопорядку. У сучасній новітній історії ми маємо яскравий приклад розповсюдження у суспільній свідомості образу працівника міліції – «перевертня». Зазначимо, що його появі передувала низка непрофесійних (іноді й злочинно недбалих) дій окремих структурних підрозділів органів внутрішніх справ в неочікуваних надзвичайних резонансних подіях.

Враховуючи високу соціальну значимість довірчості як суспільного явища для життя громади, не викликає ніякого сумніву важливість такого напрямку психологічного забезпечення, як спеціальна психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів до дій в

надзвичайних умовах. На сьогоднішній день саме вона виявляється здатною підтримати на належному рівні довірчі відносини в надзвичайних ситуаціях оперативно-розшукової діяльності працівників міліції.

Реалії сучасного буття свідчать, що навіть неухильне дотримання всіх правових норм не в змозі вирішити нагальних проблем оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ, що виконують складні завдання з розкриття та розслідування злочинів, а також з їх профілактики і попередження.

Основною метою спеціальної психологічної підготовки працівників оперативних підрозділів органів внутрішніх справ України є формування професійно-психологічної підготовленості і підвищення готовності працівників до дій в надзвичайних непередбачуваних і неочікуваних ситуаціях.

У сучасному соціальному житті значного поширення набули засоби й методи застосування спеціалізованих психологічних технологій впливу на особистість. Не минули ці процеси й окремі елементи оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ України.

За даними сучасних наукових досліджень 95 % засобів психологічного впливу відбуваються через природні психічні функції людини (приміром, інстинкти, відчуття, почуття тощо) та її природні потреби (приміром, в їжі, теплі, спілкуванні, сексі тощо).

Зовнішні прояви поведінки людини як істоти біологічної обумовлюються функціонуванням психічних процесів в її організмі. Серед основних природних психічних процесів, що, врешті, й складають різні форми поведінки людини як соціальної істоти, є мислення, відчуття, сприймання, пам'ять, уява, увага й ін. Ці психічні процеси протікають у людини самі собою, природним шляхом, якщо не зазнають стороннього впливу.

У специфічних умовах, коли ці процеси протікають під впливом певної сторонньої сили, викликаються або спонукаються певними зовнішніми подразниками, механізм здійснення цього впливу набуває ознак технологічності. Виходячи з цього, психологічною технологією називається свідомий, цілеспрямований вплив на психічні процеси людини.

Будь-яка природна дія перестає бути природною, тільки-но до неї втручається людська свідомість. Звичайні природні дії, застосовані за умов втручання свідомого впливу людини, перетворюються на технологічні. Від звичайних природних дій технологічні вирізняються низкою суттєвих ознак.

Кваліфікаційні ознаки впливу на свідомість людини психологічної технології:

- вплив здійснюється спеціально підготовленою для цього людиною (фахівцем, спеціалістом, виконавцем);

- вплив здійснюється з конкретно встановленою метою (для чогось конкретного, а не просто так);

- вплив здійснюється за спеціально (заздалегідь) розробленим планом, визначеним чи встановленим алгоритмом або правилом.

Ефективність застосування психологічних технологій залежить від порогу чутливості об'єкта психологічного впливу. Рівень розвиненості порогів сприйнятості та чутливості коливається в межах двох екстремумів (поліусів): «абсолютне благополуччя» – критично високий рівень сприйнятості й чутливості, а також «відсутність інстинкту самозбереження» – критично низький рівень сприйнятості й чутливості.

Чим вище, або чим нижче поріг сприйнятості (чутливості), тим менш дієвими стають засоби психологічного впливу. Максимально ефективно вплинути на особистість можливо лише в межах помірного рівню сприйнятості (чутливості). При досягненні екстремумів (полярних поліусів «—» або «+») у свідомості втрачається відчуття реальності, а тому психологічний вплив стає марним.

З урахуванням полярності порогів чутливості й сприйняття об'єкту оперативної уваги психологічний вплив здійснюється за допомогою трьох основних методів:

- через регулювання психологічної напруженості;
- через психологічний стрес;
- через психологічне травмування.

Технологічне регулювання рівню психічної сприйнятості здійснюється чотирма засобами:

- дезабілітація, реабілітація, абілітація;
- депривація;
- деструкція, реструкція, конструкція;
- дисфорізація, ейфорізація.

Психологічні технології в оперативно-розшуковій діяльності реалізуються за допомогою спеціальних засобів і методів психологічного впливу, зокрема: заборона, вимога, погроза, переконання, примус, попередження, шантаж, конфронтація, протиборство, сугестія, навіювання.

Найбільш активно при здійсненні оперативно-розшукових заходів використовуються такі форми й методи психологічного впливу як сугестія, маніпулювання, міфологізація, психологічне насилля чи нав'язування.

Психологічна маніпуляція – це різновид цілеспрямованого усвідомленого впливу на свідомість, здійснення якого призводить до прихованого спонукання в людині намірів, що не збігаються з її дійсними бажаннями.

Серед численних технологій психологічного маніпулювання свідомістю окремо виділяється психологічна демагогія – свідоме обдурювання людей, спекуляція на реально існуючих труднощах і проблемах, потребах і сподіваннях громадян.

Міф у звичайному розумінні – це символічне відображення певних подій, що існували в певних етносах у певний час, як правило, на початку їх історії.

На відміну від звичайного визначення, психологічний міф – це драматичне, символічно сконструйоване уявлення реальності, яке люди сприймають на віру. Звідси, міфологізація – це процес створення, розповсюдження та поширення міфу (міфів).

У суспільному житті, а особливо в правоохоронній діяльності, часто використовуються далекі від моральних норм форми і методи впливу на інших людей. Серед них, зокрема, психологічне насилля – це форма отримання, збереження та зміцнення панівного становища, переваги чи влади окремою особою чи групою осіб для досягнення певної прагматичної мети.

Психологічне насилля буває прямим – погроза, заборона, вимога, примус, залякування, шантаж, та прихованим – духовний тиск, спекуляція на цінностях, переконання, конфронтація, протиборство, навіювання, обдурювання.

При побудові міжособистісних стосунків з об'єктами оперативної уваги враховуються такі основні компоненти соціального поведіння людини, як цінності, потреби, інтереси, прагнення, сподівання, воля, відчуття, емоції, настрої, думки, забобони, ілюзії, міфи, звички, навички, традиції та удача.

Серед численних прийомів установлення міжособистісних контактів, що використовуються з метою входження в довіру, окремі позиції посідають засновані на цих формах соціального поведіння методи піклування, відображення, метафори, інтерв'ї та психогеографії.

В умілих руках професіонала спеціальні психологічні технології – це доволі ефективна зброя. Оволодіння ними потребує спеціальної підготовки. Найбільш продуктивно азами психологічного впливу опановують особи з базовою психологічною освітою. Саме тому, у системі професійної підготовки працівників оперативних підрозділів органів внутрішніх справ України упродовж 2005–2009 років нами було запроваджено окремий курс – «спеціальна психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів», що, зокрема, й містить у собі основи застосування психотехнологій у розкритті та розслідуванні злочинів.

Ефективність виконання працівниками оперативних підрозділів органів внутрішніх справ своїх службових обов'язків безпосередньо залежить від психологічної готовності цих працівників професійно

грамотно і безпечно для власного життя та здоров'я діяти в умовах підвищеної небезпеки й екстремальності.

Враховуючи наявний досвід оперативно-розшукової діяльності, цілеспрямоване формування спеціальної професійно-психологічної готовності працівників оперативних підрозділів міліції до дій в надзвичайних умовах та дотримання належного рівню довірчості, на нашу думку, повинне включати до себе:

- ознайомлення працівників оперативних підрозділів з екстремальними факторами і ситуаціями з метою зниження чи усунення негативних емоційних реакцій на них;
- підвищення опірності до екстремальних труднощів, розвитку винахідливості, кмітливості, швидкості реакцій, звички до незвичного;
- звання до надмірних емоційних навантажень і напружень;
- навчання подолання вольових труднощів, розвитку вольових якостей активності, наполегливості, мужності й сміливості;
- звання до подолання фізичних труднощів та дискомфорту, підвищення витривалості й працездатності, швидкості і точності рухів;
- підвищення надійності виконання професійних дій зі збереженням високих результатів у будь-яких передбачених екстремальних ситуаціях;
- навчання методів і прийомів забезпечення власної особистої безпеки і виживання у форсмажорних обставинах;
- формування упевненості в собі та уміння володіти собою і своїм психічним станом.

Таким чином, професійно грамотне, чітке й неухильне виконання типових програм і алгоритмів застосування спеціальних психотехнологій, які в змозі надати кожному оперативному працівнику спеціальна психологічна підготовка, забезпечить в оперативно-розшуковій діяльності органів внутрішніх справ основний її компонент – високий рівень довіри у суспільстві.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК [159.9:616.89]-008.441.1

С. І. ЯКОВЕНКО,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри юридичної психології та педагогіки
Одеського державного університету внутрішніх справ*

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОМОФОБІЇ

У статті проаналізовано психолого-кримінологічне значення гомофобії. Вказуються основні причини високого рівня гомофобії в Україні.

Гендер (стать) є важливим аспектом самоідентифікації особистості. З кінця 1970-х років дослідниками⁴ розроблено декілька психологічних моделей процесу камінг-ауту (самоусвідомлення власної сексуальної орієнтації).

Американський соціолог Р. Тройден запропонував чотири фази для опису процесу формування сексуальної ідентичності гомосексуала⁵:

- передчуття відмінності від інших людей, що виникає до настання статевої зрілості;
- сумнів у власній гетеросексуальній ідентичності у підлітковому віці;
- прийняття своєї нетрадиційної ідентичності, яке може, однак, і не відбутися через ворожі соціальні установки (тоді формується невротична, прихована від себе, латентна гомосексуальність);
- ідентифікація себе як представника сексуальної меншини, пошук подібних до себе.

Вік усвідомлення своїх гомосексуальних переживань у геїв і лесбіянок відрізняється. За даними К. Джей та А. Янга [3], для чоловіків цей вік становить 13–14 років, для жінок – 16–18 років. При цьому людина власну гомосексуальність може приховувати від оточуючих, або ж стати відкритим гомосексуалом, наражаючись на «неприємності», переслідування та навіть кримінальне покарання. Як зазначає І. С. Кон [1], ставлення суспільства до гомосексуальності та гомосексуалів в

⁴ <http://www.przeprowadzki-zagraniczne.info/przeprowadzka//w/uk/Камінг-аут>.

⁵ Деякі пояснення щодо термінології. У пострадянських країнах терміни «гомосексуалізм» та «гомосексуаліст» серед представників ЛГБТ-руху (аббревіатура утворена першими літерами слів лесбіянка, гей, бісексуали, трансгендерні особи) все більше сприймаються як образливі терміни. В Україні ці терміни досі широко використовуються в науковій та публіцистичній літературі.

З початку 90-х рр. в Україні активісти ЛГБТ-руху та толерантні до ЛГБТ науковці використовують терміни «гомосексуальність» та «гомосексуал», які узгоджуються з аналогічними термінами більшої частини європейських мов та морфологічно корелюють із подібними словоформами української мови. Для гомосексуалів чоловічої статі в українській мові використовується слово гей (англійський прикметник, що позначає «безтурботний», «веселий», «яскравий, театральний»; До гомосексуалів жіночої статі термін частіше використовується термін «лесбійка», котрий походить від назви грецького острова Лесбос, де жила поетеса Сапфо, прихильниці кохання між жінками, синонімами є слова «сапфізм», «трібадізм». Чоловіків-гомосексуалів інколи називають «голубими», «піловими», «пурпуровими» або «рожевими» (pink).

У сучасній західній медичній літературі особи, які мають гомосексуальну практику, позначаються аббревіатурами MSM (Men Who Have Sex with Men – чоловіки, які практикують секс з чоловіками) і WSW (Women Who Have Sex with Women – жінки, що практикують секс з жінками).

цілому негативне, але неоднорідне, не зважаючи на досить тривале існування 121 ст. Кримінального кодексу Російської Федерації, на підставі якої за 50 років дії цієї статті було позбавлено волі більше 60 тис. осіб.

Біологами, соціологами, сексологами та етнологами доведено, що гомосексуальність є різновидом норми, нехай і менш поширеною, ніж гетеросексуальність, і що вона не створює ніяких загроз для суспільства, що гомосексуали є серед громадян кожної країни у певному невеликому відсотку – за різними опитуваннями від 1–2 % до 5–6 %. За даними досліджень, проведених в кінці XX – на початку XXI ст. у США та Австралії, питома вага людей, які вважають себе гомосексуалами, коливається в діапазоні 1–10 %. Розбіжність даних досить велика через труднощі в організації опитувань й визначенні параметрів вибірок, термінологічної плутанини.

За результатами дослідження, проведеного в Україні громадською організацією «Наш світ» у 2009 році [2; 4], кількість чоловіків, що мають секс з чоловіками, знаходиться в діапазоні від 95 до 213 тис. чоловіків віком від 15 до 49 років. Враховуючи похибку вимірювання, їх кількість в середньому наближається до 150 тис. осіб. З іншого боку, 85% наших співгромадян вважають геїв не зовсім нормальними людьми, ставляться до них упереджено й навіть вороже, у свою чергу, самі геї схильні приховувати свої уподобання від загалу, відчувають тривогу, страх, не очікують розуміння від оточуючих, включаючи фахівців соціальної сфери й працівників правоохоронних органів.

Термін гомофобія був введений в обіг у 1972 році журналістом Мартіном Вайнгбергом для позначення комплексу негативних оціночних суджень, почуттів та поведінкових актів, ставлення до гомосексуалістів, яке може проявлятися як на рівні масової свідомості, так і на індивідуально.

Гомофобія – прояв гетеросексизму, переконання у тому, що вищим і єдино правильним способом задоволення статевої пристрасті гетеросексуальні стосунки. Межу між звичайним негативним ставленням до гомосексуальності та гомофобією провести досить складно. Як правило, гомофобія супроводжується негативними емоціями, у той час, як негативне ставлення обмежується лише декларуванням якоїсь позиції. Є чимало людей, які терпимо ставляться до ЛГБТ-осіб за умов, якщо вони свої особливості де демонструють відкрито, не нав'язують іншим, не пропонують вступати у відповідні зв'язки.

Опитування працівників міліції, проведені у 2003–2004 роках Л. І. Мороз та С. І. Яковенком за програмою Британської ради в Україні щодо формування у працівників міліції толерантного ставлення до маргінальних груп населення засвідчило, що головна причина упередженості – відсутність знань та наявність ірраціонального

ставлення до тих, хто є інакшим за кольором шкіри, мовою, віруваннями чи сексуальними уподобаннями [5].

У березні 2007 року на замовлення ЛГБТ-Центру «Наш світ» соціологічна служба TNS-Україна провела опитування щодо ставлення українців до секс-меншин. Були поставлені ті самі запитання, що і 2002 році й з'ясувалося, що громадяни стали менш терпимими до гомосексуалів. Причини зростання гомофобії фахівці пояснюють загальним зменшенням толерантності в суспільстві та більш помітними проявами гомо сексуальності представниками ЛГБТ-спільноти.

Гомосексуальна поведінка у більшості країн, як правило, не схвалюється, різним є лише ступінь неприйняття нетрадиційних сексуальних орієнтацій. В ЄС визнана пріоритетність дотримання прав людини та демократії, а права людини – це світський, а не церковний принцип, тому вони повинні співвідноситись з законом. Водночас варто визнати, що є такі країни, в яких за добровільні одностатеві стосунки штрафують або позбавляють волі на термін до 10 років і навіть по життєво. Насамперед це країни ісламського світу (зокрема – Туркменія та Узбекистан), в Північній Кореї, а також колишні англійські та португальські колонії, які успадкували елементи кримінального кодексу метрополій. У Мавританії, Судані, Сомалі, Ємені, Саудівській Аравії, Ірані, Афганістані гомосексуалізм карається смертною карою.

З точки зору релігійної моралі сексуальні відносини, не продиктовані необхідністю продовження роду, видаються порочним проявом розбещеності. Крім того, гріховною вважається сексуальна поведінка, яка не вписується у межі традиційного гетеросексуального шлюбу.

У багатьох країнах світу розвивається рух за права людей, зокрема сексуальних меншин, спрямований проти дискримінації їх у суспільстві. Вони визнають, що не існує якихось особливих прав гомосексуалів, всі форми дискримінації щодо них – невиконання звичайних загальних прав людини.

Справа не тільки у скасування правових та релігійних форм дискримінації, але і вимога юридичного захисту від дискримінації та покарання тих форм гомофобії, які наносять фізичну або моральну шкоду конкретно не гетеросексуалам. Ціла низка країн станом на 2010 рік (не тільки розвинені країни Західної Європи, а й Хорватія, Румунія, Естонія та Литва) прийняла закони, що карають злочини, здійснені на ґрунті ненависті проти гомосексуалів.

Гомофобія⁶ у поєднанні з відсутністю об'єктивних знань щодо гомосексуальності та гомосексуальної субкультури, є серйозною

⁶ Розглядається як варіант ксенофобії (від греч *xenos* – чужий і *фоб* – фобія, страх), це 1) непереборний страх перед незнайомими, прийшлими людьми, 2) ненависть, нетерпимість до всього чужого, незвичного.

перешкодою для розкриття злочинів, здійснених гомосексуалами або проти них. Крім того, відсутність відповідних знань сприяє протиправним діям з боку правоохоронних органів щодо гомосексуалів, призводить до упередженості і безпідставних звинувачень. Гомофобія може вплинути на вибір об'єктів протиправних дій.

Насильницькі злочини проти гомосексуалів часто здійснюють особи із низьким соціально-економічним статусом, молоді люди (до 28 років) із неблагополучних районів, які не мають освіти, роботи, сім'ї, представники окремих субкультур (скинхеди, ультра націоналісти, релігійні фанатики), особи, схильні до садизму, із кримінальним досвідом, подеколи – працівники міліції.

Найбільш поширені п'ять типів злочинів:

- гомофобія з хуліганством і спричиненням шкоди здоров'ю. Хуліганський мотив гомофобії заснований на інстинктах агресії і самоствердження. Гомофобія з хуліганськими мотивами особливо поширена серед примітивних, архаїчно бісексуальних кримінальників, що будують свої ієрархічні відносини на гомосексуальному насильстві.

- гомофобія з розбійними нападами чи грабунком. Тут переважає корисливі мотиви – молоді злочинці здійснюють напади на відвідувачів «плешок» (місць, де зустрічаються гомосексуали), не очікуючи від них особливого опору, сподіваючись на бездіяльність правоохоронців. Декларований мотив – провчити «збоченців», проявити себе перед спільниками, але цікавить і результат (здобич).

- шантаж та здирництво з метою отримати політичні, економічні або інші переваги або ж просто отримати певну суму грошима, загрожуючи розголосом сексуальної орієнтації шантажованих осіб. Шантаж може полягати у звинуваченні гетеросексуалів, що займають високі посади у нібито їхньої гомосексуальності, що може призвести до небажаних юридичних, політичних та економічних наслідків – дискредитації політиків або усунення економічних конкурентів.

- тяжкі злочини, здійснені на ґрунті гомофобії – зґвалтування (чоловіками – лесбійок, гомосексуальних або на вигляд андрогіних чи жіночних чоловіків, в тому числі за допомогою підручних засобів – пляшки, швабри), а також вбивства на ґрунті патологічної ненависті. Вбивства геїв характеризуються крайньою жорстокістю: супроводжуються тортурами, різаниною, нанесенням каліцтва людині через її сексуальну орієнтацію.

- злочини, пов'язані з виготовленням та поширенням порнографічної продукції, порушенням громадського порядку самими гомосексуалами, наприклад, під час несанкціонованих публічних акцій на кшталт гей-парадів.

Питання гомофобії для України має важливий зовнішньополітичний контекст, зумовлений тим, що у Декларації Європейського Парламенту, прийнятій у 1998 р., зазначено, що парламент «не дасть своєї згоди на вступ до ЄС будь-якої країни, яка своїми законами або здійснюваною політикою порушує людські права лесбійок і геїв».

У ст. 5b Лісабонської угоди, прийнятої 1 грудня 2009 року зазначено, що «При визначенні та здійсненні своєї політики та діяльності Союз має прагнути боротися з дискримінацією за ознакою статі, раси чи етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації».

Відсутність дискримінації ЛГБТ – необхідна умова членства у Раді Європи. Це, зокрема, регулюється Резолюцією № 1728 і Рекомендацією № 1915 «Дискримінація на підставі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності» прийняті на пленарному засіданні ПАРС 29 квітня 2010 р. В ньому брала участь і українська делегація. В цих документах Ради Європи визнається право ЛГБТ на свободу самовираження, засуджено ворожість, зокрема з боку офіційних осіб, визнано недопустимими публічні дискримінаційні заяви стосовно ЛГБТ, зобов'язано прийняти та запровадити національне антидискримінаційне законодавство, яким було б гарантовано захист громадян від порушення їх прав на підставі сексуальної орієнтації та особливої гендерної ідентичності. Держави-члени Ради Європи повинні також забезпечити ефективні юридичні механізми захисту прав представників ЛГБТ-спільноти.

Але держава не зобов'язана надавати їм якісь преференції чи пільги, адже є чимало інших категорій населення, які є вразливими до негараздів і залежними від підтримки суспільства – діти, інваліди, психічно хворі, особи похилого віку та т. ін.

У 2003–2004 роках у системі МВС України була проведена робота щодо формування у працівників міліції толерантного ставлення до маргінальних груп населення, в тому числі й представників сексуальних меншин. Було підготовлено навчальні матеріали для тренерів [4], підготовлені тренери з числа працівників Центрів практичної психології, викладачів ВНЗ МВС, проводилися відповідні заняття з курсантами та працівниками ОВС. Але згодом, на тлі інших проблем й великої завантаженості персоналу невідкладними завданнями боротьби із злочинністю, питання толерантності, неприпустимості гомофобії відійшли на другий план. Важко повірити, що в теперішній ситуації щось може змінитися. Можливо, що ситуація покращиться завдяки реалізації Плану заходів МВС України щодо протидії расизму та ксенофобії на період до 2012 р.

Українські правозахисники називають серед основних причин високого рівня гомофобії в Україні брак інформації, домінування патріархального укладу та традиційної або новонадбаної релігійності, потурання з боку держави антигомосексуальному рухові. Байдушими до цих процесів залишаються навчальні заклади й ЗМІ, які суттєво впливають на масову свідомість.

Список використаної літератури. 1. Кон И. С. Лунный свет на заре. Лики и маски однополой любви / И. С. Кон. – М., 1998. 2. Марценюк Т. Страх розмаїття: національні властивості толерантності і гомофобії / Т. Марценюк // Критика. – 2009. – № 11–12. – С. 10–13. 3. Мондимор Ф. М. Гомосексуальность: Естественная история / Ф. М. Мондимор ; пер. с англ. – Екатеринбург, 2002. 4. Моніторинг поведінки чоловіків, які мають секс з чоловіками, як компонент епідагледу другого покоління: Аналітичний звіт / Л. Амджалін, К. Кашенкова, Т. Коноплицька, О. Лисенко та ін. // Результати соціологічного дослідження. К., 2005. – 60 с. – Режим доступу: www.undp.org.ua/files/en_4198inetver.pdf. 5. Права людини. Робота міліції з маргінальними групами населення України : посіб. для тренерів / укл.: Л. Мороз і С. Яковенко. – К., 2003. – 204 с.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 159.922.763

О. В. ЗЕМЛЯНСЬКА,

*доктор психологічних наук, професор
професор кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківський національний університет внутрішніх справ*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗЛОЧИННОЇ ПОВЕДІНКИ НЕПОВНОЛІТНІХ

Психологічний аспект дослідження злочинної групи неповнолітніх полягає в аналізі поведінки та особистості кожного її члена в процесі реалізації злочинного замислу, у виявленні структури відносин в групі. Злочинність неповнолітніх характеризується особливостями динаміки та рівня, причин та умов злочинів, мотивації неповнолітніх злочинців.

Злочинність неповнолітніх має свої особливості, що виявляються в її рівні і динаміці, у причинах, умовах і мотивації злочинів, чинених неповнолітніми. Ці особливості можуть бути пов'язані з визначеними властивостями особистості неповнолітніх і їх статусом у суспільстві. Поняття злочинності неповнолітніх пов'язано з визначеними віковими границями і включає чотири вікові групи неповнолітніх: 14–15 років; 15–16 років; 16–17 років і 17–18 років.

По кримінологічним характеристикам до них примикають суспільно небезпечні дії осіб, що не досягли віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, а також «молодих дорослих».

У 1996 році в порівнянні з 1990 число зареєстрованих злочинів, учинених неповнолітніми або при їхній участі, а також виявлених підлітків-злочинців зросло майже на чверть. Динаміка цих показників випереджала темп приросту населення у віці 14–17 років у 3,5 рази [2]. Спостерігається процес омолодження кримінально карної поведінки неповнолітніх: кримінальна активність 14–15-літніх росте більш швидкими темпами, чим 16–17 літніх.

По видах злочинів біля $\frac{3}{4}$ масиву злочинності підлітків вичерпується трьома складами: крадіжки (не набагато більше 60 %), грабежі (8–9 %), хуліганство (близько 7 %). А скажемо, частки навмисних убивств, навмисного заподіяння тяжкої шкоди здоров'ю, згвалтувань складають по кожному виду менш 1 %. Неповнолітніми поступово освоюються порівняно нові різновиди злочинів, такі, як захоплення заложників, вимагання, торгівля зброєю і наркотиками, валютне шахрайство, комп'ютерні злочини і деякі інші.

Серед підлітків-злочинців, що виявляються, кожен сьомий, а серед засуджених – кожен п'ятий раніше робили злочини. Стійка особливість протиправної поведінки неповнолітніх – високий рівень групової злочинності (майже 65 %).

У останні роки відзначається посилення організованості злочинності підлітків. Спостерігається ріст залучення неповнолітніх у злочинну діяльність дорослими, посилення віктимності підлітків.

Якщо раніш злочинність неповнолітніх була в основному «вуличною», то зараз збільшується частка злочинів, учинених ними у своїх і чужих житлах, гуртожитках, по місцеві навчання, на транспорті.

Злочини неповнолітніх носять переважно груповий характер (у трьох випадках з п'яти були учинені в групі)[1]. Разом з тим, донедавна ці групи були нечисленні: по 2–3 особи і, як правило, виникали ситуативно, а після здійснення злочину розпадалися.

Приклад. Неповнолітні П. (17 років) і А. (15 років) вирішили «розібратися» з В., тому що той вимагав, щоб мати А. повернула йому борг. Заманивши В. у будинок, який пустує, почали бійку. П. підставив підніжку, а потім включився А., завдав удару ножом, але на цьому не зупинився. Став у П. запитувати: «У якій стороні серце?» і наніс в область серця кілька ударів. Відрізав у В. вухо, приніс його додому, показав матері, а потім віддав собаці Ральфу відрізане вухо зі словами «...тобі сьогодні м'ясне дають».

Аналіз матеріалів кримінальної справи, проведене судово-психологічне експертне обстеження показали наступне. Обоє

неповнолітні з раннього дитинства були надані самі собі, матері вихованням дітей не займалися, в А. батька не було, а в П. батько відбував термін покарання. Зі школи й А., і П. були виключені.

П. з 13 років був на обліку в ІДН за самовільні відходи з будинку, крадіжки, розпусні дії у відношенні неповнолітнього. Ухилявся від навчання і роботи, був замічений у бійках. Розглянута кримінальна справа для нього вдруге. Був у 19.. м. засуджений на 1,5 року по статтях 140 ч.2, 140 ч.3, 141 ч.2, 206 ч.2, 81 ч.3, 145 ч.1, 193 ч.1, 189 ч.1, 215 ч.2 КК України. За час відбування покарання характеризувався негативно, містився в карцер за утиск співкамерника.

Психологічне обстеження показало: низький рівень розвитку інтелекту; вузькість кола інтересів, ригідність мислення; епілептоїдно-істероїдний тип акцентуації характеру. П. охоче розповідав про правопорушення, виправдував свої провини і злочини.

У злочині П. відігравав лідируючу роль. Злочинні дії носили усвідомлений, цілеспрямований характер: їм було обрано зручне, безлюдне місце, бійку почав з підніжки, з активного нападу, розправа була запланована (про те, як «розбиратися» з потерпілим обговорив з А. до скоєного).

А. з 12 років був поставлений на облік у ІДН за крадіжку з магазину; до кримінальної відповідальності притягнутий не був, тому що не досяг віку кримінальної відповідальності.

Обстеження А. показало низький рівень розвитку інтелекту; хитливий тип акцентуації характеру: (представники цього типу легко попадають під вплив інших, плывуть за течією, безініціативні). А. «дружив» зі старшими підлітками, був схильний до легкого, дозвільного способу життя.

Групові протиправні дії П. і А. носили взаємно провокуючий характер. Удавана анонімність групової поведінки («Хто зробив? – Ми.») підсилювала ефект наслідування й емоційного зараження.

Неповнолітнім, як відомо, властиве прагнення до групування з однолітками. Вільне спілкування з ними не тільки спосіб проведення дозвілля, але і засіб самоствердження і самовираження особистості (родина і школа не завжди створюють умови для задоволення цих найважливіших для неповнолітніх потреб).

Анонімність групової поведінки народжує почуття особистої безвідповідальності, безкарності.

Приклад. У серпні 19..м. у селищі Білий Колзь перевесницями була побита неповнолітня Р., яка згодом померла в лікарні. У матеріалах кримінальної справи малися дані про те, що неповнолітня В., узявши потерпілу за волосся, кілька разів ударила її потиличною частиною голови об забір.

В., виховуючи бабусею, дідусем і батьком (мати вмерла, коли В. було 3 роки). Часто хворіла, училася слабо, дисципліну в школі не порушувала. Основною розвагою неповнолітніх селища було відвідування дискотеки, що, як правило, супроводжувалося розпиванням самогону.

Лідруючу роль у даному конфлікті грала Ш., її організаторські здібності і схильність до лідерства відзначалися в показаннях свідків. У конфлікті була порушена особистість Ш., її самолюбство (Г. її обізвала «свяхкой» і нецензурно охарактеризувала зустрічі з хлопцем). Відповідно до пліток, двох інших дівчинок Г. обізвала «Манечками» і «сосками».

Ш. витратила значні зусилля, щоб зібрати всіх дівчат на «розбирання» з Г. Сказала В., що Г. «ставила засосы» її другу Мише. Йдучи на розбирання, підбурювала В. до активних дій, обіцяла підтримати, тому що Г. була фізично розвинутою дівчиною, на відміну від В. Йшли на «розбирання» з негативною установкою: побити, «рилом у гній тикнути». Били Г. усією групою (5 чоловік).

Психологічне обстеження показало соціальну незрілість (психологічний інфантилізм) В., властиву їй, сугестивність, відомість, легкість підпорядкування групі; екстернальність, слабкість вольової регуляції. На жаль у процесі наслідку належним образом не була оцінена лідруюча роль Ш. в організації гострої конфліктної ситуації – підбурювала дії перевесниці, не давала конфлікту згаснути.

Протиправні дії неповнолітніх часто пояснюються індивідуально-психологічними, віковими особливостями неповнолітніх, а також особливостями ситуації.

Приклад. У неповнолітнього К. з дитинства відзначалися лякливість і боязкість, сором'язливість. За місцем проживання і навчання характеризувався позитивно. Важко переносив сварки, скандали батьків, переживав із приводу їхнього розводу. Після розводу батьки активно займалися пристроєм свого особистого життя, сина відселили до бабусі і дідуся, з ним практично не спілкувалися.

У психологічному дослідженні була встановлена сенситивна акцентуація характеру. За даними А. Е. Личко (1983) почуття власної неповноцінності в сенситивних підлітків робить особливо вираженою реакцію гіперкомпенсації. Вони шукають самоствердження не осторонь від слабких місць своєї натури, а саме там, де вони себе не виявляли. Боязкі і соромливі хлопчики намагаються продемонструвати свою «відвагу». Так К., познайомивши з молодими 18-літніми хлопцями був торкнутий їхньою увагою до себе. З ним розмовляли про його проблеми (чого вдома не спостерігалось). Так, коли один з нових знайомих сказав: «Слабко тобі буде забрати сумку і шапку?» у жінки, що неподалеку проходила, К. негайно приступив до дій (хоча до цього випадку не

хуліганив, не робив протиправних дій), далеко К. з чужою сумкою і шапкою не утік, був затриманий перехожими.

Характеризуючи поведінку неповнолітніх правопорушників, дослідники часто відзначають низький рівень інтелектуального розвитку, як одну з причин злочину, пояснюючи його недостатньою розвитотою правосвідомістю (важливо для визначення ступеня провини). Але, як уже було сказано вище, правосвідомість не вичерпується обсягом правових знань і не зводиться тільки до мислення, ступеню оволодіння мовою.

Приклад. Психологічне дослідження показало, що Ю. був «гарним» організатором багаторазових групових злочинних дій неповнолітніх. Він шукав квартири для вигідних крадіжок, «збивав» тимчасову групу виконавців (кого умовляв, спокушав баришем, кого залякував, грозив розправою у випадку відмовлення), все украдене зберігав у сімейному гаражі, організовував збут накраденого, розподіляв «доход» (левину частку залишав собі). Мати і старший брат вихованням Ю. не займалися. Підліток був наданий самому собі, зі школи можна було легко піти, не відвідувати заняття, контролю за поведінкою Ю. не було.

Аналіз поведінки Ю. показав достатній рівень конкретно-практичного мислення, спрямованого на досягнення кримінальних цілей, рішення протиправних задач.

Так адвокат, який захищав в процесі наслідку неповнолітнього Ю., у своїй заяві відзначив, що його підзахисний навчається в допоміжній школі, письмовою мовою не володіє, погано читає, і, отже, не відповідає своєму віку.

Помітимо, що письмова мова і мова взагалі – це засіб мислення і форма вираження думки і т. д. Володіння письмовою мовою інтелекту прямо не визначає. Церковні спорудження в Кіжах, вибудовані з дерева (з'єднання без єдиного цвяха) неписьменними майстрами може з'явитися тому прикладом.

Злочини неповнолітніх носять переважно груповий характер (у трьох випадках з п'яти вчинені в групі). Разом з тим, донедавна такі групи були нечисленними: по 2–3 особи і, як правило, після здійснення злочину розпадалися, тобто були хитливими. У 1990-і роки з'явилася тенденція формування організованих угруповань неповнолітніх. У Казані, наприклад, наприкінці 1980-х років існувало більш 60 угруповань такого типу, що включали близько 1,5 тисяч підлітків – активних учасників угруповань і ще порядку 6–8 тисяч підлітків, що знаходилися під впливом перших. В угрупованнях підтримувалися традиції і звичаї злочинного середовища, визначена ієрархія, сплата внесків лідерам угруповань і т. д. Члени угруповань регулярно робили вимагання, крадіжки, грабежі, у тому числі з виїздом в інші міста. Таке явище одержало в юристів і журналістів назва «казанського феномена» [1, с. 69].

Такі злочини мають велику соціальну небезпеку, що обумовлено залученням у сферу кримінальної діяльності не однієї, а багатьох осіб, а також наявністю визначених внутрішньогрупових зв'язків, відносин, що впливають на кожного учасника злочинного угруповання.

Соціально-психологічна специфіка злочинної групи неповнолітніх полягає в тім, що сама наявність її, підтримка з її боку служать причиною залучення в її діяльність усі нових членів, а головне, є тим фактором, що формує в підлітків антисоціальні погляди і потреби, сприяє усвідомленню сили групи і приводить до здійснення правопорушень. У цих умовах з'являються великі можливості для виникнення і поширення визначеного злочинного «досвіду». Як правило, у групах відбуваються найбільш тяжкі злочини: грабежі, розбої, хуліганство, звалтування.

Практичний (процесуальний) аспект вивчення групових злочинів неповнолітніх полягає в тому, що вивчення діяльності групи правопорушників і кожного учасника злочинного угруповання окремо дає можливість строгої індивідуалізації міри відповідальності, допомагає всебічному, повному й об'єктивному дослідженню всіх обставин здійснення злочину.

Психологічний аспект вивчення злочинів групи неповнолітніх полягає в аналізі кожного учасника в процесі здійснення злочинного задуму, у з'ясуванні структурних відносин у групі. Рольова конкретизація дозволяє оцінити вплив авторитету організатора (лідера) на того чи іншого члена злочинної групи, визначити, яке вплив групової думки на індивіда, яким образом виникають і формуються мотиви групової кримінальної діяльності неповнолітніх.

Підлітковий і юнацький віки відрізняються прагненням до спілкування, нестійкістю ціннісних орієнтацій, уразливістю психіки. Неповнолітні найчастіше утягуються у злочинну діяльність груп шляхом домовленостей, прохань. Це наочно підтверджує відсутність у багатьох неповнолітніх чіткої позиції в оцінці явищ громадського життя.

Необхідно враховувати, що в неповнолітніх процес соціалізації, тобто включення в суспільні відносини, тільки починається, відсутні необхідний життєвий досвід, знання, недостатньо досконалі пізнавальні процеси. Підлітка-правопорушника характеризує відсутність або слабкий розвиток індивідуально-соціального контролю: він найчастіше не може або не прагне правильно оцінювати свої вчинки.

При вивченні групової злочинної діяльності неповнолітніх найбільший інтерес представляють групи з насильницької орієнтацією. Підлітки, які вчиняють насильницькі злочини, характеризуються стійко злочинною деформацією поведінки. Наприклад, заподіяння тяжких

тілесних ушкоджень чи смерті – не самоціль, а спосіб усунення перешкод на шляху досягнення їхніх бажань, спосіб задовольнити потреба в самоствердженні.

При вивченні психології неповнолітніх правопорушників важливо звернути увагу на такий момент, як мотивація злочинної поведінки, оскільки вона найбільше чітко відбиває соціальну небезпеку протиправного поведінка, антисоціальні потреби правопорушника. Мотиви групових злочинів неповнолітніх мають деякі особливості. Особливий інтерес представляє явище конформізму. У процесі групової злочинної діяльності конформізм виявляється через вплив групової думки на індивіда. Конформність же означає ступінь і характер прихильності індивіда груповій думці.

Варто помітити, що в умовах надзвичайної, екстремальної ситуації, що виникає при здійсненні злочину, конформність вище, ніж у звичайних умовах, оскільки індивід не має у своєму розпорядженні час для аналізу конкретної обстановки, оцінки свого положення.

Існує визначена залежність між віком неповнолітнього правопорушника – учасника злочинної групи – і рівнем конформності: він найбільш високий у 14-15 літньому віці, коли наслідувальні мотиви, вплив думки групи або її лідера є основою, яка визначає характер діяльності і поведінка підлітка. Варто помітити, що найчастіше в основі формування злочинних груп неповнолітніх лежить багаторічне спілкування. Вивчення обставин виникнення і формування злочинних груп неповнолітніх свідчить про те, що більшість їхніх учасників – жителі одного району, вулиці і т. д. і знайомі один з одним тривалий час.

Злочинність неповнолітніх високо латентна. Це зв'язано з тим, що про значну кількість злочинів (наприклад, крадіжки, зґвалтування) потерпілі особи не заявляють, вважаючи, що вони не будуть розкриті в силу своєї незначущості, а це у свою чергу підсилює почуття безкарності в підлітка; чи сама потерпіла особа, яка пережила сексуальну наругу (чи родичі) не бажає про цю подію розповідати; слід відмітити також низький рівень профілактичної роботи правоохоронних органів у житлових масивах і ін.

До самих значимих криміногенних умов злочинності неповнолітніх можна віднести безпритульність, безконтрольність, сімейне неблагополуччя, безробіття, низький матеріальний статок, слабкість ранньої профілактики.

Список використаної літератури. 1. Алексеев А. И. Криминология / А. И. Алексеев. – М. : Щит, 1998. – 340 с. 2. Забрянский Г. И. Социология преступности несовершеннолетних / Г. И. Забрянский. – Минск : Минсктиппроект, 1997 – С. 4.

Надійшла до редколегії 24.02.2011

УДК 159.922.763

М. А. КУЗНЕЦОВ,*доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры практической психологии**Харьковского национального педагогического университета им. Г. С. Сковороды***Я. Н. ВЫПРИКОВА,***психолог Павлоградской воспитательной колонии*

ПОКАЗАТЕЛИ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ У ВОСПИТАННИКОВ КОЛОНИИ ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ С РАЗНЫМИ УРОВНЯМИ САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТИ

Проанализированы результаты исследования показателей жизнестойкости у воспитанников колонии для несовершеннолетних с разными уровнями самооценки личности.

Актуальность проблемы. В колонии для несовершеннолетних преступников отбывают наказание подростки и юноши 14-18 лет. Подростковый возраст – период наиболее интенсивного личностного развития (И. Ю. Кулагина, В. Н. Колюцкий, 2005). В этот период появляются психические новообразования (самосознание, самостоятельность, новые способы социального взаимодействия с окружающими). Этот возраст является трудным прежде всего для самого подростка. Сочетание «детскости» и «взрослости» затрудняет процесс адаптации подростка к новым условиям жизни. Для того чтобы развиваться, актуализировать свои потенциальные возможности человеку необходимо учиться справляться с различными кризисными ситуациями. По утверждению А. А. Бакановой (2000), заключение в места лишения свободы является критическим моментом в становлении личности, поскольку не преодоленный кризис может затруднить процесс дальнейшего развития подростков. Возникает необходимость изучения личностных качеств, благодаря которым подросток может выйти из кризисной ситуации, особенно в местах лишения свободы. На наш взгляд, существенная роль в этом принадлежит жизнестойкости – важнейшему компоненту жизнеспособности. Проблема жизнеспособности несовершеннолетних преступников является недостаточно изученной (А. В. Махнач, А. И. Лактионова, 2007). Однако, ее решение важно для организации эффективной индивидуальной работы с воспитанниками, оказании им помощи в ресоциализации и адаптации после выхода из колонии.

Жизнеспособность – системное, многоуровневое и многокомпонентное явление. Одним из центральных и системообразующих

компонентов жизнеспособности является жизнестойкость – способность личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности (S. Maddi, S. C. Kobasa, 1984; Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова, 2006). Жизнестойкость включает в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль и принятие риска. Выраженность этих компонентов препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых. Субъект с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности. Контроль – это убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Человек с развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь. Риск проявляется в виде убежденности человека в том, что все, что с ним происходит, способствует его развитию за счет знаний, которые он получает из положительного или отрицательного опыта.

Несовершеннолетние осужденные находятся в условиях сильного психологического стресса, который обусловлен изменением условий жизни, ограничением свободы передвижения и контактов с родственниками и близкими людьми, особенностями тюремной субкультуры, невозможностью уединиться и многими другими внешними и внутренними трудностями. Именно для таких подростков вопросы выживания и жизнестойкости являются весьма актуальными, и механизмы жизнестойкости у них еще только формируются.

Самооценка – это ценность, значимость, которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения. Самооценка выполняет регуляторную и защитную функции, влияя на поведение, деятельность и развитие личности, ее взаимоотношения с другими людьми. Отражая степень удовлетворенности или неудовлетворенности собой, уровень самоуважения, самооценка создает основу для восприятия собственного успеха или неуспеха, уровня притязаний.

Цель исследования. Изучая особенности и проявления жизнеспособности несовершеннолетних, отбывающих наказание в воспитательной колонии, мы стремились раскрыть специфику взаимосвязи между уровнем самооценки и жизнестойкостью у этого контингента испытуемых. Адекватная самооценка – стержень жизнеспособности, условие достижения максимально возможной в условиях тюрьмы устойчивости личности. Зная специфику таких взаимосвязей, психолог в тюрьме, стремящийся помочь заключенным,

мог бы специально работать с их самооценкой – возможно, и жизнестойкость повысится, а с ней – и общая жизнеспособность. Это направление работы психолога колонии очень важно, поскольку дает возможность воспитаннику с использованием собственных личностных ресурсов успешно противодействовать экстремальности ситуации, помогает справиться с кризисом попадания в тюрьму, служит источником нового положительного опыта, позитивных перемен в жизни. Для проверки нашего предположения в Павлоградской воспитательной колонии было проведено исследование взаимосвязи самооценки и жизнестойкости у отбывающих там наказание воспитанников – 96 подростков и юношей в возрасте от 14 до 18 лет.

Методики исследования. Использовалась классическая методика для определения уровня самооценки (тест Будасси), а также тест жизнестойкости С. Мадди в модификации Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой (2006). Для математико-статистической обработки результатов использовались непараметрический критерий различий U Манна-Уитни, дисперсионный анализ по Краскелу-Уоллису; кроме того вычислялись коэффициенты линейной корреляции r_{xy} по Пирсону.

Результаты и их обсуждение. Показатели общей жизнестойкости и самооценки оказались положительно связанными ($r_{xy}=0,28$) с достоверностью на уровне $p < 0,05$. Жизнестойкость – это когнитивно-оценочное образование, обусловленное системой убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Наши наблюдения, беседы с испытуемыми свидетельствуют, что воспитанники с высокой самооценкой более уверены в собственных решениях, чем воспитанники с низкой самооценкой. Они не склонны «плыть по течению», устойчивы в своих планах (в том числе – и планах на жизнь после освобождения), но в то же время способны их корректировать в зависимости от жизненных обстоятельств. Они считают, что могут контролировать и действительно контролируют многие события, происходящие с ними. Зачастую они уверены, что могут воплотить в жизнь все, что задумали. Они более уверены, чем воспитанники с низкой самооценкой в том, что смогут справиться с возникающими трудностями. Стараются быть в курсе всего, что происходит на территории колонии, склонны думать, что могут повлиять на результат того, что происходит в ближайшем окружении. Они предпочитают ставить перед собой цели умеренной сложности так, что их достижение обусловлено не стечением обстоятельств, случаем, или везением, а именно их собственными усилиями. Легче идут на контакт, чем воспитанники с заниженной самооценкой, любят знакомиться с новыми людьми, быстрее сближаются с ними. Они склонны считать, что

окружающие уважают их за упорство и непреклонность. Как правило, эти их предположения оправдываются.

Воспитанники с высокой самооценкой в процессе трудовой деятельности в колонии проявляют себя в том, что легче начинают заниматься новой деятельностью, активнее в нее включаются, стараются быть постоянно чем-то занятыми в повседневной жизни, получают удовольствие от того, что выполняют какую-либо деятельность, всегда находят себе занятия, как правило, доводят начатое дело до логического завершения, не останавливаются на достигнутом.

При определении взаимосвязи уровня самооценки и вовлеченности был получен коэффициент корреляции $r_{xy}=0,24$ на уровне значимости $p \leq 0,05$. Следовательно, чем выше уровень самооценки, тем выше вовлеченность. Успех в деятельности связан с самоуважением, уважением со стороны других и соответственно с ростом самооценки. Внутреннее восприятие того, что ты занимаешься полезным делом, получаешь навыки (прежде всего – профессиональные), или делом, которое предоставляет тебе удовольствие, способствует поднятию самооценки. Т.к. воспитанники с адекватной самооценкой не переоценивают свои возможности и более точно оценивают себя, они ставят перед собой достижимые цели. Критика со стороны других воспитанников и персонала колонии не вызывает бурной защитной реакции, воспринимается адекватно.

Воспитанник с низкой самооценкой обладает повышенной критичностью, часто у него отсутствуют навыки, необходимые для успешного выполнения деятельности. Такие воспитанники заранее не надеются на успех. В связи с этим воспитанники с низкой самооценкой не чувствуют удовольствия от собственной деятельности, что приводит к низкой вовлеченности в сам процесс. Воспитанники с завышенной самооценкой имеют высокие показатели по параметру вовлеченности. Они самоуверенны, обладают пониженной критичностью, отличаются низкой требовательностью к себе, многие ситуации деятельности и общения превращают в ситуации дополнительного самоутверждения. Часто они делают это как бы «с запасом», «на всякий случай», с расчетом произвести впечатление на других воспитанников.

Обнаружено, что чем выше риск, тем выше уровень самооценки, т.е. воспитанники с более высокой самооценкой склонны к рискованным поступкам ($r_{xy}=0,29$, $p \leq 0,05$). Воспитанники с низкой самооценкой избегают ситуаций соревнования, недооценивают свои возможности, что приводит к тому, что они избегают ситуаций риска. Воспитанники, которые имеют высокую самооценку, более склонны к принятию риска. Они самоуверенны, часто склонны переоценивать свои

возможности, поэтому заранее уверены в успехе своей деятельности. При неудачах они стараются перенести ответственность с себя на обстоятельства. Они, вероятно, убеждены, что все, что с ними происходит, способствует их личностному развитию, независимо от того, какого рода опыт они приобретают – положительный или отрицательный.

Для уточнения специфики связи самооценки и компонентов жизнестойкости все испытуемые были разделены на три группы по уровням самооценки. В группу с заниженной и адекватной самооценкой попало по 33 воспитанника, а в группу с завышенной – 30. Значимых различий между группами по критерию U Манна-Уитни не выявлено. Однако существует сильная (почти достигающая уровня значимости) тенденция к тому, что с увеличением самооценки увеличиваются общие показатели жизнестойкости (см. табл. 1).

Таблица 1

**Количественные показатели компонентов жизнестойкости
у воспитанников колонии с низкой, умеренной и высокой
самооценкой, в баллах ($m \pm \sigma$)**

Показатели жизнестойкости	Группы испытуемых		
	С низкой самооценкой ($0,0 < p < 0,3$)	С умеренной самооценкой ($0,31 < p < 0,6$)	С высокой самооценкой ($0,61 < p < 1,0$)
Вовлеченность	30,45±9,9	32,3±8,95	34,97±7,5
Контроль	28,3±8,4	28,6±7,2	30,9±6,9
Риск	11,6±5,1	12,2±4,6	14,5±4,2
Жизнестойкость	70,3±18,96	73,1±17,1	79,7±14,6

Таким образом, можно сделать вывод, что лучше будут справляться с трудностями, возникающими проблемами воспитанники с высокой самооценкой. С помощью критерия Н Краскелла-Уоллеса установлено, что при сравнении сразу трех групп испытуемых различия значимы на уровне $p \leq 0,03$ по показателю риска. Выраженные тенденции в пользу испытуемых с адекватной и особенно – высокой самооценкой проявились также в отношении показателей вовлеченности и контроля.

Надійшла до редколегії 25.02.2011

М. А. Кузнєцов, Я. М. Випрікова. Показники життєстійкості у вихованців колонії для неповнолітніх з різними рівнями самооцінки особистості. Проаналізовано результати дослідження показників життєстійкості у вихованців колонії для неповнолітніх з різними рівнями самооцінки особистості.

УДК [159.9:616.89]–008.441.1

В. Н. РОСТОМОВА,

кандидат психологических наук,

доцент кафедры иностранных языков

Одесского государственного университета внутренних дел

КСЕНОФОБИЯ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМА

В статье предлагаются мероприятия по совершенствованию системы профилактики ксенофобии, экстремизма и национализма в детско-подростковой и молодежной среде.

Принимая во внимание социально-политические и иные конфликты в Украине, проявления ксенофобии (враждебности и агрессивного отношения ко всему чужому и непривычному), приходит понимание необходимости противодействия ему прежде всего в молодежной среде. Именно молодые люди наиболее предрасположены к экстремизму, если судить на примерах Великобритании, Германии, России или Франции, где ксенофобия имеет благоприятные условия и нередко проявляет себя в погромах. Данное социокультурное явление целесообразно рассматривать в контексте противоположенного по сути явления толерантности.

Формирование установок толерантного сознания и отношения, профилактика ксенофобии и экстремизма – важнейшие задачи государства, психолого-педагогических исследований и воспитательно-профилактических воздействий.

Принимая во внимание случаи массовых беспорядков, ксенофобию следует понимать именно как фобию, то есть страх, растормаживающий подсознательные реакции, страх иррациональный и оттого не имеющий обоснования и осмысленного направления. А как иначе понимать поведение болельщиков, разгневанных проигрышем футбольной сборной России команде Японии, которые устроили погром возле посольства Китая, били узбеков и поджигали автомобили москвичей.

Ксенофобские настроения всегда персонифицированы, когда их объектами становятся конкретные личности или группы лиц, которые наделяются (пусть не всегда обоснованно, как это происходит в отношении «лиц кавказкой национальности») совершенно конкретными и преимущественно негативными чертами. Для такой персонификации больше подходят и чаще всего используются социальные стереотипы, этнические или политические разногласия. Бытовая недоброжелательность, неуверенность в завтрашнем дне, недовольство жизненными трудностями, при отсутствии единства и согласия в обществе, благодаря

механізму ксенофобії, можуть легко трансформуватися в агресивну форму поведінки, створюючи умови для конфліктів на практично будь-якій ґрунті.

Відповідно до Декларації принципів толерантності (Юнеско, 1995), толерантність визначається як «цінність і соціальна норма громадянського суспільства, проявляючись в праві всіх індивідів громадянського суспільства бути різними, забезпеченні стійкої гармонії між різними конфесіями, політичними, етнічними і іншими соціальними групами, повазі до різноманітності культур, цивілізацій і народів, готовності до розуміння і співпраці з людьми, що відрізняються по зовнішності, мові, переконанням, звичаям і віровцям». В Декларації підкреслюється, що конструктивна взаємодія соціальних груп, які мають різні ціннісні, релігійні і політичні орієнтації, може бути досягнута на основі виробки норм толерантного поведінки і звичок міжкультурної взаємодії.

Для стійкого розвитку необхідно формувати стійке суспільне поведінку громадян, яке в багатьох залежить від рівня їх толерантності. Це поняття може включати толерантність індивіда, колективну толерантність на виробництві і в бізнесі, сімейну толерантність, групову толерантність в спорті, як взаємоповагу гравців, спортивних функціонерів, фанатів різних команд або країн, враховувати інші групи. В цьому випадку психолого-педагогічні основи формування (толерантність серед дітей, підлітків, молоді), набуває особливого значення.

Формування установок толерантного свідомості і поведінки, терпимості і миролюб'я, профілактика різних видів екстремізму і протидія йому має для України і її великих міст особливу актуальність, зумовлену зберігаючись соціальною напруженістю в суспільстві, продовжуючись зростом сепаратизму і політичного екстремізму, які становлять загрозу для безпеки громадян.

Слід зазначити, що ООН і його органи в період з 1946 по 2010 рік прийняли більше 20 декларацій, стосуються дискримінації, ксенофобії і захисту прав людини, захищають права окремих соціально вразливих груп⁷. Україна підтримала ці декларації, тим самим приймаючи зобов'язання виконувати їх умови.

⁷ Декларація прав дитини (1959), Декларація Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1963), Декларація про права умовно звільнених осіб (1971), Декларація про права інвалідів (1975), Декларація про расу і расові предрасудки (1978), Декларація про ліквідацію

В современном обществе ксенофобия распространяется на очень широкий круг объектов, в соответствии с которыми выделяют такие ее виды:

- расовые и этнические фобии (этнофобии), определяющие предубеждение и дискриминацию по отношению к лицам другой расы или этнической группы (например, белый и черный расизм, антисемитизм, синофобия – фобия по отношению к китайцам, и др.);

- религиозные фобии, определяющие страх и предубеждение по отношению к приверженцам различных религиозных ориентаций (например, исламофобия, фобии по отношению к представителям различных религиозных культов);

- фобии по отношению к группам, отличающимся по социальным, культурным, материальным и физическим признакам.

В последнюю группу входит широкий круг социальных фобий, многие из которых давно находятся в сфере внимания ученых и поэтому получили специальные и уже хорошо известные названия. Это, например, мигрантофобия – предубеждение и дискриминация против беженцев, вынужденных переселенцев, лиц, ищущих убежище; гандикапизм – фобия и предубеждение против индивидов с физическими ограничениями (физические недостатки, увечья и др.); эйджизм – предубеждения и дискриминация, вызванные возрастом человека; сексизм (гомофобия) – предубежденность и дискриминация на основе половой принадлежности и многие другие.

Страх и враждебность могут вызывать психически больные люди, больные иммунодефицитом, туберкулезом и т.п. Особенно число таких предубеждений расширяется в кризисных социальных ситуациях, когда ксенофобия приобретает массовый характер.

Л. и К. Стефаны (L. Stephan, K. Stephan, 2000), рассматривая страх и тревогу как основу возникновения предубеждений, предложили комплексную теорию угрозы, объясняющую многие проблемы межгрупповых отношений.

В предлагаемой ими базовой модели рассматриваются три вида страхов: 1) страх утраты физического или материального благополучия группы или ее членов (возникает в результате реальной угрозы со

всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии и убеждений (1981), Декларация о праве народов на мир (1984), Декларация в отношении прав лиц, не являющихся гражданами страны их проживания в данный момент (1985), Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам (1988), Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами (1987).

стороны «Они-групп»: конфликтов, захвата территории, войн, репрессий); 2) страх разрушения ценностей, норм, стандартов, традиций, убеждений, установок (возникает в результате символической угрозы со стороны Они-групп); 3) страх негативных последствий и ожиданий для личности и для группы (возникает в результате угроз в форме межгрупповой тревожности и в форме негативных стереотипов).

Самоидентификация с группой повышает чувствительность ко всем трем типам угроз. В свою очередь угроза порождает стремление защитить себя, подчас превышая «необходимую оборону».

Ксенофобия как социально-психологическая основа экстремизма, опирается на ценности авторитарной личности, для которой характерен целый набор специфических качеств: неприятие чужих групп, слепое следование авторитетам, механическое подчинение общепринятым ценностям, стереотипность мышления, агрессивность, цинизм, подверженность суевериям, характерным для людей молодых и не зрелых.

Основой гражданского и демократического общества является признание права других национальностей, культур, вероисповеданий на уважение, принятие, а также соблюдение законности и правопорядка, основанных на нормах гуманизма и принципах цивилизованных взаимоотношений разных культур, религий, социально-политических взглядов.

Проявления ксенофобии, экстремизма и национализма в детской и подростковой среде необходимо рассматривать как крайнюю форму девиации и асоциального поведения. Наиболее эффективными методами превенции этих феноменов являются методы комплексного психолого-социального и правового сопровождения личностного развития.

Так, в Одесской области отделами образования райгосадминистрации и городских советов, учебными заведениями всех типов и уровней аккредитации проведен ряд воспитательных мероприятий (классные часы, беседы, круглые столы), направленных на противодействие проявлениям ксенофобии, расовой и этнической дискриминации среди учащейся и студенческой молодежи с привлечением представителей органов внутренних дел, юстиции, отделов по делам семьи, молодежи и спорта. Проведено заседание Комиссии Совета ректоров высших учебных заведений Одесского региона по вопросам международного сотрудничества и работы с иностранными студентами при участии представителей правоохранительных органов, на которой обсуждался вопрос об информационно-просветительную работу по профилактике распространения ксенофобских и расистских проявлений среди студенческой молодежи, взаимодействие вузов г.Одесса и правоохранительных органов в обеспечении охраны общественного порядка в местах компактного проживания студентов, создание дополнительных опорных пунктов охраны

правопорядка, формування из числа студентів груп допомоги правоохоронним органам и предоставления им официального статуса.

Система образования обладает необходимым ресурсом проведения первичной профилактики проявлений ксенофобии и национализма, воспитывая детей в духе толерантности, а также может оказывать содействие субъектам активной профилактики экстремизма (правоохоронным органам),

Для совершенствования системы профилактики ксенофобии, экстремизма и национализма в детско-подростковой и молодежной среде необходимо:

- обеспечить взаимодействие всех субъектов профилактики экстремизма, национализма и ксенофобии в детско-подростковой и молодежной среде;

- содействовать адаптации мигрантов в социуме;

- шире привлекать правозащитные организации для профилактики ксенофобии, экстремизма и национализма в молодежной среде; недопущения появления в СМИ материалов, пропагандирующих ксенофобию, экстремизм, национализм, противопоставление одних частей населения другим по любому основанию, содействовать единению граждан ради общего блага;

- разработать целевую программу формирования толерантности и профилактики ксенофобии, экстремизма и национализма в детско-подростковой и молодежной среде (от дошкольных образовательных учреждений до ВНЗ).

- рекомендовать методическим объединениям в процессе разработки программ гуманитарных предметов акцентировать внимание на вопросах толерантности и профилактики ксенофобии, экстремизма и национализма;

- осуществлять мониторинг ксенофобии, экстремизма и национализма в детско-подростковой и молодежной среде с целью выделения факторов риска на конкретных территориях, а так же разработать интегрального показатель, позволяющий оценить уровень выраженности вышеназванных явлений.

Список использованной литературы. 1. Кельберг А. А. Ксенофобия как социально-психологический феномен / А. А. Кельберг // Вестник СПбГУ. – 1996. – Сер. 6. – Вып. 2. – № 13. – С. 46–52.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

В. М. Ростомова. Ксенофобія в молодіжному середовищі як психолого-педагогічна та правова проблема. В статті запропоновано заходи по удосконаленню системи профілактики ксенофобії, екстремізму та націоналізму в дитячо-підлітковому та молодіжному середовищу.

УДК 159.9:615.015.6

О. О. СЕРДЮК,

*кандидат соціологічних наук, доцент,
заступник начальника НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ДОСВІД СОЦІОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ НЕХІМІЧНИХ
ЗАЛЕЖНОСТЕЙ СЕРЕД МОЛОДІ МІСТА ХАРКОВА**

У статті проаналізовано результати дослідження нехімічних залежностей серед молоді міста Харкова. Встановлено, що юнаки є більш вразливою групою щодо ризику формування та розвитку нехімічних залежностей, ніж молодь жіночої статі. Виявлено, що чоловіки використовують комп'ютер як для ігор, так і для спілкування частіше ніж жінки. Розглянуті особливості залежності від азартних ігор.

В останній час соціологи посилили увагу до проблем розповсюдження залежностей серед молоді, в тому числі і нехімічних. Проводяться регулярні дослідження, однак у рамках цього явища виник окремий клас проблем – проблеми кіберзалежності, комп'ютерної залежності та інтернет-залежності. В зв'язку з тим, що цей клас залежностей виник недавно – він є недостатньо розробленим. З огляду на актуальність цієї проблеми соціологами Харківського національного університету внутрішніх справ, у рамках дослідження «Моніторинг поширення наркотиків серед молоді м. Харкова», що здійснюється на протязі останніх 15 років [1; 2], було зроблено спробу аналізу розповсюдження нехімічних залежностей серед молоді м. Харкова. Результати усіх попередніх опитувань опубліковані і доступні у мережі інтернет на порталі «Новини української психіатрії» [3]. Чергове опитування було здійснено у 2008 році (N=1000). Протягом усіх років моніторингу не змінювався як об'єкт дослідження (учні старших класів, ПТУ і студенти різного виду вищих навчальних закладів), так і предмет – процес розповсюдження наркотичних, психоактивних речовин в середовищі учнівської молоді м. Харкова. Залишалась незмінною і методика проведення опитувань. Однак періодично до основного блоку питань включались додаткові блоки, пов'язані з відпрацюванням тієї чи іншої дослідницької гіпотези. Так, до опитування 2008 року було включено блок питань щодо розповсюдження нехімічних залежностей серед молоді м. Харкова.

Порівняльна оцінка харківською молоддю ступеню гостроти алкогольних, наркотичних проблем у порівнянні з оцінкою гостроти

проблем залежності від комп'ютера та азартних ігор представлена на рисунку 1. Звертає на себе увагу те, що проблеми пов'язані з азартними іграми сприймаються молоддю майже так же серйозно як і проблеми алкоголізму, а проблеми комп'ютерної залежності молоді люди вважають найменш гострими. Але слід зазначити, що все ж таки усі ці проблеми більшістю молоді сприймаються у діапазоні від «скоріше важливих» до «дуже важливих». Ми можемо також бачити, що жінки сприймають проблеми залежності гостріше ніж чоловіки. Причому найбільший розбіг стосується комп'ютерної залежності.

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Наскільки азартні ігри (гра на гроші, в т.ч. в салонах та казино) розповсюджені у тому колі молоді, де Ви маєте друзів, знайомих?» показав, що у колі їх друзів 23 % респондентів розповсюджені азартні ігри. 19 % респондентів знає особисто молодих людей, про яких можливо сказати, що вони не бачать своє життя без азартної гри. Ще 34 % допускають таку можливість у відношенні своїх друзів, але не впевнені в цьому повністю.

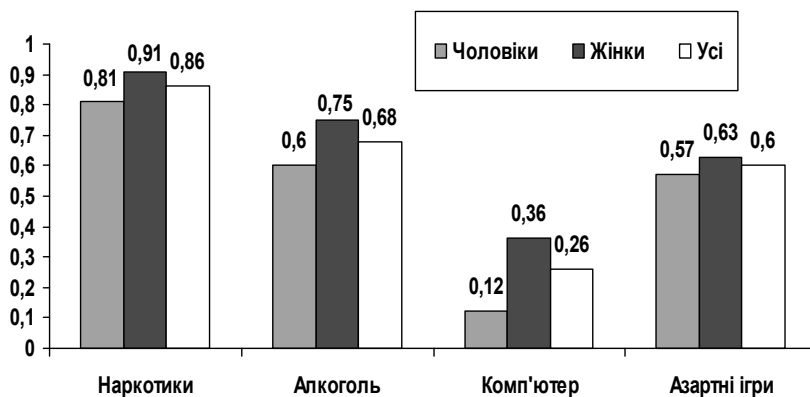


Рис. 1. Порівняння індексної оцінки гостроти алкогольних, наркотичних проблем, проблем залежності від комп'ютера та залежності від азартних ігор серед респондентів чоловічої та жіночої статі (значення індексів коливається від -1 «проблема зовсім не важлива», до +1 «проблема дуже важлива»)

Приємним фактом є те, що близько 60 % молоді «не відчуває інтересу до азартних ігор», і лише 10 % респондентів впевнено заявили, що вони відчувають або скоріше відчувають інтерес до азартних ігор, інші затрудняються відповісти (рис. 2). Серед молодих людей чоловічої статі інтерес до азартних ігор вище ніж серед жінок.

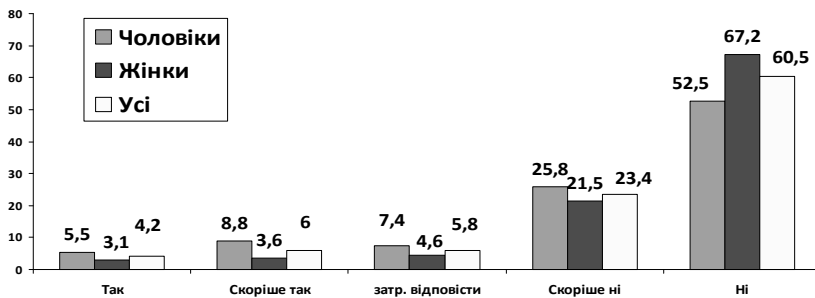


Рис. 2. Процентний розподіл відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі на питання «Чи відчуваєте Ви інтерес до азартних ігор?»

При аналізі процентного розподілу відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі на питання «Яку максимальну суму Вам доводилось вигравати у азартні ігри?» видно, що відповіді групуються навкруг круглих сум, що відповідають відносно невеликим купюрам – 5, 10, 20, 50 і 100 грн., а що стосується програшів – тут суми дещо менші – 5, 10, 20 і 50 грн. Такі відносно невеликі суми – це добра ознака, але є і особи, що програвали суми у тисячі гривень.

На питання «Як часто Вам доводилось грати на гроші у різні ігри?» (табл. 1) респонденти відповіли, що з різною частотою 30 % грали на гроші у карти, 26 % – у гральні автомати, 19 % – у комп'ютерні ігри, 15 % – в доміно, нарди та ін., 8 % – у тоталізатор і 5 % грали на гроші у казино. З них регулярно 4 % грають на гроші у комп'ютерні ігри, по 2 % – у карти і в доміно, нарди та ін., і по 1 % – у гральні автомати, у тоталізатор і у казино. На перший погляд процент невеликий, але ми фіксуємо приблизно такі ж самі проценти регулярних споживачів наркотиків.

Таблиця 1

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Як часто Вам доводилось грати на гроші у різні ігри?» (%)

	Ніколи	1–2 рази	Не більше 10 разів	більш 10, але не регулярно	Регулярно
У карти	70,3	18,7	6,2	3,2	1,5
У гральні автомати	74,3	16,6	5,2	2,6	1,3
У казино	94,6	3,1	1	0,4	0,9
У комп'ютерні ігри	81	8,5	4,2	2,7	3,6
У тоталізатор	91,7	3,2	2,4	1,6	1,1
В доміно, нарди та ін.	84,9	7,9	3,4	2,2	1,5

Нами також було встановлено ряд питань, що стосуються так званої кіберзалежності – залежності від комп'ютера. На пряме питання 69 % респондентів відповіли що мають персональний комп'ютер, ще у 14 % комп'ютер в домі є, але не у них а у батьків чи брата. Проявність вказаної форми залежності свідчить те, що 17,7 % респондентів стверджують, що використовують комп'ютер постійно і «не можуть без цього жити». Це досить великий процент. Ще 40 % респондентів використовують комп'ютер часто, але слід зазначити, що часте використання комп'ютера обумовлюється скоріше проникненням інформаційних технологій в усі сфери суспільного життя і межа виникнення патологічної залежності від нього поки ще досить розмита і потребує встановлення чітких кількісних критеріїв.

Про наявність залежності від комп'ютера та інших електронних приладів у кількісному вимірі може свідчити бюджет часу, який респонденти витрачають на користування ними (табл. 2). Так, більше 5 годин на день використовує комп'ютер 12 % респондентів. Такі великі витрати часу неможливо пояснити природною пізнавальною активністю. Це стосується і витрат часу на користування мобільним телефоном – користування більше 5 годин на добу у 33 % молоді не можливо пояснити звичайною комунікаційною активністю.

Таблиця 2

**Процентний розподіл відповідей респондентів
на питання «Який час в середньому в день
Ви використовуєте різні електронні прилади?» (%)**

	до 0,5 год.	0,5-1 год.	1-1,5 год.	1,5-2 год.	2-3 год.	3-4 год.	4-5 год.	більше 5 год.
Телевізор	11,6	12,5	12,6	17,5	20	11,9	6,6	7,2
Комп'ютер	7,1	15,1	13,4	11,5	17,8	13,4	9,3	12,5
Мобільний телефон	13,8	14,7	9,3	7,8	6,7	7,3	7,4	33
Ігрова приставка (в т.ч. портативна)	72,2	8,5	7	3,8	3,5	1,9	0,6	2,5
MP-3 плеєр чи подібний прилад	17,2	18,7	12,8	13,9	11,7	10	5	10,7
DVD-плеєр чи подібний прилад для переглядання відео	21,1	14,6	20,5	19,1	13,3	5,9	1,8	3,8

На питання щодо ігрових цілей використання комп'ютера – 84 % респондентів використовують власний комп'ютер для ігор, з них 15 % робить це часто і 7 % регулярно. Причому регулярно використовують комп'ютер для ігор 12 % і лише 3 % жінок.

Є і інше, досить розповсюджене призначення комп'ютера – комунікаційне. Так, 64 % респондентів використовує комп'ютер для

спілкування у мережі, з них 12 % робить це часто і ще 12 % регулярно. Про вірогідну наявність залежності можуть свідчити відповіді 6 % опитаних, які витрачають на спілкування у мережі весь вільний час в супереч іншим заняттям. Для 4 % респондентів «мережева» форма спілкування є більш сприятливою ніж особиста, віч на віч. У гендерному розрізі «мережева» форма спілкування є більш сприятливою для 6 % чоловіків і 2 % жінок. Витрачають весь вільний час, в супереч іншим заняттям, на «мережеве» спілкування 6 % респондентів, а в гендерному розрізі – 8 % чоловіків і 3 % жінок.

Таким чином, аналіз розповсюдження нехімічних залежностей серед молоді м. Харкова дозволяє зробити наступні висновки:

Молоді люди чоловічої статі є більш вразливою групою щодо ризику формування та розвитку нехімічних залежностей, ніж молодь жіночої статі.

Виявляється загальна закономірність – чоловіки використовують комп'ютер як для ігор, так і для спілкування частіше ніж жінки.

Якщо про залежність від азартних ігор, у їх різних формах прояву, свідчать відповіді приблизно 1–2 % молоді, то про залежність від комп'ютера свідчать відповіді приблизно 18 % молодих людей, які «не можуть без нього жити». Щодо конкретизації форми прояву кіберзалежності – ігрова форма кіберзалежності може мати місце у 7 % респондентів (12 % чоловіків і 3 % жінок), а комунікаційна форма – серед 6 % респондентів (8 % чоловіків і 3 % жінок).

Список використаної літератури. 1. Профілактика поширення наркозалежності серед молоді : навч.-метод. посіб. / кол. авт. – К. : ГЕРБ, 2008. – 224 с. 2. Молодежь и наркотики (социология наркотизма) / под ред. проф. Соболева В. А. и доц. Рущенко И. П. – Х. : Торсинг, 2000. – 432 с. 3. Новини української психіатрії [Електронний ресурс]. – Х.–К., 2001–2010. – Режим доступу: <http://www.psychiatry.ua>.

Надійшла до редколегії 01.03.2011

УДК 159.9:343.988

Н. І. ГОНЧАРОВА,

*кандидат філософських наук, доцент,
вчений секретар Секретаріату вченої ради
Одеського державного університету внутрішніх справ*

ВІКТИМОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

У статті сформульовано низку проблем віктимологічних аспектів юридичної психології, які на думку автора вимагають проведення спеціальних досліджень для теоретичного узагальнення, аналізу та викладення в формі рекомендацій.

Швидкий розвиток юридичної психології в останні роки двадцятого століття відкрив перед науковцями і практиками нові можливості щодо побудови ґрунтовних засад правової держави. І, водночас, окреслив певні лакуни в сфері розвитку юридико-психологічної науки і практики. Одна з таких лакун є наслідком доволі звичного для юридичних наук зосередження уваги на особі підозрюваного, звинувачуваного, засудженого і недостатньою увагою до особи потерпілого. У 90-ті роки років автори наукових та навчальних видань з юридичної чи судової психології навіть не завжди вважали за потрібне виділити в окремий розділ інформацію стосовно психологічного стану та особливостей поведінки потерпілих від злочину.

На сьогодні, з розвитком віктимологічних знань у суспільстві, ця прогалина потроху заповнюється. Психологія жертви розглядається у класичній віктимології в розрізі аналізу особливостей поведінки потенційної жертви, як фактор переходу від стану потенційної жертви (коли особа може стати жертвою злочину) до стану реальної жертви (коли стосовно особи вже скоєно злочин). У загальній психології є певні напрацювання з цього приводу, зокрема щодо жертв сексуального насильства. Проте юридична психологія наразі якщо й звертається до цієї проблеми, то тільки в контексті отримання необхідної інформації від потерпілого.

Варто звернути увагу на існування суттєвої відмінності між поняттями «жертва злочину» та «потерпілий», хоч вони часто живаються як синоніми.

З точки зору кримінально-процесуальних норм можна говорити лише про «потерпілого» – особу, визнану такою у визначеному законодавством порядку. Якщо по факту злочину не порушено відкрито кримінальну справу, формально «потерпілого» немає.

Поняття «жертва злочину» використовується у кримінальній віктимології і об'єднує всіх, кому в результаті злочину була нанесена шкода (фізичні чи психічні травми, матеріальні, соціальні чи моральні збитки), незалежно від формальної реакції суспільства стосовно даного делікту. Отже, жертвами злочину (наприклад, катування), визнаються не лише безпосередньо потерпілі, але й їх близькі, родичі, навіть свідки, якщо в результаті злочину їм було нанесено психічні травми (або моральні чи соціальні збитки). Останніх характеризують як «співжертв злочину» або «рикошетних жертв».

Психічний стан жертви (співжертви) злочину залежить від того, яку шкоду було їй заподіяно, у якій формі, а також від того, чи повністю жертва усвідомлює те, що з нею сталося і до яких наслідків це призведе в майбутньому. В будь-якому випадку людина переживає стрес, а отже –

короткочасне чи тривале погіршення здатності правильно орієнтуватись і адекватно діяти у ситуації, що склалася. Особливо це стосується жертв насильницьких злочинів, а також категорій осіб з нестійкою психікою – дітей, вагітних жінок тощо. Зрозуміло, що цим людям нагально необхідна психологічна допомога, якої – на сьогодні – вони не отримують.

Стикаючись із жертвами злочинів, працівник міліції повинен вирішувати зовсім інші задачі, передусім, отримати інформацію, яка допомогла б знайти й затримати злочинця. Надання психологічної допомоги, виведення жертви з шокowego стану не входить до його обов'язків.

Така ситуація характерна не лише для нашої країни. Німецький кримінолог Г. Й. Шнайдер зазначав, що звертаючись «за допомогою» до жертви, органи кримінального переслідування вирішують головним чином свої специфічні завдання, не рахуючись із тим, що після злочину жертва ще знаходиться в стані гострих психічних і соціальних переживань. Науковець закликав психологів та психіатрів звернути увагу на цю проблему.

З іншого боку, психологічний стан потерпілого, його родичів, свідків злочину є важливим фактором в контексті отримання інформації, необхідної для виявлення всіх обставин злочину і затримання злочинця. Але психічний стрес, переляк можуть стати причиною надання неповної і недостовірної інформації, психологічний шок взагалі виключає можливість адекватного спілкування і, відповідно, отримання необхідних даних. Таким чином, компетентне і своєчасне надання першої психологічної допомоги діє в інтересах правоохоронної системи. Людина, якій надано своєчасну психологічну допомогу буде кращим свідком, збереже довіру або принаймні лояльність до міліції.

Формою психічного самозахисту безпосередніх та рикошетних жертв злочину можуть бути демонстративна і провокуюча поведінка, депресія, істерика, агресія, яка спрямовується і проти працівників міліції. Тут також необхідність надання психологічної допомоги жертвам тісно переплітається з необхідністю подальшого спілкування, отримування необхідних відомостей, проведення процесуальних дій за участю потерпілих.

Особливості сприйняття обставин делікту жертвою злочину, типові помилки при згадуванні епізодів, що викликають негативну емоційну реакцію, цілком об'єктивно призводять до численних помилок у відтворенні картини злочину (на що звертав увагу вже Фрейд), а отже – в оперативній інформації.

Працівники міліції у той чи інших спосіб вимушені вирішувати ці проблеми, і вирішують їх не завжди вдало. Не розуміючи сутності

процесів, що відбуваються у психіці жертви, та її емоційного стану, роблять помилки і можуть спровокувати ситуацію «вторинної віктимності», коли жертва потерпає від повторної психологічної та/або моральної травми, завданої їй вже представниками правоохоронних і судових органів.

Вирішення вищезазначеної проблеми можливе на трьох рівнях.

По-перше, це розвиток системи кваліфікованої психологічної допомоги і унормування вимог щодо надання необхідної психологічної допомоги жертвам та співжертвам злочину. (Наразі завдання та цілі психологічної служби в органах внутрішніх справ зорієнтовані на співробітників ОВС.)

По-друге, необхідна розробка основних психологічних прийомів і методів спілкування з жертвами злочинів, з урахуванням конкретних вікових особливостей та у співвідношенні із тими формами злочинних дій, від яких вони потерпають і навчання елементарним основами першої психологічної допомоги працівників міліції.

По-третє, особливого значення за цих обставин набуває професійна підготовка майбутніх працівників міліції, для яких така інформація має бути викладена в формі спецкурсу у рамках вивчення психологічних дисциплін.

У світлі вищевикладених проблем вимагають теоретичного узагальнення, аналізу та викладення в формі рекомендацій спеціальні дослідження:

- 1) щодо особливостей спілкування з жертвами та свідками тих чи інших злочинів (передусім – насильницьких);
- 2) щодо особливості спілкування з родичами і близькими жертв злочинів;
- 3) щодо надання екстреної психологічної допомоги.

Не менш необхідними є прикладні дослідження, в яких би вивчались

- 1) психологічні типи жертв;
- 2) різновиди психологічних реакцій жертв на пережитий стрес (депресія, істерика, агресія тощо) і відповідно способи корекцій неадекватної поведінки;
- 3) різновиди похибок сприйняття та уявлення жертви і свідків стосовно обставин, які мають вагу для розкриття злочину тощо.

Працівники міліції не повинні підміняти лікаря чи психолога, проте вони мають бути озброєні сучасними знаннями і необхідними навиками, у тому числі і психологічними.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

УДК [351.74:364.048.6–053.6](73)

О. І. ФЕДОРЕНКО,

*доктор педагогічних наук, доцент,
начальник кафедри загальної психології та педагогіки
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

О. В. УШКВАРОК,

*викладач кафедри іноземних мов
Харківського національного університету внутрішніх справ*

КОЛЕКТИВНА СОЦІАЛЬНО КОРИСНА ПРАЦЯ ЯК ЗАСІБ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПІДЛІТКАМИ ЩОДО КОРЕКЦІЇ ВІДХИЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

У статті сформульовано принципи психокорекційної роботи, які відповідають меті формування позитивної направленості особистості неповнолітніх. Визначені форми залучення підлітків до соціально корисної праці, при роботі з особами «групи ризику».

Проблема девіантної поведінки підлітків завжди була актуальною. Від її вирішення залежить стан і тенденції злочинності в майбутньому і моральний клімат суспільства. Неповнолітні є об'єктами виховання, профілактики та перевиховання.

Відносно молодих девіантних особистостей можуть застосовуватись різні форми та методи впливу. Останнім часом в превентивній практиці сформувалася тенденція гуманізації впливу, яка виражається у охоронному та захисному характері профілактичних та перевиховних заходів. Із метою попередження та виправлення різних форм поведінки, що відхиляється, суспільство намагається надавати молодій особі, яка знаходиться в кризисній ситуації, необхідну соціальну та соціально-психологічну підтримку. Психосоціальна робота визначається як психологічна допомога із метою подолання соціальної дезадаптації і соціально-психологічного неблагополуччя. Вирішення цієї проблеми тільки індивідуальною психокорекційною роботою психолога не може бути вичерпним.

Найпродуктивнішим підходом до подолання проблеми вбачається підхід, який спирається на зумовленість антисоціальних проявів в особистісних характеристиках та поведінці дітей не стільки органічними, скільки соціально-психологічними причинами. Саме в підлітковому віці яскраво проявляються особистості особистісного становлення людини та їх залежність не від генетичної схильності, а від якісних змін соціальної позиції молоді. Прагнення підлітків до

самостійності, до визнання його нової соціальної ролі, що зустрічає протидію з боку дорослих, призводить до появи «зони відчуження» – психологічного бар'єру, для подолання якого підлітки можуть вдаватися до несхвальних форм поведінки. Протидія таким негативним проявам має засновуватись на цілеспрямованому залученні підлітків до спеціально заданої системи просоціальної діяльності.

Встановлено, що така діяльність забезпечує формування адекватної мотиваційно-потребнісної сфери, оскільки, з одного боку, відповідає очікуванням підлітка, його потребі у ствердженні себе у дорослому світі; з іншого боку – представляє практику для розвитку самосвідомості і формує норми його життєдіяльності, що нейтралізує небажані прояви поведінки, зумовлені незадоволенням своїм становищем в суспільстві.

Звичайно, на розвиток протиправної поведінки підлітка впливають і природні особливості його темпераменту, виховання, мікросоціальні фактори і т. ін., але залучення таких підлітків до соціально значущої, суспільно оцінюваної діяльності спонукає їх критично оцінювати, переглядати свою поведінку, ставлення до себе та інших, створюючи об'єктивні передумови для нормального становлення особистості та нейтралізуючи прояви девіантної поведінки.

Виходячи з того, що розвиток дитини відбувається у діяльності, а підліток прагне до самоствердження та відстоювання власної позиції як дорослий серед дорослих, необхідно сприяти залученню підлітка до такої діяльності, яка знаходиться в сфері інтересів дорослих, але в той же час, створює можливості для підлітка реалізувати та ствердити себе на рівні дорослих. В якості такої діяльності виділяють соціально корисну діяльність. Психологічний сенс такої діяльності полягає в тому, що беручи в ній участь, підліток фактично долучається до справ громади, посідає в ній певне місце та стверджує свою нову соціальну позицію серед дорослих та одноліток. В процесі такої діяльності підліток визнає себе та визнається оточенням як рівноправний член суспільства, що створює оптимальні умови для реалізації його потреб.

Соціально корисна праця, як засіб психокорекційної роботи з підлітками, має свої принципи, методи та форми залучення неповнолітніх до спільної просоціальної діяльності. Розглянемо їх.

В якості одного з провідних принципів, який відповідає меті формування позитивної направленості особистості неповнолітніх, виступає принцип інтегративності, який передбачає урахування у корекційній роботі перевірених практикою педагогічних правил навчання, виховання, перевиховання та самовиховання. Щодо змістовності інтегративного підходу до роботи з педагогічно занедбаними підлітками, необхідним є їх спільний інтелектуальний, морально-правовий та трудовий розвиток. Ці вимоги формують ядро

засобів організації процесу подолання відхилень у поведінці особистості та формуванні її позитивної направленості. Принцип інтеграції передбачає дотримання спеціальних умов:

- централізації процесу управління психокорекційною роботою;
- урахування різних впливів, що їх зазнають підлітки з відхиленнями у поведінці в мікросередовищі, особливо в системі неформальних відносин;
- реалізації інтегративного принципу на колективній основі, яка виключає єдиноборство з педагогічною (чи будь-якою іншою) занедбаністю підлітка;
- вільного планування, яке дозволяє одночасно здійснювати реалізацію цілісного підходу протягом відповідного періоду часу, залучаючи підлітків до діяльності інтелектуального, трудового, морально-правового та естетичного характеру.

Другим принципом є принцип системності, який передбачає:

- повне урахування особливостей складників системи психокорекційної роботи;
- наявність надійних організаційних та соціально-педагогічних умов для того, щоб складники системи роботи з перевиховання знаходились в конструктивній взаємодії;
- націленість суб'єктів психокорекційної діяльності на виявлення потенційних чи можливих осередків збоїв в розвитку, що можуть негативно вплинути на вирішення завдання з формування позитивної направленості підлітків;
- внесення регулярних та необхідних коректив, спрямованих на недопущення впливу реальних або потенційно існуючих внутрисистемних негативних факторів.

Наступним важливим принципом залучення підлітків до суспільно корисної праці є принцип співробітництва, який передбачає виконання сумісної, в рівній мірі активної, праці суб'єктів перевиховної діяльності задля досягнення мети. Сутність відносин співробітництва характеризується високим, відлагодженим по горизонталі та вертикалі, рівнем взаємодії підлітків та агентів впливу.

В основі четвертого принципу здійснення психокорекційного впливу на підлітків із девіантною поведінкою засобами колективної праці полягає ідея предметного комбінування процесів виховання та профілактики, оскільки нормалізація та підвищення якості виховного процесу є головною умовою та вирішальним фактором перевиховання. Необхідність покращувати якість виховної роботи відносно педагогічно занедбаних дітей не може викликати заперечення. В цьому й полягає фактор міжпредметної взаємозумовленості.

Отже, залучення підлітків до соціально корисної праці потребує організації системи розгорнутої діяльності, яка створюватиме жорсткі об'єктивні умови, певний порядок дій, чітко виділені зразки і постійний контроль, що переростатиме у самоконтроль.

Найчастіше у діяльності, спрямованій на психосоціальну корекцію відхильної поведінки підлітків, використовуються методи переконання, примусу, покарання та заохочування, а також методи роз'єднання (розрив несприятливих міжособистісних стосунків), метод «щеплення»(введення в «пасивний» первинний колектив підлітків, які консолідують навколо себе здорові сили) та метод переорієнтації (зміна мети та засобів діяльності об'єднань підлітків, в яких проявляються небажані форми поведінки).

При визначенні стратегії реабілітації девіантної поведінки серед підлітків соціально-психологічними засобами, доцільно керуватися рекомендаціями А. С. Макаренка, який вважав, що необхідно суворо відстежувати створення в колективі окремих об'єднань і дружніх згуртувань, заохочувати та розвивати корисні (наприклад, спортивні) та рішуче знищувати згубні (антисоціальні) формування.

Щодо форм залучення підлітків до соціально корисної праці, при роботі з особами «групи ризику», особливого значення набуває наявність інтересу до діяльності, її поширення на членів громади, які того потребують. Важливо надати підліткам можливість планування соціально корисної діяльності, яка реалізується ними. Доцільним є організація молоді невеликими групами, що дозволяє уникнути безвідповідальності, безконтрольності, та покращити облік та оцінювання здійсненої роботи. До того ж, корисним вважається регулярне переформування невеликих груп підлітків, що дає можливість кожному виступити в ролі керівника, оволодіти вмінням вимагати та контролювати, але в той же час і підпорядковуватися, оскільки змінюється вид праці, склад групи, і її колишній керівник стає звичайним учасником. Не менш важливим є залучення підлітків до «праці-турботи» (А. С. Макаренко). В цьому відношенні значення має навіть найпростіша робота з самообслуговування, але заснована на принципі поваги до власної особистості – уміння та бажання обслужити самого себе, з однієї сторони; з іншої – в колективних формах, які формують вимогливість, самокритичність, самоконтроль та інші важливі особистісні якості.

У Сполучених Штатах Америки практика залучення підлітків «групи ризику» до соціально корисної праці успішно використовується із метою ресоціалізації неповнолітніх, які перебувають під вартою. Так, наприклад, у програмі беруть участь три племена американських індіанців. Вони співпрацюють з місцевими вищими навчальними

зкладами із метою залучення делінквентних підлітків до суспільно корисної праці – діяльності із підтримування стійкої екологічної рівноваги в регіоні. Участь у природоохоронних та сільськогосподарських програмах, які спільно реалізуються виправними установами та вищими навчальними закладами і громадськими організаціями, допомагають молоді проїнятися пошаною до традиційної культури племені, покращити якість громадських робіт, розвинути професійні навички та навички навчання, а також позбавитися залежності від алкоголю та психоактивних речовин. Робота на свіжому повітрі доповнюється можливістю отримувати освітні послуги в режимі он-лайн та індивідуальні академічні консультування з природничих дисциплін, а також психологічні консультування щодо подолання згубних звичок та формування навичок самостійності та безпеки життєдіяльності.

Проекти з повернення юних індіанців до нормального життя в суспільстві фінансуються Службою у справах попередження правопорушень серед підлітків та відправлення правосуддя у справах неповнолітніх.

Надійшла до редколегії 04.03.2011

УДК [159.947.5]–343.914

Л. С. ФЕДОРЕНКОВА,

викладач кафедри адміністративного,

конституційного і фінансового права

Азовського регіонального інституту

Запорізького національного технічного університету

ОСОБЛИВОСТІ СМислоУТВОРЮЮЧОЇ ФУНКЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ПОВЕДІНКИ ЗАСУДЖЕНИХ ЖІНОК

Проаналізовано результати досліджень ціннісно-сислової сфери засуджених жінок. Встановлено, що засуджені жінки в цілому незадоволені своїм життям в сьогоденні і прожитою частиною життя також. Між показниками засуджених жінок і жінок, що не притягувалися до кримінальної відповідальності, по всіх параметрах смисложиттєвих орієнтацій виявлені значущі відмінності на різних рівнях значущості.

Смислоутворююча функція особистості, яка є інтегральним соціально-психологічним утворенням, визначається через систему уявлень особистості про себе, своє життя, відносинах, станах та ін. Особливо важливим у формуванні смислоутворюючої функції виступає

система значенневих утворень особистості і їхніх якісних зв'язків, і особливого значення набуває самовизначення, що розуміється в широкому змісті як пошуки суб'єктом свого способу життєдіяльності. Ціннісно-значеннєві характеристики особистості можуть виступати стосовно до формування смислоутворюючої функції подвійно: з одного боку, ряд дослідників вважає їх як показник свідомості (Д. А. Леонтьєв), інші – як фактор благополуччя (М. Дрґайл, В. Франк і ін.). Невипадково пошуки змісту, формування певної впорядкованості цінностей і значенневих одиниць у свідомості людини супроводжуються дискомфорtnими станами й відчуттям неблагополуччя, проте, у ряді випадків, саме ці моменти, пошуки по закінченні певного часу можуть сприйматися як найбільш продуктивні, благополучні, які характеризуються поняттям щастя.

Розвиток ідей В. Франкла у вітчизняній психології привів до створення тесту усвідомленості життя. Результати, отримані при факторному аналізі тесту усвідомленості життя, дозволили дослідникам Д. А. Леонтьєву, М. О. Калашникову і О. Е. Калашниковій зробити висновок, що свідомість життя не є внутрішньо однорідною структурою. На підставі факторизації тест усвідомленості життя був перетворений в тест смисложиттєвих орієнтацій, що включає, разом із загальним показником усвідомленості життя, п'ять чинників, які можна розглядати як складові сенсу життя особистості.

Мета дослідження – проаналізувати особливості смисложиттєвих орієнтацій, локуса контролю та ціннісних орієнтацій жінок, засуджених за різні види злочинів.

У дослідженні брали участь жінки у віці від 25 до 35 років, засуджені по статтях 307, 317 КК України в кількості – 132 осіб (1 група); по статтях 115, 121 КК України – 100 осіб (2 група); по статтях 185, 186, 190 КК України – 150 осіб (3 група). Вибірка правослухняних жінок складалася з 237 жінок у віці від 25 до 35 років, які ніколи не притягувалися до кримінальної відповідальності.

Для дослідження смисложиттєвих орієнтацій ми використовували методіку СЖО. Отримані нами результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники шкал СЖО засуджених жінок (у балах)

Шкали	1 група	2 група	3 група	t (1–2)	t (1–3)	t (2–3)
Цілі	33,5±4,7	25,6±3,7	29,4±4,3	2,11*	1,77	1,77
Процес	21,6±3,3	19,3±3,4	17,5±2,7	1,24	1,77	1,23
Результат	16,5±2,2	12,7±1,9	15,6±2,8	1,77	0,86	1,54
ЛК – Я	13,4±1,7	21,1±3,3	17,9±3,3	2,43*	1,76	1,77
ЛК – Життя	17,3±2,1	29,7±4,2	25,7±4,1	2,77**	2,12*	1,76

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Представлені результати свідчать про те, що у досліджуваних 1 групи найбільш вираженою орієнтацією є орієнтація на життєві цілі (33,5 балів), що характеризує наявність у житті цілей в майбутньому, які додають життю усвідомлення, спрямованість і тимчасову перспективу. Але, враховуючи показники по інших шкалах, дані цілі і плани не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію.

У досліджуваних 2 групи найбільш вираженими орієнтаціями є локус контролю – Я (21,1 балів) локус контролю – життя (29,7 балів). Це говорить про те, що досліджувані мають уявлення про себе як про сильну особистість, з достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про її сенс. Вони переконані в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і утілювати їх в життя.

У досліджуваних 3 групи найбільш вираженою орієнтацією є орієнтація на життєві цілі (29,4 балів), це свідчить про те, що дані досліджувані ставлять собі певні цілі, що додає сенс їх існуванню. Але показники інших шкал указують на те, що це прожектерство, оскільки дані цілі не мають ніяких реальних підстав в сьогоденні і не підкріплюються бажанням брати на себе відповідальність за їх досягнення.

Далі ми провели методику СЖО з жінками, що не притягувалися до кримінальної відповідальності, і порівняли їх результати з отриманими раніше у засуджених жінок. Отримані дані представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

**Показники шкал СЖО засуджених жінок і жінок
з нормативною поведінкою (у балах)**

Шкали	1 група	2 група	t	P
Цілі	29,5 ± 4,2	36,8 ± 4,4	2,21	≤ 0,05
Процес	19,5 ± 3,1	27,6 ± 3,5	2,44	≤ 0,05
Результат	14,9 ± 2,3	25,3 ± 2,9	2,71	≤ 0,01
ЛК – Я	17,5 ± 2,8	22,6 ± 2,2	2,15	≤ 0,05
ЛК – Життя	24,2 ± 3,5	33,5 ± 3,7	2,54	≤ 0,05

Отримані результати указують на те, що між показниками засуджених жінок і жінок, що не притягувалися до кримінальної відповідальності, по всіх параметрах смисложиттєвих орієнтацій виявлені значущі відмінності на різних рівнях значущості.

Для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери засуджених жінок ми використовували методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокича. Отримані нами в ході дослідження результати представлені в таблицях 3, 4.

Таблиця 3

**Результати ранжирування термінальних цінностей засудженими
жінками (середній ранг) (у балах)**

Список А	1 група	2 група	3 група	t (1 – 2)	t (1 – 3)	t (2 – 3)
Активне життя	6,3	9,4	4,4	2,1*	1,7	2,7**
Життєва мудрість	9,8	8,9	7,3	1,1	1,7	1,2
Здоров'я	3,2	3,3	3,8	0,2	0,5	0,4
Цікава робота	10,1	6,3	10,4	2,5*	0,3	2,5*
Краса природи і мистецтва	15,7	16,3	16,7	0,9	1,2	0,3
Любов	1,9	7,7	2,2	2,9**	0,2	2,7**
Матеріальний добробут	2,7	4,2	3,5	1,4	0,7	0,6
Наявність друзів	7,1	2,7	5,7	2,5*	1,6	2,0*
Суспільне визнання	9,5	11,8	7,8	1,4	1,2	2,0*
Пізнання	14,2	10,6	15,2	2,4*	0,9	2,7**
Продуктивне життя	11,3	15,2	14,5	2,4*	2,1*	1,1
Розвиток	12,8	14,6	13,1	1,4	0,2	1,2
Розваги	5,5	8,2	6,3	1,7	0,7	1,3
Свобода	4,4	3,6	3,1	0,8	1,2	0,4
Щасливе сімейне життя	3,8	2,1	2,9	1,3	0,9	0,7
Щастя інших	13,7	4,8	11,6	3,2**	1,1	2,9**
Творчість	16,5	13,4	12,5	2,1*	2,7**	0,8
Упевненість в собі	8,4	5,6	8,9	2,1*	0,3	2,4*

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отримані нами результати показують, що ієрархічна структура термінальних цінностей, тобто цінностей-цілей, у засуджених жінок різних категорій розрізняється. Для жінок, засуджених за розповсюдження наркотиків, найбільш значущими цінностями-цілями є: любов (1,9 балів), матеріальний добробут (2,7 балів), здоров'я (3,2 балів), щасливе сімейне життя (3,8 балів), свобода (4,4 балів), розваги (5,5 балів). А найменш значущими – розвиток (12,8 балів), щастя інших (13,7 балів), пізнання (14,2 балів), краса природи і мистецтва (15,7 балів), творчість (16,5 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти життя і здоров'я особистості, пріоритетними цінностями-цілями є: щасливе сімейне життя (2,1 балів), наявність хороших і вірних друзів (2,7 балів), здоров'я (3,3 балів), свобода (3,6 балів), матеріальний добробут (4,2 балів), щастя інших (4,8 балів), упевненість в собі (5,6 балів). Найменш пріоритетними – суспільне визнання (11,8 балів), творчість (13,4 балів), розвиток (14,6 балів), продуктивне життя (15,2 балів), краса природи і мистецтва (16,3 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти власності, найбільш значущими цінностями-цілями є: любов (2,2 балів), щасливе сімейне життя (2,9 балів), свобода (3,1 балів), матеріальний добробут (3,5 балів),

здоров'я (3,8 балів), активне діяльне життя (4,4 балів), наявність хороших і вірних друзів (5,7 балів). Найменш значущими – творчість (12,5 балів), розвиток (13,1 балів), продуктивне життя (14,5 балів), пізнання (15,2 балів), краса природи і мистецтва (16,7 балів).

Так само нами виявлені значущі відмінності по t-критерію Стюдента між ранговими показниками вибору термінальних цінностей досліджуваними жінками.

Таблиця 4

**Результати ранжирування інструментальних цінностей
засудженими жінками (середній ранг) (у балах)**

Список Б	1 група	2 група	3 група	t (1–2)	t (1–3)	t (2–3)
Акуратність	6,9	2,5	12,5	2,3*	2,9**	3,6**
Вихованість	16,8	7,9	17,3	3,2**	1,2	3,5**
Високі запити	1,9	12,3	3,5	3,6**	1,3	3,3**
Життєрадісність	5,5	6,7	4,7	1,2	0,9	1,7
Старанність	15,4	11,2	10,3	2,0*	2,7**	1,1
Незалежність	2,6	5,8	5,1	2,1*	1,8	0,6
Непримиренність до недоліків	7,1	1,5	6,6	2,8**	0,5	2,8**
Освіченість	12,2	9,7	15,5	1,8	2,1*	2,7**
Відповідальність	8,8	3,3	11,4	2,7**	1,8	2,9**
Рационалізм	4,1	8,4	7,2	2,3*	2,1*	1,1
Самоконтроль	9,2	4,7	1,5	2,5*	2,7**	2,3*
Сміливість у відстоюванні своїєї думки	3,3	7,2	8,9	2,2*	2,7**	1,7
Тверда воля	10,5	10,0	9,3	0,6	1,1	0,8
Терпимість	14,9	13,1	2,5	1,6	3,3**	3,1**
Широта поглядів	13,7	15,1	11,7	1,7	1,9	2,4*
Чесність	17,2	4,4	13,2	3,6**	2,2*	2,9**
Ефективність у справах	11,4	14,8	9,6	2,1*	1,9	2,3*
Чуйність	16,1	12,7	13,5	2,1*	1,8	0,8

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отримані нами результати показують, що ієрархічна структура інструментальних цінностей, тобто цінностей-засобів, у засуджених жінок різних категорій розрізняється. Для жінок, засуджених за розповсюдження наркотиків, найбільш значущими цінностями-засобами досягнення цілей є: високі запити (1,9 балів), незалежність (2,6 балів), сміливість у відстоюванні своєї думки (3,3 балів), раціоналізм (4,1 балів), життєрадісність (5,5 балів). Найменш значущими – освіченість (12,2 балів), широта поглядів (13,7 балів), терпимість (14,9 балів), старанність (15,4 балів), чуйність (16,1 балів), чесність (17,2 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти життя і здоров'я особистості, пріоритетними цінностями-засобами є: непримиренність до недоліків (1,5 балів), акуратність (2,5 балів), відповідальність (3,3 балів),

чесність (4,4 балів), незалежність (5,8 балів). Найменш значущими – чуйність (12,7 балів), терпимість (13,1 балів), ефективність у справах (14,8 балів), широта поглядів (15,1 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти власності, найбільш значущими цінностями-засобами є: самоконтроль (1,5 балів), терпимість (2,5 балів), високі запити (3,5 балів), життєрадісність (4,7 балів), незалежність (5,1 балів). Найменш значущими – акуратність (12,5 балів), чесність (13,2 балів), чуйність (13,5 балів), освіченість (15,5 балів), вихованість (17,3 балів).

Так само нами виявлені значущі відмінності по t-критерію Стьюдента між ранговими показниками вибору інструментальних цінностей досліджуваними жінками.

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що всі засуджені жінки в цілому незадоволені своїм життям в сьогоденні і прожитою частиною життя також. Між показниками засуджених жінок і жінок, що не притягувалися до кримінальної відповідальності, по всіх параметрах смисложиттєвих орієнтацій виявлені значущі відмінності на різних рівнях значущості. У жінок з нормативною поведінкою сприйняття життя більш осмислене, направлене і має тимчасову перспективу; вони вільніші і відповідальніші. Дослідження ціннісних орієнтацій засуджених жінок дозволяє констатувати, що жінки, засуджені за різні види злочинів, істотно розрізняються в своїх ціннісних орієнтаціях. Причому і в цінностях-цілях і в цінностях-засобах досягнення цих цілей. Тобто вони ставлять перед цілі, які часто діаметрально протилежні і, відповідно, вибирають якісно інші засоби для їх досягнення. Цей факт ще раз підкреслює наявність істотних відмінностей в ціннісно-смысловій сфері різних категорій злочинниць.

Надійшла до редколегії 22.02.2011

УДК 159.922.763

І. В. ЖДАНОВА,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри прикладної психології
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

О. В. КОНОПЛИЦЬКА,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЩОДО НЕПОВНОЛІТНІХ
ПРАВОПОРУШНИКІВ**

Проаналізовано психологічні особливості профілактичної діяльності працівників різних підрозділів органів внутрішніх справ щодо неповнолітніх правопорушників.

У суспільстві відбуваються певні процеси, які негативно впливають на формування молодого покоління всупереч тим знанням, які підлітки набувають за шкільною партою. Сучасний підліток живе у світі, складному за своїм змістом і тенденціями соціалізації. Це пов'язано з економічними та екологічними кризами, які вразили наше суспільство, що викликає у дітей почуття безнадійності та роздратування. У підлітків бурхливо розвивається почуття протесту, що призводить до егоїзму, а формування негативних морально-духовних цінностей пригнічує процес їх становлення як суб'єктів саморегуляції поведінки. Вони будуть здатні приймати довільні рішення, самостійно встановлювати пріоритетність суспільно-значущих цінностей, ставити цілі, які адекватні власним можливостям, опановувати засоби їх досягнення, обирати толерантні по відношенню до інших шляхи самоствердження.

На сьогодні найактуальнішою проблемою та соціально значущим завданням, що стоїть перед нашим суспільством та перед нами особисто, безумовно, є пошук шляхів зниження протиправної поведінки серед молоді та підвищення ефективності їх профілактики.

Терміновість у вирішенні завдання про попередження протиправної поведінки серед неповнолітніх обумовлена не тільки тим, що в країні продовжує зберігатися досить складна криміногенна обстановка, але й перш за все тим, що в сфері організованої злочинності втягується все більше і більше неповнолітніх, відбуваються небезпечні злочини та протиправні діяння за участю неповнолітніх. Протиправність молодшає і приймає стійкий рецидивний характер. А така криміналізація молодіжного середовища позбавляє суспільство перспектив встановлення в недалекому майбутньому соціальної рівноваги і благополуччя.

Зазвичай вирішити проблему протиправної поведінки можна лише комплексно, з залученням усіх сил суспільства. Однак, інтеграція зусиль суспільства може здійснитися лише в рамках науково обґрунтованої, забезпеченої ефективними технологіями соціально-педагогічної системи перевиховання особистості неповнолітнього за допомогою послідовних педагогічних і виховно-профілактичних впливів, що забезпечують формування особистості з твердими і правильними життєвими установками.

Протиправне діяння потребує необхідність у вивченні причини, джерел, що обумовлюють правопорушення і, на цій основі, побудувати таку систему профілактичної діяльності, яка забезпечила б поступове скорочення злочинності. Важливим напрямком у системі попередження злочинності є комплексна розробка проблеми ранньої профілактики правопорушень неповнолітніх. Попередити правопорушення неповнолітніх можна, якщо до профілактичної роботи залучити родину, найближче оточення. Найбільш істотною причиною правопорушень неповнолітніх є недоліки в їх моральному вихованні.

У здійсненні соціального захисту і профілактики правопорушень серед неповнолітніх беруть участь, у межах своєї компетенції, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи й організації незалежно від форм власності, окремі громадяни та органи внутрішніх справ.

Робота органів внутрішніх справ України зосереджена на протидії дитячій протиправній поведінці, злочинності та визначає основні напрямки та порядок організації їх роботи.

Однією з складових професійної діяльності працівників різних підрозділів органів внутрішніх справ, зокрема, кримінальної міліції у справах дітей, дільничних інспекторів міліції, органів слідства та дізнання є: виховний вплив на неповнолітнього правопорушника, профілактика вчинення ним повторних правопорушень серед неповнолітніх, сприяння соціальній адаптації та реінтеграції правопорушників у суспільстві, тощо.

Кримінальна міліція у справах дітей безпосередньо має відношення до неповнолітніх правопорушників і створена з метою профілактики правопорушень серед осіб, які не досягли 18-річного віку. Функціонально ця служба належить до блоку кримінальної міліції МВС України. Робота КМСД полягає у: запобіганні правопорушень серед дітей; виявленні, припиненні та розкритті злочинів, вчинених дітьми; здійсненні досудової підготовки матеріалів про правопорушення, проведенні дізнання в межах, визначених кримінально-процесуальним законодавством; проведенні розшуку дітей, які залишили сім'ї, навчально-виховні заклади та спеціальні установи для дітей; розгляді, у межах своєї компетенції, заяв і повідомлень про правопорушення, вчинені дітьми.

До професійних обов'язків працівників КМСД входить: з'ясування причин та умов, що сприяють вчиненню правопорушень дітьми (вживають заходи щодо їх усунення, беруть участь у правовому вихованні дітей); повертання дітей до місць постійного проживання, навчання або направлення їх до спеціальних навчально-виховних закладів; виявлення дорослих осіб, які втягують дітей у злочинну діяльність, проституцію, пияцтво, наркоманію та жебрацтво; інформування відповідних служб про дітей, які потребують посиленої уваги, проведення з ними профілактичної роботи.

Свою діяльність КМСД здійснює у тісній взаємодії з іншими підрозділами ОВС, Міносвіти, Мінсім'їмолодьспорту, Мінпраці, МОЗ та їх органами на місцях, надсилає їм у разі потреби інформацію, пропозиції про поліпшення роботи щодо здійснення соціального захисту дітей та профілактики правопорушень серед них, а також про усунення недоліків у цій роботі.

Визначальне місце у сфері попередження та профілактики злочинів і адміністративних правопорушень, охороні громадського порядку та громадської безпеки належить дільничним інспекторам міліції, тому що саме на них покладено основний обсяг правоохоронних функцій міліції втілюваних на території адміністративних ділянок. Це пояснюється, по-перше, тим, що на території адміністративної дільниці, яка обслуговується в місті або сільській місцевості, вони виконують основний обсяг профілактичних та правоохоронних функцій, покладених законом на міліцію. По-друге, дільничні інспектори в своїй діяльності повсякчасно підтримують зв'язок з населенням, трудовими колективами, громадськими організаціями, оскільки громадяни і представники зазначених організацій з усіх питань охорони громадського порядку і профілактики правопорушень звертаються безпосередньо в громадські пункти охорони порядку або до дільничних інспекторів, які покликані надійно захищати їх права та інтереси від злочинних посягань. Основні завдання дільничного інспектора на адміністративній дільниці: надійний захист прав та законних інтересів громадян від злочинних посягань; проведення профілактичної роботи серед осіб, схильних до скоєння злочинів та інших правопорушень; забезпечення охорони громадського порядку; запобігання, припинення та розкриття злочинів.

Дільничний інспектор охороняє права і законні інтереси кожного громадянина, а також підприємств, установ і організацій від злочинних посягань і інших незаконний дій.

Дільничний інспектор організовує на дорученій йому ділянці правову пропаганду і інші заходи з попередження правопорушень. Важливою стороною в роботі дільничного інспектора є допомога громадянам, що потрапили у важкі обставини. Ключовими завданнями служби дільничних інспекторів міліції залишається проведення профілактичних заходів загального і індивідуального напрямку. Проведення роз'яснювальної роботи серед населення, в учбових закладах з учнями та абітурієнтами, трудових колективах. У діяльності дільничного інспектора виділяють такі сторони: пошукову, комунікативну, засвідчувальну, організаційну, реконструктивну та соціальну. Від їх професіоналізму, оперативності, уміння спілкуватися з населенням залежить, в першу чергу, рівень довіри громадян до міліції.

Дільничний інспектор (в разі необхідності) порушує питання про встановлення адміністративного нагляду за особами, звільненими з місць позбавлення волі, здійснює контроль за дотриманням ними встановлених обмежень, інформує керівництво підрозділів кримінального розшуку про встановлення адміністративного нагляду за конкретною особою для проведення необхідних оперативно-

розшукових заходів, вживає заходів до притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності винних у порушенні встановлених правил та обмежень (до даних категорій можна відноситися і неповнолітніх осіб). Дільничні інспектори у межах своєї компетенції здійснюють контроль та профілактичну роботу з неповнолітніми правопорушниками, стосовно яких здійснюється профілактична робота підрозділами кримінальної міліції у справах дітей. Працівники ДІМ інформують працівників кримінальної міліції у разі виявлені на дільниці дітей, які допускають уживання наркотичних засобів, психотропних речовин, отруйних і сильнодіючих лікарських засобів, а також про факти утягнення підлітків у пияцтво, наркоманію, проституцію та іншу протиправну діяльність дорослими особами.

Працівники ДІМ фіксують факти ухилення батьків або осіб, які їх замінюють від виконання передбачених законодавством обов'язків щодо забезпечення необхідних умов життя, навчання та виховання дітей. Виявляють сім'ї, у яких учиняється насильство відносно дітей. Беруть участь в оперативно-профілактичних заходах з метою профілактики негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі.

Дільничні інспектори з метою запобігання вчиненню правопорушень учнями проводять спільно з працівниками кримінальної міліції у справах дітей зустрічі, лекції, бесіди з ними та їх батьками в навчальних закладах.

Загалом успішність професійної діяльності працівника ДІМ значною мірою залежить від адекватного, диференційованого, точного міжособистісного сприймання, соціально-психологічних установок, знань, умінь, особистісних якостей. Професійна діяльність дільничного інспектора міліції має складну морфо-функціональну психологічну структуру. Зокрема, основні завдання, які поставлені в діяльності ДІМ – профілактичні; адміністративні; кримінально-процесуальні; організаційні; соціально-правової допомоги – реалізуються різними видами психологічних діяльностей, до яких відносяться пізнавальна, конструктивна, виховна, комунікативна, організаторська та посвідчувальна діяльність. Водночас, при здійсненні цілісної професійної діяльності стає очевидним умовний поділ психологічних різновидів діяльності на основні і забезпечуючі. Вважаємо більш доречним визначити пізнавальну, конструктивну, комунікативну, організаторську, виховну та посвідчувальну функції психологічного змісту професійної діяльності дільничного інспектора міліції.

Як можна побачити, робота дільничного безпосередньо залежить і від роботи спеціалізованих підрозділів зокрема такого як КМСД та слідчого відділу.

Робота слідчого та дізнавача відноситься до тих видів діяльності, успіх і навіть видатні досягнення в яких більше пов'язані з загальним

високим розвитком особистості, ніж зі спеціальними здібностями, які відіграють теж не останню роль в їх професійній діяльності.

Пошукова сторона діяльності працівників даних підрозділів реалізується через збір початкової інформації, необхідної для розкриття злочину. Ефективність збирання доказів значною мірою залежить від знань цими фахівцями інформаційних властивостей різних матеріальних об'єктів, від їх індивідуального інформаційного запасу. Тут величезне значення має комунікативна сторона діяльності, в процесі якої відбувається збір необхідної інформації шляхом спілкування з людьми. За допомогою переробки зібраної інформації відбувається реконструкція правопорушення. Вся інформація, отримана в результаті пошукової і комунікативної діяльності слідчого або дізнавача, в процесі засвідчувальної діяльності перетворюється в спеціальні передбачені законом форми: протоколи, постанови і так далі. На наступному рівні слідчий виступає як організатор розслідування. Приймаючи відповідальні рішення, він домагається їх реалізації і при цьому виступає організатором діяльності багатьох людей.

Слідчий та дізнавач повинні уміти організувати свій психічний стан. Хороший слідчий має навички управління своєю вольовою і емоційною сферою і, у рамках закону, емоціями допитуваного. Сприйняття слідчого завжди цілеспрямоване, планомірне, осмислене. Це пов'язано з професійним досвідом і з особливостями мислення. Спостереження, як певний вид людської діяльності, пов'язане з умисним сприйняттям предметів і явищ зовнішнього світу. Особливе місце в процесі спостереження займає соціально-психологічна установка на певну активність, яка залежить від конкретної потреби і об'єктивної можливості задоволення. Саме поняття установки тісно пов'язане з проблемою єдності та цілісності діяльності.

Гусарев С. Д. вказує, що в сучасній юридичній літературі звертається увага на характерні риси слідчої діяльності, серед яких слід назвати такі:

- основним призначенням слідчої діяльності є розслідування злочинів;
- слідча діяльність дуже чітко регламентована кримінально-процесуальним законодавством, хоча з іншого боку, у прийнятті рішень слідчий залишається по статтю процесуально незалежною;
- здійснення слідства передбачає наявність у відповідного суб'єкта владних повноважень, які гарантовані державою, здійснюються від імені держави;
- діяльність слідчого характеризується високим рівнем відповідальності, а також надмірним рівнем емоційної напруженості;

- слідчій діяльності характерні також елементи примусу, на що вказує деякі автори. Це пояснюється не тільки власним характером слідчої діяльності, а ще й тим, що в ході встановлення об'єктивної істини зацікавлені в тому учасники процесу чинять протидію, для подолання якої і виявляється необхідним застосування примусу;

- слідча діяльність, виходячи із специфіки об'єкту свого впливу, передбачає виявлення елементів творчості у ході пошуку об'єктивної істини.

Підсумовуючи слід вказати, що слідча діяльність представляє собою специфічний вид соціальної практики, який полягає в пізнанні подій протиправного характеру за допомогою відповідних закону прийомів та засобів, включаючи їх примусову реалізацію у випадках вчинення протидії розслідуванню злочинів.

Перед слідчими органами та дізнанням стоїть ряд обов'язків, зокрема, здійснювати всебічне, повне та об'єктивне дізнання та досудове слідство в кримінальних справах за правопорушення чи злочини, скоєними дітьми чи відносно них, відповідно до вимог чинного кримінально-процесуального законодавства. У разі виявлення під час розслідування кримінальних справ осіб, які втягують дітей у злочинну та іншу антигромадську діяльність, своєчасно вживати заходи щодо притягнення таких осіб до відповідальності, ізолювання їх від неповнолітніх відповідно до вимог чинного законодавства.

Спільно з працівниками КМСД проводити профілактичну роботу щодо усунення причин та умов, які сприяли вчиненню правопорушення дитиною чи стосовно неї. У разі виявлення правопорушень під час проведення оперативно-профілактичних заходів з метою протидії негативним явищам у дитячому та молодіжному середовищі вивчають матеріали дослідчих перевірок, надають правову оцінку та при наявності ознак злочину порушують кримінальні справи.

Інформують підрозділи КМСД про застосування до обвинувачених дітей запобіжного заходу, не пов'язаного з узяттям під варту.

Сьогодні в суспільстві дедалі більше утверджується думок про те, що зменшення підліткової злочинності чи вчинення ними правопорушень за допомогою засобів кримінально-правового впливу на неповнолітніх правопорушників недостатньо. Подолання такого стану речей бачиться в об'єднанні зусиль різних державних органів та структур, а також громадських організацій в єдиному векторі цілісної системи подолання неповнолітньої злочинності. Це вимагає на сучасному етапі вирішення багатьох практичних та теоретичних питань. Основне з цих питань стосується створення програми запобігання неповнолітній злочинності, запобігання рецидиву серед неповнолітніх правопорушників. Слід мати на увазі, що потрібно розглядати дитину

не як об'єкт «репресії», а як суб'єкт реабілітації, що забезпечує вже на первинній стадії профілактику правопорушень, корекцію їх протиправної поведінки. Тут потрібно говорити про ставлення правоохоронців до неповнолітніх, про соціально-психологічні установки щодо неповнолітніх правопорушників в процесі професійної діяльності працівників ОВС.

Особливе ставлення до категорії неповнолітніх правопорушників обумовлене віковими особливостями, що знаходить своє відображення в ряді особливостей у провадженні справ щодо неповнолітніх:

- розгляд справ, де правопорушниками є неповнолітні, має відноситися до компетенції органів, які не належать до звичайного офіційного правосуддя;

- для прискорення розгляду справ неповнолітніх необхідно впроваджувати громадські програми: нагляд, опіка, відшкодування збитків і т. д.;

- протягом процесу розгляду справи неповнолітніх необхідно утримувати окремо від дорослих;

- позбавлення свободи неповнолітнього допускається лише у виключних випадках і на мінімальний термін;

- повага до честі і гідності підлітка у процесі провадження правосуддя: юридичне представлення його інтересів, презумпція невинності, врахування вікових особливостей дитини, її бажання інтегруватися в суспільство, набуття конструктивних ролей;

- надання альтернативним підходам роботи з правопорушеннями серед неповнолітніх.

Зростання підліткової злочинності, пияцтва, наркоманії, зростання кількості дітей з акцентуаціями характеру – все це та багато вимагає пошуків більш ефективних методів впливу. Для успішної роботи з підлітковими правопорушеннями необхідна грамотна, послідовна робота по корекції відхилень у поведінці дітей, глибокий аналіз факторів, причин і обставин, які обумовлюють, спричиняють правопорушення.

Оскільки, на відміну від існуючих інструментів роботи із дітьми, що вчинили правопорушення, лише коло дозволяє поєднати роботу в громаді з індивідуальною та груповою.

Таким чином, в колі ведеться робота не лише із правопорушником, а й з його найближчим соціальним оточенням, що дозволяє закріпити отриманий результат, реінтегрувати неповнолітнього в громаду та створити належну мережу підтримки, що дозволить зменшити ймовірність рецидивів.

Надійшла до редколегії 26.02.2011

УДК 159.9:343.973

К. Г. ДЕДУРІНА,

науковий співробітник

НДЛ кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС

навчально-наукового інституту психології, менеджменту,

соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

А. П. РАЗЯ,

науковий співробітник

НДЛ кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС

навчально-наукового інституту психології, менеджменту,

соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ РОЗУМІННЯ ОРГАНІЗОВАНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ

У статті проаналізовано соціально-психологічні особливості організованої злочинності. Виявлені соціально-психологічні характеристики кримінальної організованості: згуртованість, функціонально-рольова структура, спрацьованість, сумісність.

Злочин – це факт не лише юридичного, а й соціологічного, психологічного, морального порядку. З погляду соціальної психології злочинність – це, насамперед, явище, яке виникає в результаті деформації соціальних відносин, дисфункції соціальних інститутів та особистості. Можна сказати, що злочин це результат внутрішньо-особистісного, міжособистісного, а інколи й соціального конфлікту.

Все далі більше кримінологів зазначають, що організована злочинність є поняттям не стільки кримінально-правовим, скільки соціально – психологічним. Так, деякі соціологи, зокрема Ф. Янні та М. Хелер, відзначають велику роль родинних зв'язків у залученні нових членів злочинної організації, порівнюють організовані злочинні групи з так званими клубами, в рамках яких відбуваються співробітництво і взаємодопомога. С. Мastroфскі і Г. Потер вбачали в організованій злочинності неформальну, вільно структуровану, відкриту систему, основу якої складають не стільки великі корпоративні злочинні синдикати, скільки діяльність на нелегальному ринку організованих злочинних груп, побудованих по типу невеликих підприємств.

Сучасна організована злочинність являє собою виробництво, розподіл, обмін і споживання нелегальних благ і послуг, що спричиняє заміну спонтанних, випадкових, хаотичних, неорганізованих дій на впорядковану, стандартизовану, нормативно врегульовану, стійку

взаємодією злочинців, зумовлює розподіл функцій та професіоналізацію, формування статусно-рольової системи як в середині злочинних спільнот, так і перенесення її в суспільство в цілому. Іншими словами, можна говорити про інституційні та структурні аспекти організованої злочинності. А ступінь її інституціалізації і вкоріненості в суспільстві та державних інститутах обумовлюється якраз культурним контекстом.

Організована злочинність являє собою високоорганізовану соціальну підсистему, що вирізняється інтегрованістю своїх елементів, гнучкістю і динамізмом функцій:

- культурної – формування зразків поведінки, усних і письмових кодексів поведінки, ідеології, соціального контролю;
- політичної – перебирання функції держави, забезпечення безпеки (від удаваних або реальних загроз) і певного порядку;
- організаційної – створення об'єднань з ієрархічною статусно-рольовою структурою;
- економічної – вироблення і поширення товарів та послуг незаконного походження;
- соціалізації (точніше – ресоціалізації і десоціалізації) – передача знань і зразків поведінки, підготовка кадрів.

Можна виділити найбільш суттєві, на наш погляд, ознаки організованої злочинності як соціально-психологічного явища:

- об'єднання злочинних угруповань у потужні регіональні та міжнародні організації зі складною функціонально-ієрархічною структурою;
- багатопланова, видозмінювана та всебічно організована злочинна діяльність, що характеризується подібними чи аналогічними цілями, мотивами, засобами; вчинення злочинів на професійній основі, у вигляді діяльності (промислу, бізнесу);
- монополізація кримінальної діяльності;
- протидія соціальному контролю (насамперед, за допомогою корупції);
- висока внутрішньогрупова організованість учасників злочинної організації та високий рівень професіоналізму.

У соціально-психологічному розумінні організація являє собою об'єднання (окремих осіб чи груп), яке відзначається внутрішньою диференціацією та впорядкованістю.

Отже, організованість є суттєвою, обов'язковою ознакою соціальної організації в цілому та зокрема деякого різновиду груп. Насамперед, вона свідчить про певний рівень психологічного розвитку групи.

Основними, найбільш інформативними психологічними характеристиками кримінальної організованості є згуртованість, функціонально-рольова структура, спрацьованість, сумісність.

Згуртованість відіграє провідну роль у кримінальній організованості. Вона являє собою єдність групи, її здатність протистояти зовнішньому впливу й утримувати у своєму складі окремих членів.

Другою психологічною характеристикою є функціонально-рольова структура групи. Похідними від неї виступають управлінська, інформаційна, а також емоційно-почуттєва структури.

За ефективність злочинної діяльності відповідає спрацьованість. Спрацьованість являє собою узгоджену, відлагоджену взаємодію членів групи у злочинній діяльності.

Кримінальна організованість проявляється саме в сумісності. Сумісність полягає в оптимальному поєднанні, співвідношенні психологічних якостей членів групи, які є суттєвими для вчинення злочину. Вона забезпечує взаємне розуміння та задоволеність один одним і як наслідок – результативні дії.

Для кримінальної організованості групи суттєве значення мають три рівні сумісності: психофізіологічний, індивідуально-психологічний, соціально-психологічний.

Психофізіологічний рівень базується на оптимальному поєднанні таких характеристик, як швидкість і точність сенсомоторних реакцій, чутливість зору і слуху, темперамент, емоційна врівноваженість і витримка.

Індивідуально-психологічний рівень сумісності передбачає оптимальне співвідношення пізнавальних процесів (уваги, пам'яті, мислення), спостережливості, вольових якостей і рис характеру (рішучість, обережність, хитрість), здатності орієнтуватися у швидкоплинних та екстремальних ситуаціях тощо.

Соціально-психологічний рівень сумісності базується на оптимальному поєднанні таких якостей і характеристик, як соціальні установки, ціннісні орієнтації, комунікабельність, достовірність публічного виконання злочинної ролі, здатність впливати на інших людей і протистояти впливу інших.

Ріст злочинності завжди пов'язаний із кризою у сфері моральності. Так, чим нижча моральність, тим вища злочинність. Про кризу моральності стає можливим говорити тоді, коли зникає внутрішньоособистісний конфлікт під час ухвалення рішень про вибір засобів для досягнення мети. Криза моральності – це знецінення життя, праці, освіти. Загальноприйняті, нормальні цінності замінюються цінностями злочинного світу, де життя нічого не варте, працю не

цінують, а статус залежить не від рівня освіти й знання, а від дотримання злочинних правил та законів.

На нашу думку, найбільш суттєвими причинами сучасної організованої злочинності в Україні є: 1) деформація інституту влади, яка виявляється у невиконанні державою своїх функцій щодо забезпечення законності; 2) деформація соціальних відносин та інститутів, яка виникла в результаті помилок під час проведення реформ; 3) деформація правоохоронних органів, яка виявляється в незадовільному виконанні своїх функцій; 4) деформація суспільства.

Отже, сьогодні для аналізу та пояснення природи явища організованої злочинності все частіше застосовують соціологічний і соціально-психологічний підхід. Дійсно, традиційні кримінологічні підходи, орієнтовані на розуміння індивідуальної чи групової кримінальної поведінки, не в змозі пояснити масштаби, характер, механізми та форми вияву сучасної злочинності, зокрема організованої, під контролем якої значною мірою опинилися державні інститути, економіка і суспільство.

Надійшла до редколегії 24.02.2011

УДК 159.922.763

У. Б. МИХАЙЛИШИН,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ-ДЕЛІНКВЕНТІВ

Психологічний аспект вивчення делінквентної поведінки підлітків полягає в аналізі ролі кожного учасника в процесі здійснення злочинного замислу, в виявленні структурних відносин у групі. Злочинність неповнолітніх має свої особливості, які виявляються в рівні та динаміці такої злочинності, в причинах, умовах и мотивації злочинів, які вчинили неповнолітні.

Злочинність підлітків має свої особливості, що виявляються в її рівні і динаміці, у причинах, умовах і мотивації злочинів, чинених неповнолітніми. Ці особливості можуть бути пов'язані з визначеними властивостями особистості неповнолітніх та їх статусом у суспільстві. Поняття злочинності неповнолітніх пов'язано з визначеними віковими межами і включає чотири вікові групи неповнолітніх: 14–15 років; 15–16 років; 16–17 років. По кримінологічним характеристикам до них примикають суспільно небезпечні дії осіб, що не досягли віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, а також «молоді дорослі».

Спостерігається процес омолодження кримінально карної поведінки неповнолітніх: кримінальна активність 14–15-літніх росте більш швидкими темпами, чим 16–17 літніх.

По видах злочинів біля майже $\frac{3}{4}$ масиву злочинності підлітків вичерпується трьома складами: крадіжки (не набагато більше 60 %), грабежі (8–9 %), хуліганство (близько 7 %). А скажемо, частки навмисних убивств, навмисного заподіяння тяжкої шкоди здоров'ю, згвалтувань складають по кожному виду менш 1 %. Неповнолітніми поступово освоюються порівняно нові різновиди злочинів, такі, як захоплення заручників, вимагання, торгівля зброєю і наркотиками, валютне шахрайство, комп'ютерні злочини і деякі інші.

Серед підлітків-злочинців, що виявляються, кожен сьомий, а серед засуджених – кожен п'ятий раніше робили злочини. Стійка особливість протиправної поведінки неповнолітніх – високий рівень групової злочинності.

В останні роки відзначається посилення організованості злочинності підлітків. Спостерігається ріст залучення неповнолітніх у злочинну діяльність дорослими, посилення віктимності підлітків. Якщо раніш злочинність неповнолітніх була в основному «вуличною», то зараз збільшується частка злочинів, учинених ними у своїх і чужих житлах, гуртожитках, по місцеві навчання, на транспорті.

Неповнолітнім, як відомо, властиве прагнення до групування з однолітками. Вільне спілкування з ними не тільки спосіб проведення дозвілля, але і засіб самоствердження і самовираження особистості (родина і школа не завжди створюють умови для задоволення цих найважливіших для неповнолітніх потреб). Анонімність групової поведінки народжує почуття особистої безвідповідальності, безкарності.

Протиправні дії неповнолітніх часто пояснюються індивідуально-психологічними та віковими особливостями неповнолітніх, а також особливостями ситуації.

Характеризуючи поведінку неповнолітніх правопорушників, дослідники часто відзначають низький рівень інтелектуального розвитку, як одну з причин злочину, пояснюючи його недостатньо розвинутою правосвідомістю (важливо для визначення ступеня провини).

Злочини неповнолітніх носять переважно груповий характер, такі злочини мають велику соціальну небезпеку, що обумовлено залученням у сферу кримінальної діяльності не одного, а багатьох облич, а також наявністю визначених внутрігрупових зв'язків, відносин, що роблять вплив на кожного учасника злочинного угруповання.

Соціально-психологічна специфіка злочинної групи неповнолітніх полягає в тім, що сама наявність її, підтримка з її боку служать

причиною залучення в її діяльність усі нових членів, а головне, є тим фактором, що формує в підлітків антисоціальні погляди і потреби, сприяє усвідомленню сили групи і приводить до здійснення правопорушень. У цих умовах з'являються великі можливості для виникнення і поширення визначеного злочинного «досвіду». Як правило, у групах відбуваються найбільш тяжкі злочини: грабежі, розбої, хуліганство, зґвалтування.

Практичний (процесуальний) аспект вивчення групових злочинів неповнолітніх полягає в тому, що вивчення діяльності групи правопорушників і кожного учасника злочинного угруповання окремо дає можливість строгої індивідуалізації міри відповідальності, допомагає всебічному, повному й об'єктивному дослідженню всіх обставин здійснення злочину.

Психологічний аспект вивчення злочинів групи неповнолітніх полягає в аналізі кожного учасника в процесі здійснення злочинного задуму, у з'ясуванні структурних відносин у групі. Рольова конкретизація дозволяє оцінити вплив авторитету організатора (лідера) на того чи іншого члена злочинної групи, визначити, яке вплив групової думки на індивіда, яким образом виникають і формуються мотиви групової кримінальної діяльності неповнолітніх.

Підлітковий і юнацький віки відрізняються прагненням до спілкування, нестійкістю ціннісних орієнтацій, уразливістю психіки. Неповнолітні найчастіше утягують у злочинну діяльність груп шляхом домовленостей, прохань. Це наочно підтверджує відсутність у багатьох неповнолітніх чіткої позиції в оцінці явищ громадського життя.

Необхідно враховувати, що в неповнолітніх процес соціалізації, тобто включення в суспільні відносини, тільки починається, відсутні необхідний життєвий досвід, знання, недостатньо досконалі пізнавальні процеси. Підлітка-правопорушника характеризує відсутність або слабкий розвиток індивідуально-соціального контролю: він найчастіше не може або не прагне правильно оцінювати свої вчинки.

При вивченні групової злочинної діяльності неповнолітніх найбільший інтерес представляють групи з насильницької орієнтацією. Підлітки, що роблять насильницькі злочини, характеризуються стійко злочинною деформацією поведінки. Наприклад, заподіяння тяжких тілесних чи ушкоджень смерті – не самоціль, а спосіб усунення перешкод на шляху досягнення їхніх бажань, спосіб задовольнити потреба в самоствердженні.

При вивченні психології неповнолітніх правопорушників важливо звернути увагу на такий момент, як мотивація злочинної поведінки, оскільки вона найбільше чітко відбиває соціальну небезпеку

протиправного поведінка, антисоціальні потреби правопорушника. Мотиви групових злочинів неповнолітніх мають деякі особливості. Особливий інтерес представляє явище конформізму. У процесі групової злочинної діяльності конформізм виявляється через вплив групової думки на індивіда. Конформність же означає ступінь і характер схильності індивіда груповій думці.

Варто помітити, що в умовах надзвичайної, екстремальної ситуації, що виникає при здійсненні злочину, конформність вище, ніж у звичайних умовах, оскільки індивід не має у своєму розпорядженні час для аналізу конкретної обстановки, оцінки свого положення.

Існує визначена залежність між віком неповнолітнього правопорушника – учасника злочинної групи – і рівнем конформності: він найбільш високий у 14–15 літньому віці, коли наслідувальні мотиви, вплив думки групи або її лідера є основою, що визначає характер діяльності і поведінка підлітка. Варто помітити, що найчастіше в основі формування злочинних груп неповнолітніх лежить багаторічне спілкування. Вивчення обставин виникнення і формування злочинних груп неповнолітніх свідчить про те, що більшість їхніх учасників – жителі одного району, вулиці і т. д. і знайомі один з одним тривалий час.

Група неповнолітніх із соціально негативною орієнтацією характеризується сприйнятливістю до негативних явищ, відсутністю соціально корисних цілей.

Злочинність неповнолітніх високо латентна. Це зв'язано з тим, що по багатьох злочинах (наприклад, крадіжках, зґвалтуваннях) потерпілі не заявляють про скоєння злочину, вважаючи, що вони не будуть розкриті в силу своєї незначущості, або потерпіла особа (чи родичі) не бажає про цю подію розповідати, щоб уникнути обговорення з боку оточуючих людей.

На теперішній час особливістю злочинності неповнолітніх стає усе більш частіше застосування зброї. Відомі випадки використання заколисливих і наркотичних речовин при здійсненні зґвалтувань і інших злочинів. Корислива мотивація – домінує по всіх складах злочинів. До самих значимих криміногенних умов злочинності неповнолітніх можна віднести безпритульність, безконтрольність, сімейне неблагополуччя, безробіття, низький матеріальний статок, слабкість ранньої профілактики.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ

УДК 341.24:159.922.1

В. Г. ПЯДИШЕВ,

*кандидат технічних наук, доцент,
професор кафедри управління та
інформаційно-технічного забезпечення ОВС,
Одеського державного університету внутрішніх справ*

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВІДНОВЛЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ В ЗОНАХ МІЖНАРОДНИХ ОПЕРАЦІЙ З ПІДТРИМАННЯ МИРУ ШЛЯХОМ ВИРІШЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ

Окреслені проблеми стосовно гендерного балансу у складі поліції міжнародних операцій. Проаналізовано основні напрями діяльності міжнародних операцій з підтримання миру щодо вирішення гендерних проблем.

Сьогодні завдяки новітнім видам зброї, засобам транспортування та обміну інформацією мир не даремно відчувається значно меншим та тендітнішим, ніж досі. Одним з найнебезпечніших явищ сучасного світу є численні збройні конфлікти. Кожен з них тим чи іншим чином негативно відбивається на ситуаціях в майже усіх країнах світу. Країни безпосереднього оточення страждають від чисельних рейдів комбатантів з країни конфлікту, спрямованих на відновлення необхідних для продовження бойових дій запасів їжі, амуніції, для військового перегрупування, тощо. Це, м'яко кажучи, дестабілізує мирне життя у країнах оточення. Більш віддалені країни потерпають від потоків біженців. Сучасні збройні конфлікти все більш носять не міжнародний, але внутрішній характер. Отже біженці продовжують свою громадянську війну навіть у чужій країні – у країні притулку. До того ж сучасні види зброї масового знищення становляться з одного боку все більш мобільними, а з другого – все більш доступними для месників різного ґатунку.

Отже збройні конфлікти, як вкрай небезпечне явище, притягли до себе увагу світової спільноти, зокрема, в особі Організації Об'єднаних Націй та інших міжнародних союзів та альянсів. При цьому внутрішній характер більшості сучасних збройних конфліктів викликав на першу лінію боротьби з ними – сили цивільної поліції зазначених міжнародних організацій. Справді, саме професійна міжнародна поліція може

вирішувати проблеми розв'язання конфліктів, носії яких живуть не в різних країнах, котрі можна розмежувати демаркаційною смугою, яку триматимуть міжнародні військові сили, але вони мешкають на тих самих вулицях, в тих самих домівках та при значно ослабленій чи повністю відсутній місцевій поліції.

Сьогодні в лавах цивільної поліції ООН, Євросоюзу та інших альянсів, що уповноважені Радою Безпеки ООН проводити операції з підтримання миру, присутні представники майже всіх країн світу. До речі, Україна може пишатися тим, що серед них її представники-правоохоронці посідають одне з перших місць як по кількості, так і по рівню професійної готовності.

Кількість збройних конфліктів, котрі для свого припинення потребують негайного введення міжнародних операцій з підтримання миру, сьогодні стрімко зростає у світі. Отже стосовно продовження діяльності існуючих та утворення нових операцій з підтримання миру ООН підійшла до своєї межі людських та економічних ресурсів. Саме тому питання всебічного підвищення ефективності кожної з зазначених операцій з тим, щоб скоротити термін її успішного завершення задля звільнення ресурсів для подолання збройних конфліктів, котрі чекають своєї черги, є вкрай актуальним.

Переконаємось, що ретельне урахування та відстеження специфіки гендерних проблем в зонах операцій з підтримання миру сприяє підвищенню ефективності діяльності міжнародної цивільної поліції щодо викорінення злочинності. З перших днів своєї діяльності в зоні збройного конфлікту у будь-якому куточку світу міжнародні поліцейські поряд з міжетнічними, міжконфесійними та іншими міжшаровими злочинами стикаються з чисельними проявами злочинів гендерного напрямку. Здебільшого це торгівля жінками, примусова проституція, та насильство в родині. В країнах Африки до того ж протягом внутрішніх збройних конфліктів тисячі жінок є у сексуальному рабстві військових загонів. Численними науковими дослідженнями доведено: кримінальний бізнес, котрий ґрунтується на примусовій проституції, яка у свою чергу розбудована на торгівлі людьми, є могутнім економічним джерелом найнебезпечніших видів злочинності та політичної нестабільності в регіоні конфлікту.

З часів боротьби зі зовнішніми збройними конфліктами сили міжнародних операцій були попередньо орієнтовані безпосередньо на припинення збройних конфліктів, і лише 10–15 років тому почали звертати увагу на зазначену жахливу сторінку страждань на терені збройних конфліктів. З того часу з метою боротьби з примусовою проституцією за наказом Департаменту ООН з операцій з підтримання миру у складі цивільної поліції ООН розпочали утворюватись

підрозділи щодо боротьби з торгівлею людьми (Trafficking in Persons Units), котрі зазвичай безпосередньо підпорядковані Комісару поліції міжнародної операції з підтримання миру на терені. Та незважаючи на успіхи у виявленні підпільних мереж торгівлею людьми в зонах операцій з підтримання миру (наприклад у Косові), до суду потрапляють лічені відсотки виявлених випадків. Основною причиною зазначених невдач є психологічна неготовність жертв гендерного насильства давати свідчення в суді, неспроможність чоловіків-поліцейських зі складу міжнародної поліції належним чином працювати з жінками – жертвами насильства.

Отже одержання інформації щодо злочинів цього напрямку, злочинних угруповань, їх організації, тощо від жертв цих злочинів залишається одною з найголовніших проблем. Здебільшого жертви хоча й готові скористатися допомогою з боку цивільної поліції, проте відмовляються надавати інформацію. Вони (у більшості чужоземки в зоні конфлікту) не довіряють оточенню. Для одержання інформації офіцерам цивільної поліції ООН доводиться демонструвати виключну тактовність та наполегливість. Як доводить досвід, це завдання найбільш успішно виконують офіцери цивільної поліції ООН – жінки. Зазначена обставина з'явилася не останнім фактором з низки тих, котрі стимулювали питання щодо гендерного балансу в лавах цивільної поліції операцій ООН з підтримання миру.

Сьогодні вирішення гендерних проблем у цивільній поліції ООН базується на науковому підході, на ретельному вивченні та використанні Платформи, що започаткована IV Пекінською конференцією та низки наукових праць і нормативних документів. Отже Департамент операцій ООН з підтримання миру заохочує національні держави щодо надання для служби в місіях поліцейських-жінок. На початку своєї участі у миротворчій діяльності більшість держав ухилилася надавати поліцейських-жінок до складу операцій ООН з підтримання миру. Проте у 1996 р. Швейцарія та інші держави включали до своїх контингентів жінок-офіцерів поліції. У своїй промові на урочистому відкритті Зібрання Ради Безпеки ООН з проблем жінок, миру і безпеки 29 жовтня 2003 р. Заступник Генерального Секретаря ООН з операцій ООН з підтримання миру пан Жан-Марі Геєно заявив, що відсоток жінок у складі операцій ООН з підтримання миру становив 4 %. У 2004 р. навіть у нову тим часом місію ООН в Ліберії уряди Німеччини, Боснії та Герцеговини, Китаю та низки держав Африки до складу своїх контингентів включили поліцейських-жінок. Серед представників поліції Ямайки жінки складали навіть більшість (особисті спостереження автора).

Підсумок науковій думці стосовно гендерного балансу у складі поліції міжнародних операцій ООН з підтримання миру був підведений у виданні 2004 р. Департаменту операцій ООН з підтримання миру «Gender Resource Package for Peacekeeping Operations» (Пакет гендерних ресурсів для операцій з підтримки миру – переклад автора) у розділі «Gender and the Police». Відповідно до нього, принципи демократичної організації поліцейської діяльності вимагають, щоб правоохоронна система була представницькою (уповноваженою), реагуючою та підзвітною. Представництво означає, що: 1) склад персоналу поліції належним чином представляє громаду, якій він служить; 2) жінки і групи меншин представлені адекватно завдяки відповідній політиці поповнення персоналу; 3) права кожної людини дотримуються, їм сприяють та їх поважають. Отже, якщо жінки представляють у середньому половину дорослого населення у кожному конкретному суспільстві, склад правоохоронних органів повинен відбивати зазначене співвідношення 50/50 між чоловіками та жінками. Переваги щодо присутності більшої кількості жінок у складі поліції широко документовані у розвинутих країнах. Національні та компаративні дослідження висвітлили переваги щодо результатів діяльності жінок у складі правоохоронних органів: «жінки-поліцейські віддають перевагу стилю роботи, який менш використовує фізичну силу, але більш здатний сприяти співпраці та атмосфері довіри, що необхідно для впровадження моделі поліцейської діяльності «community policing». Сильні комунікативні навички є необхідними для розрядки потенційно небезпечних ситуацій, які є звичайними в нестабільних умовах операцій з підтримання миру. Отже у складі міжнародних операцій з підтримання миру коло проблем, пов'язаних з гендерними питаннями, здебільшого визначається наступними напрямками: 1) забезпечення природного гендерного балансу у складі міжнародної цивільної; 2) забезпечення також гендерного балансу у складі місцевих національних правоохоронних органів в зоні операції підтримання миру при їх модернізації чи створенні наново; 3) суворе припинення безпосередньо в системі цивільної поліції ООН будь-яких проявів переслідувань на гендерних підставах; 4) стрімке підвищення ефективності підрозділів у складі цивільної поліції ООН щодо боротьби з торгівлі людьми та примусовою проституцією; 5) розкриття та викорінення проявів насильства у сім'ї; 6) взаємодія з місцевими і міжнародними неурядовими організаціями та засобами масової інформації зі зазначених питань.

Проте підвищення ефективності розв'язання майже кожного з перелічених питань в межах міжнародних операцій з підтримання миру уявляється надто складним без вдосконалення відповідної міжнародної нормативно-правової бази. Зокрема, уявляється доцільним підвищення

вимог до держав, котрі надають персонал до складу цивільної поліції міжнародних операцій з підтримання миру, стосовно гендерного балансу зазначеного персоналу. Також потребує ретельного вивчення розробка типових міжнародних договорів стосовно співпраці на рівні департаментів поліції між операцією з підтримання миру, де виявлені злочини, пов'язані з торгівлею людьми, та країною, представниці котрої стали жертвами торгівлі людьми.

Надійшла до редколегії 02.03.2011

УДК [159.922.1:347.965]-055

О. М. СКРЯБІН,

адвокат, кандидат юридичних наук,

доцент кафедри юридичної психології, судової медицини та психіатрії

Запорізького юридичного інституту

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ АДВОКАТІВ

Проаналізовано результати дослідження значущості гендерних ознак адвокатів для населення.

Коли особа стикається зі складною юридичною ситуацією, коли виникає необхідність захистити свої права у судах та інших державних організаціях та підприємствах, перше, що потрібно зробити, це знайти адвоката. При пошуку компетентного адвоката клієнти в першу чергу, звертаються до знайомих, керуються їх думкою та досвідом, інколи клієнти звертаються до якихось рекламних ресурсів, наприклад газет, журналів, інтернету. Для клієнтів бажано, щоб цей адвокат був професіоналом своєї справи, а значить був професійно компетентним. Критеріями професійного адвоката можуть бути: досвід роботи адвоката, його вік, наукові ступені і звання, популярність адвоката, а для деяких важливе значення має і гендерна ознака, тобто адвокат – чоловік або жінка. Саме цьому аспекту буде присвячена наша стаття.

Науковим та практичним дослідженням інституту адвокатури займалися такі науковці, як Т. В. Варфоломеева, Ю. М. Грошевий, Г. О. Гінзбург, О. І. Жуковська, В. В. Медведчук, В. В. Молдован, М. М. Михеєнко, С. Ф. Сафулько, О. Д. Святоцький, Д. П. Фіолевський, П. В. Хотенець, В. П. Шибіко, та інші, однак у науковій літературі, психологічні аспекти гендерної рівності адвокатів не розкриті, тому ця тема на сьогоднішній день є актуальною.

Раніше жінки обирали різні професії внаслідок відмінностей у психологічних якостях. Жінки закономірно працювали на роботах,

пов'язаних із калькуляцією, обчисленням, бо вони зазвичай більш організовані, здатні до кропітливої праці, що потребує зосередження. Більша частина жінок працювали вчителями, лікарями. Чоловіки були зайняті на важкій роботі – на шахтах, у сфері металургії, вони завжди були схильними до вибору технічних наук. Досі в технічних вузах України спеціальність отримують саме чоловіки. Та й управлінська діяльність була виключно сферою їхньої діяльності. Донедавна при виборі керівника перевагу віддавали саме чоловікові, а не жінці.

В Україні поступово змінюється психологічний портрет жінки. Раніше під час народження дитини вона «випадала» з активного трудового життя. Її значно випереджали колеги-чоловіки, бо не відволікалися на виконання сімейних обов'язків.

Сьогодні статеву рівність в Україні перестала бути чимось надзвичайним. Сучасна українка розвиває в собі ділову хватку, щоб вижити в цьому світі серед чоловіків. У неї суттєво змінилися пріоритети та особиста мотивація – жінки тепер самостійніші, націлені на конкретний результат. Коли народжують дітей, намагаються швидше вийти на роботу та найняти няню.

Українські жінки почали обіймати керівні посади в державних органах, у приватних фірмах. Все більше можна зустріти жінку – президента або віце-президента великої компанії.

Як це вплинуло на вибір професій чоловіками? Вони почали переходити на інші види діяльності. У сфері фінансів чоловіки ще домінують, в управлінській – вже ні. Наприклад, на посаду менеджера з управління персоналом частіше беруть жінок. Вважається, що вони аналізують детальніше за чоловіків, акуратніші, педантичніші, тому в них краще виходить відбирати працівників та ефективно їх використовувати. Чоловіки націлені на виконання стратегічних завдань.

Це позначилося й на сім'ї. Наші жінки частіше стали заробляти більше за чоловіків. Водночас збільшився й відсоток тих жінок, які стають ініціаторами розлучень. Від цього змінився інститут сім'ї. Щаслива родина стала в Україні чи не винятком. А що трапилось із традиційно жіночими професіями – педагогами, лікарями? Українські жінки обирають їх і зараз. Бо чоловіки рідко погоджуються працювати вчителями чи лікарями за низьку зарплату. Тому лікарі – переважно жінки. Чоловіки стають хіба що хірургами чи стоматологами. У школах знайти викладача-чоловіка дуже важко [1].

Серед різноманітних професій на яких працюють чоловіки та жінки, одною з престижних вважається професія адвоката. Відповідно до статті 5 Закону України «Про адвокатуру» від 19 грудня 1992 року [2] адвокати дають консультації роз'яснення з юридичних питань, усні і письмові довідки щодо законодавства; складають заяви, скарги та інші

документи правового характеру; посвідчують копії документів у справах, які вони ведуть; здійснюють представництво в суді, інших державних органах, перед громадянами та юридичними особами; подають юридичну допомогу підприємствам, установам, організаціям; здійснюють правове забезпечення підприємницької та зовнішньоекономічної діяльності громадян і юридичних осіб, виконують свої обов'язки відповідно до кримінально-процесуального законодавства у процесі дізнання та досудового слідства.

Сьогодні вже вживаються такі терміни, як «сімейний адвокат» або «особистий адвокат», що свідчить про значну поширеність представників цієї професії, однак загальна чисельність адвокатів в Україні з кожним роком зростає і у зв'язку з цим виникає конкуренція між адвокатами. Так, відповідно до довідника Запорізької обласної колегії адвокатів в 2011 році у Запорізькій області зареєстровано 254 адвокатів (129 чоловіків та 125 жінок), які є членами Запорізької обласної колегії адвокатів. Тому сказати, що адвокатська професія суто чоловіча або жіноча важко. Але з нашого практичного адвокатського досвіду можливо відмітити, що у судових засіданнях адвокати – жінки більш емоціональні, комунікативні, настирливі у порівнянні з чоловіками. У зв'язку з цим чоловіки адвокати в деяких випадках поступаються адвокатам жінкам в силу свого соціального виховання, так як їх вчили, що жінкам потрібно уступати.

Професія юриста традиційно вважається прибутковою. Так, жінки-адвокати в США заробляють 1449 доларів в тиждень і 75500 доларів в рік, при цьому серед представників цієї професії 37 % жіночої частки, а рівень доходу відстає від чоловічого лише на 25 % [3].

Для дослідження психологічні аспекти гендерної рівності адвокатів ми провели опитування 237 громадян (130 чоловіків та 107 жінок) Запорізької області, які у своєму житті звертались за юридичною допомогою до адвокатів. За допомогою опитування громадян нами було виявлено значення гендерних ознак адвокатів для клієнтів.

Серед опитаних 130 чоловіків відповіли:

- 25 (19,24 %) більше довірили свою справу адвокатам чоловікам;
- 20 (15,38 %) бажали б мати справу з адвокатами жінками;
- 85 (65,38 %) не має для них значення, чи адвокат чоловік або

жінка, головне для них результат по справі.

Серед опитаних 107 жінок відповіли:

- 26 (24,30 %) більше довірили свою справу адвокатам чоловікам;
- 23 (21,50 %) бажали б мати справу з адвокатами жінками;
- 58 (54,20 %) не має для них значення, чи адвокат чоловік або жінка.

На нашу думку, не має значення чи адвокат чоловік або жінка, головне щоб він був професійно-психологічно підготовлений до захисту

прав і свобод громадян, мав розвинуті знання, вміння, навички, професійно важливі якості, пізнавальні психічні процеси, індивідуально психологічні особливості та вміло використовував їх у практичній діяльності. Особливо важливе значення має перша зустріч клієнта з адвокатом, так як після першої консультації у клієнта може виникнути добре враження про адвоката або навпаки відчуття дискомфорту, сумніви в його компетентності у зв'язку з чим, клієнт буде намагатись знайти іншого адвоката. Психологічні особливості встановлення комунікативного контакту адвоката з клієнтом та етичні правила взаємовідносин буде перспективою нашого подальшого дослідження.

Список використаної літератури. 1. Слабінська С. Жінки стали частіше заробляти більше за чоловіків / С. Слабінська // Газета по-українськи. – № 573 за 19.03.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.ua/articles/comments-newspaper/215422>. 2. Про адвокатуру : закон України від 19.12.1992 № 2887-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2887-12>. 3. Названы самые доходные профессии [Електронний ресурс] –<http://www.ekonomika.by/tendentsii-i-moda/nazvani-samie-dochodnie-professii>.

Надійшла до редколегії 28.02.2011

УДК [159.9: 351.743]–055

О. В. СТУПАКОВА,

викладач кафедри прикладної психології

навчально-наукового інституту психології, менеджменту,

соціальних та інформаційних технологій

Харківського національного університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ОТОЧУЮЧИХ ПРАЦІВНИКІВ СЛІДЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОВС НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Стаття присвячена вивченню сфери ставлень особистості чоловіків і жінок, працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до оточуючих у процесі професіоналізації. Проведене емпіричне дослідження показало, що слідчі одночасно прагнуть до того, щоб усі сторони життя були збалансовані, спрямовані на встановлення позитивних відносин в різних сферах соціальної взаємодії та реалізації своєї соціальної ролі. Сімейні цінності в структурі ставлень до як чоловіків, так і жінок займають більш значуще місце в порівнянні з цінностями, які пов'язані з виконанням професійної діяльності.

На думку сучасних науковців, психологія професіонала передбачає специфіку системи ставлень, розробленої В. М. Мясіщевим. Він визначає особистість як систему ставлень індивіда до оточуючого

середовища, як цілісну, організовану систему активних, вибіркових, свідомих соціальних зв'язків з реальною дійсністю. Психологічне ставлення являє собою узагальнену внутрішню умову дій людини, що містить тенденцію певним чином реагувати на певні явища, факти, події, об'єкти. Характеристики ставлення, описані В. М. Мясіщевим, вказують на наявність трьохкомпонентної структури ставлення, що включає пізнавальний, емоційний і поведінковий компоненти. Ставлення, що певним чином пов'язані між собою, утворюють систему ставлень, яка має індивідуальну значущість та ієрархію. Ця система ставлень формується в процесі інтеріоризації досвіду взаємодій з іншими людьми в умовах соціального оточення. Під впливом особливостей професійної діяльності відбуваються зміни в системі ставлень, які знаходять свій прояв у трудовій поведінці, службових та неформальних стосунках з колегами, а також у повсякденному житті.

Актуальність дослідження гендерного аспекту серед працівників слідчих підрозділів ОВС визначається збільшенням кількості жінок серед особового складу органів внутрішніх справ, особливо в слідчих підрозділах. Дослідження гендерних особливостей ставлень до інших працівників ОВС не проводилось, недостатнє їх теоретичне й практичне вивчення й обумовило вибір теми нашого наукового дослідження.

Метою дослідження є виявлення особливостей ставлень до інших чоловіків і жінок, працівників слідчих підрозділів ОВС в процесі професіоналізації.

Для досягнення мети була обрана психодіагностична методика: проєктивний тест «Ставлення до Іншого» Ю. В. Александрової. Обрана методика призначена для діагностики емоційно-ціннісного ставлення до іншої людини і ґрунтується на теоретичних положеннях концепції ставлень особистості, розробленою В. Н. Мясіщевим, згідно з якою, психологічна структура ставлення до інших включає в себе чотири компонента:

I. Потреба в Іншому. За визначенням В. М. Мясіщева, потреба в іншому – це «конативна тенденція оволодіння іншою людиною». Він розрізняє дві основні потреби: потреба в спілкуванні (Пс) і потреба в спільній діяльності (Пд). Потреба у спілкуванні стимулює, підтримує і спрямовує діяльність людини зі спілкування з іншими людьми

II. Інтерес до Іншого. За визначенням В. Г. Іванова, інтерес – це «... активне емоційно-пізнавальне ставлення до іншої людини». Александрова Ю. В. розрізняє два види інтересу до іншого: інтерес до особистісної сфери, тобто до переживань, почуттів, неповторної своєрідності (Іо), та інтерес до інтелектуальної сфери, тобто до знань, вмінь, досвіду (Іі).

III. Емоційне ставлення. За описом В. М. Мясіщева, у людини воно «...виявляється у прихильності, любові, симпатії та їх протилежностях –

неприязні, ворожнечі, антипатії». В даній методиці розділено емоції за знаком без врахування модальності на дві групи: позитивні (Еп) і негативні (Ен) емоції.

IV. Оцінне ставлення. В. М. Мясіщев визначає його як «...процес зіставлення дій і поступків із зразками». Кілька розширюючи це визначення, виділимо два види оцінних ставлень: оцінка вчинків (Ов) і оцінка якостей (Оя) іншої людини.

У дослідженні приймали участь чоловіки і жінки (120 осіб), працівники слідчого управління ГУМВС України в Харківській області, ГУМВС України в Полтавській області, Лубенського МВ ГУМВС України в Полтавській області, ГУМВС України в АР Крим, віком від 22 до 50 років.

Результати дослідження особливостей ставлень до інших чоловіків і жінок, працівників слідчих підрозділів ОВС в процесі професіоналізації представлені в таблиці 1 і рисунках 1,2.

Таблиця 1

Особливості психологічної структури ставлення до інших в групах досліджуваних ($X \pm \delta$, балів)

Компоненти	чоловіки (1-5 років)	жінки (1-5 років)	чоловіки (6-10 років)	жінки (6-10 років)	чоловіки (11 і > років)	жінки (11 і > років)
Потреба в спілкуванні (Пс)	11,48±1,74	10,93±1,70	9,55±1,40**	6,43±1,67**	10,50±1,59**	6,93±10,70**
Потреба в спільній діяльності (Пд)	8,3±1,32*	7,03±0,95*	5,6±0,98*	4,88±0,99*	4,4±0,90	4,13±0,91
Інтерес до особистісної сфери (Іо)	7,10±0,71	7,10±0,78	5,18±0,75	5,10±1,19	3,73±0,94	3,53±1,06
Інтерес до інтелектуальної сфери (Іі)	2,00±1,01**	4,88±0,72**	2,90±0,96	2,23±1,54	5,45±0,64	4,00±1,56
Позитивне емоційне ставлення (Еп)	10,01±1,50	10,58±1,53	6,18±1,24*	5,53±1,09*	4,15±0,86**	7,53±1,30**
Негативне емоційне ставлення (Ен)	5,10±1,06**	8,30±1,09**	4,65±1,25**	8,00±1,22**	4,40±1,78	6,70±1,84
Оцінка вчинків (Ов)	3,23±0,83	2,68±1,38	5,08±0,69	4,18±1,55	6,63±0,68	6,08±0,97
Оцінка якостей (Оя)	6,10±0,71	7,48±1,38	4,48±0,92	5,48±1,43	3,73±1,54	3,15±1,95

Примітка: ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$;

Аналіз даних, які наведені у таблиці і рисунках, показує, що потреба в спілкуванні найбільш виражена у чоловіків-слідчих перших п'яти років служби (середній бал по групі $11,48 \pm 1,74$), далі вона дещо зменшується ($9,55 \pm 1,40$), і у чоловіків зі стажем служби більше 11 років знову стає вагомою ($10,5 \pm 1,59$). Аналогічну картину ми спостерігаємо і у жінок-слідчих. Потреба в спілкуванні в них виявилася дещо нижча, ніж у чоловіків (середній бал по групі жінок-слідчих строком служби до 5-ти років склав $10,93 \pm 1,70$, зі стажем від 6-ти до 10 років – $6,43 \pm 1,67$, і більше 11-ти років – $6,93 \pm 10,70$). Виявлені достовірні розбіжності між групами чоловіків-слідчих і жінок-слідчих зі стажем роботи від 6-ти до 10-ти років і від 11-ти років і вище при $p \leq 0,01$.

Потреба в спільній діяльності зменшується зі строком служби у слідчих обох статей. Причому у чоловіків-слідчих зі стажем 11 і більше років потреба в спільній діяльності зменшується майже удвічі у порівнянні з молодими слідчими ($8,3 \pm 1,32$ та $4,4 \pm 0,90$ відповідно). Таким чином, потреба в іншому найбільш спостерігається у молодих слідчих, як жінок, так і чоловіків. По мірі занурення у професію ця потреба дещо знижується, проявляються менше прагнення брати участь у спільних діях, прагнення збільшити дистанцію між собою та оточуючими. Це пояснюється придбанням досвіду, самодостатності, умінням справлятися самому, без сторонньої допомоги, тобто становленням слідчих як професіоналів, які самостійно, безпомилково й успішно виконують професійні функції. Виявлені достовірні розбіжності між групами чоловіків-слідчих і жінок-слідчих зі стажем роботи від 1 року до 5-ти і від 6-ти до 10-ти років при $p \leq 0,05$.

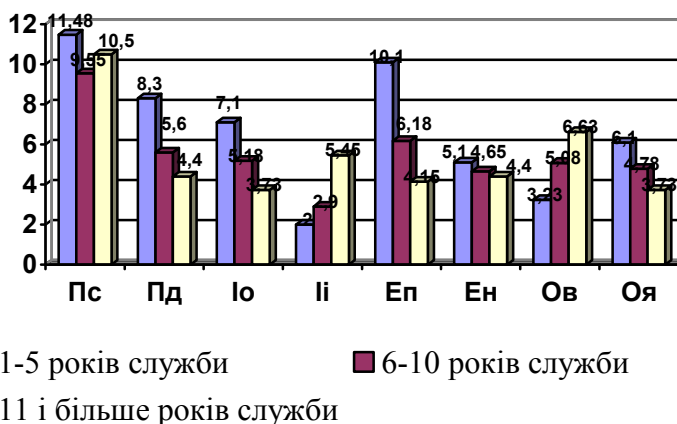


Рис 1. Зміни компонентів психологічної структури ставлення до інших чоловіків-слідчих підрозділів працівників ОВС в залежності від стажу.

Умовні позначення: Пс – потреба в спілкуванні, Пд – потреба в спільній діяльності, Іо – інтерес до особистісної сфери, Іі – інтерес до інтелектуальної сфери, Еп – позитивне емоційне ставлення, Ен – негативне емоційне ставлення, Ов – оцінка вчинків, Оя – оцінка якостей

Інтерес до інших ми розглядали через інтерес до особистісної сфери та інтерес до інтелектуальної сфери. Так, інтерес до особистісної сфери з боку слідчих, як чоловіків, так і жінок зі стажем зменшується: середній бал по групі серед чоловіків – слідчих перших п'яти років служби, $7,10 \pm 0,71$, $5,18 \pm 0,75$ – від 6 до 10-ти років служби, $3,73 \pm 0,99$ – більше 11-ти років служби; середній бал по групі серед жінок – слідчих – $7,10 \pm 0,78$ – перших п'яти років служби, $5,10 \pm 1,19$ – від 6 до 10-ти років служби, $3,53 \pm 1,06$ – більше 11-ти років служби. Тоді як інтерес до інтелектуальної сфери у чоловіків – слідчих навпаки, зі стажем зростає, а у жінок – слідчих зменшується удвічі на другому етапі. Такі розбіжності, особливо в групах досліджуваних перших років служби (при $p \leq 0,01$) можна пояснити тим, що професійна сфера для жінок менш значуща, по міру зростання строку служби формується професійний багаж знань, вмінь, навичок, якого вистачає для здійснення професійної діяльності, що веде до меншого прагнення професійного вдосконалення. Тому, можливо припустити, що інтерес до інтелектуальної сфери у досліджуваних нами слідчих пов'язаний з бажанням удосконалити себе в професії.

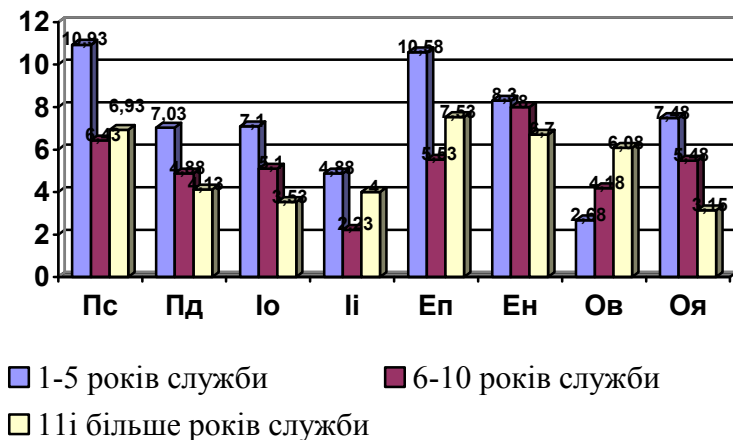


Рис 2. Зміни компонентів психологічної структури ставлення до інших жінок-слідчих підрозділів працівників ОВС в залежності від стажу.

Умовні позначення: Пс – потреба в спілкуванні, Пд – потреба в спільній діяльності, Іо – інтерес до особистісної сфери, Іі – інтерес до інтелектуальної сфери, Еп – позитивне емоційне ставлення, Ен – негативне емоційне ставлення, Ов – оцінка вчинків, Оя – оцінка якостей

Позитивне емоційне ставлення до інших найбільш виражене у чоловіків – слідчих і жінок – слідчих перших п'яти років служби ($10,10 \pm 1,50$, $10,58 \pm 1,53$ середні бали по групі відповідно). Зі збільшенням стажу професійної діяльності позитивне емоційне ставлення зменшується як у чоловіків, так і у жінок. Але в групі жінок-слідчих зі стажем більше 11-ти років спостерігаємо зріст цього компоненту. Розбіжності в позитивному емоційному ставленні між групами досліджуваних чоловіків і жінок слідчих перших 10-ти років служби не виявлено. Між групами зі стажем більше 11-ти років виявлені розбіжності на рівні при $p \leq 0,01$. «Негативне емоційне ставлення» виявився єдиним компонентом, за яким виявлені найбільш значущі розбіжності між групами чоловіків-слідчих і жінок-слідчих на рівні при $p \leq 0,01$. Зауважимо, негативне емоційне ставлення найбільше виражене у жінок перших 10-ти років служби ($8,30 \pm 1,09$ і $8,00 \pm 1,22$). У чоловіків – слідчих негативне емоційне ставлення зі збільшенням стажу змінюється, але не настільки виражено, як у групах жінок. Це можна пояснити тим, що для чоловіків серед життєвих цінностей робота займає пріоритетну роль. У процесі професіоналізації міняється відношення до оточення, в тому числі й до роботи, яка негативно впливає на ставлення до людей. Таким чином, можливо припустити, що, якщо для жінок професійна сфера менш значуща, ніж для чоловіків, отже і відбиток на ставлення до людей менш виражений в процесі професіоналізації.

В оцінному ставленні виявлені достовірні розбіжності на рівні при $p \leq 0,05$ в усіх групах досліджуваних чоловіків-слідчих і жінок-слідчих. Необхідно відмітити, що тенденція змін за даним компонентом однакова: оцінка вчинків інших зі збільшенням стажу професійної діяльності збільшується, а оцінка якостей особистості – навпаки, зменшується. По мірі накопичення професійного досвіду у жінок формується шаблони професійних реакцій на ті чи інші вчинки з боку інших людей. Тому слідчі звикають до того, що ситуації з якими вони у більшості своїх випадків працюють, типові, одноманітні, передбачувані. Під впливом професійної деформації, слідчі працюють за так званим шаблоном, не враховують особистісні індивідуальні особливості, не вникають у зміст кожної проблеми. Цей професійний шаблон не дозволяє більш глибоко, детальніше різномічне оцінити вчинок, ситуацію. Цим і пояснюється такі зміни в оцінному ставленні до інших.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Процес професіоналізації змінює систему ставлень особистості. Ці зміни стосуються, в першу чергу, як емоційно-ціннісного ставлення до себе, так і ставлення до оточуючих – потреби в спілкуванні і діяльності з іншими, інтересу до особистості іншого, емоційного ставлення до іншого, оцінного ставлення іншої людини.

2. У процесі професіоналізації міняється відношення до оточення, в тому числі й до роботи, яка негативно впливає на ставлення до людей. Таким чином, можливо припустити, що, якщо для жінок професійна сфера менш значуща, ніж для чоловіків, отже і відбиток на ставлення до людей менш виражений в процесі професіоналізації.

3. Під впливом професійної деформації, слідчі працюють за так званим шаблоном, не враховують особистісні індивідуальні особливості, не вникають у зміст кожної проблеми. Цей професійний шаблон не дозволяє більш глибоко, детальніше різнобічне оцінити вчинок, ситуацію. Цим і пояснюється такі зміни в оцінному ставленні до інших.

Список використаної літератури. 1. Александрова Ю. В. Методики диагностики отношений взрослого человека : роли, позиции, нравственная сущность : методическое пособие / Ю. В. Александрова. – Воронеж : МОДЭК, 2008. – 96 с. 2. Мясичев В. Н. Психология отношений : избр. психол. тр. / В. Н. Мясичев. – Воронеж : МОДЕК, 1995. – 356 с.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

УДК [159.9:351.743]–055.2

М. І. ПРАСОЛ,

*викладач кафедри загальної психології та педагогіки
навчально-наукового інституту психології, менеджменту,
соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРИНСЬКОГО СТАВЛЕННЯ ДО ДІТЕЙ В СІМ'ЯХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто проблему материнського ставлення до дітей у сім'ях працівників ОВС, наведено порівняльний аналіз особливостей батьківства та материнського ставлення між матерями, які працюють в ОВС, та матерями, які працюють в інших державних установах.

Проблемі материнства та батьківства в сучасній науці присвячена достатня кількість праць, але бракує наукових досліджень, які б описували особливості материнства і виховання дітей у жінок, які виконують особливу професійну діяльність. Саме специфіка

професійної діяльності працівника міліції (жінки), такі вимоги професійної діяльності як: робота в особливих умовах, брак часу на виховання дітей, робота з неблагополучними верствами населення, ненормований робочий день та інше – негативно впливають на родинні відносини в цілому і на материнське ставлення зокрема.

Материнство – це одна з соціальних жіночих ролей, тому навіть якщо потреба бути матір'ю і закладена в жіночій природі, суспільні норми і цінності роблять визначальний вплив на його зміст і прояв у кожної конкретної жінки. Дослідження другої половини 20-го століття, свідчать, що у становленні та реалізації материнсько-дитячої взаємодії центральним і визначальним є материнське ставлення. Саме воно лежить в основі всієї поведінки матері, тим самим створюючи унікальну для дитини ситуацію розвитку, в якій формуються її індивідуально-типологічні й особистісні особливості. Вважається, що «норми материнського ставлення» немає, оскільки зміст материнських установок змінюється від епохи до епохи. В той же час завжди існували явища, які в усі історичні періоди вважалися такими, що відхиляють прояви материнського ставлення. Вони могли мати більш приховані або відкриті форми.

Саме поняття «материнське ставлення» зараз нечітко визначене і не загальноприйнятне, але все-таки досить важливе. Материнське ставлення не виникає одномоментно, відразу після народження дитини, а проходить цілий шлях становлення і має тонкі механізми регуляції, свої сензитивні періоди та стимули запуску. Отже, під материнським ставленням треба розуміти комплекс поведінкових, когнітивних та емоційно-оцінних компонентів, які в сукупності виявляються як її ставлення до дитини в кожний момент їхньої взаємодії.

Е. Г. Ейдемільер визначав основні характеристики типів виховання дитини: ступень гіперпротекції; задоволеність потреб; вимоги, які висуваються дитині; санкції, які накладаються на неї; виховна невпевненість батьків (2007). Е. Роу досліджував такі характеристики взаємовідносин: емоційне прийняття – неприйняття, наявність – відсутність контролю, стимулювання – не стимулювання активності дитини (2007). Є. Т. Соколова акцентує увагу на відношеннях матері та дитини (не обох батьків) і виділяє наступні стилі виховання: «Співробітництво» – в спілкуванні підтримуючі висловлювання перевищують відхиляючі; «Ізоляція» – сумісні рішення в родині не приймаються, дитина ізолюється і не хоче ділитися своїм внутрішнім світом з батьками; «Суперництво» – спілкування характеризується протистоянням, критикою, що є наслідком реалізації потреби у самоствердженні та симбіотичного зв'язку; «Псевдоспівробітництво» –

партнери проявляють егоцентризм та мотивація сумісних рішень не ділова, а ігрова (Овчарова Р. В., 2003).

Актуальність психологічного вивчення материнства продиктована суперечністю між гостротою демографічних проблем, пов'язаних зі зниженням народжуваності, величезною кількістю сімей, що розпадаються, з лавиноподібним збільшенням кількості осиротілих дітей при живих батьках, із зростанням кількості випадків жорсткого поводження з дитиною і не розробленістю програм соціальної та психологічної допомоги сім'ї і, в першу чергу, жінці.

Отже, мета нашого дослідження – виявити особливості материнського ставлення до дитини в сім'ях працівників ОВС.

Об'єктом дослідження виступають психологічні особливості материнського ставлення.

У дослідженні приймали участь дві групи матерів, які мають дітей дошкільного віку: першу групу склали матері, які працюють в ОВС, загальна кількість яких – 35 осіб. До другої групи увійшли матері, які працюють в інших державних установах, у кількості 20 осіб.

У дослідженні були використані наступні психодіагностичні методи: методика «Діагностика батьківського ставлення» (А. Я. Варга і В. В. Століна) та методика «Колірний тест відношень», при проведенні якої досліджувалося неусвідомлюване ставлення до родини та дитини.

Серед жінок першої групи найчастіше зустрічається такий тип ставлення до дітей, як «інфантилізм». Це свідчить про те, що матері – працівники ОВС на відміну від жінок, які працюють в інших державних установах, бачать дитину молодшою в порівнянні з реальним віком, інтереси, захоплення, думки і відчуття дитини здаються їм дитячими, несерйозними, вони не довіряють своїй дитині, у зв'язку з цим вони прагнуть захистити її від труднощів життя і строго контролювати. Також у матерів, які працюють в ОВС, поширений тип ставлення «симбіоз». Це свідчить про те, що вони постійно відчують тривогу за дитину, дитина їм здається маленькою і беззахисною, їх тривога підвищується, коли дитина починає автономізуватися через обставини, оскільки по своїй волі вони не надають їй самостійності, але треба зазначити, що у матерів із другої групи цей показник вищий.

На відміну від жінок першої групи найпоширеніший стиль виховання серед досліджуваних жінок другої групи – «авторитарна гіперсоціалізація». Це свідчить про те, що матері цієї групи, на відміну від жінок співробітників ОВС, не дуже вимагають від своїх дітей слухняності і дисциплінованості, проте вони прагнуть нав'язати дитині в усьому свою волю, а також вони не в змозі оцінювати ситуацію з погляду дитини. Також у жінок другої групи значно частіше

представлений, у порівнянні з жінками першої групи, такий тип ставлення до дітей, як «кооперація». Це свідчить про те, що матері другої групи більш ніж жінки працівники міліції зацікавлені у справах і планах своїх дітей, більше прагнуть допомагати і співчувати їй.

Неусвідомлюване ставлення до родини та дитини проведено нами за допомогою методики «Колірний тест відношень».

Отже матері, які працюють в ОВС, і матері, які працюють в інших державних установах, мають достатньо позитивне ставлення до родини та дитини. Але при цьому відзначимо, що матері працівники міліції більше цінують родину в цілому. По відношенню до поняття «дитина» між матерями двох груп досліджуваних розбіжності не досягають рівня статистичної значущості.

Можливо, вища цінність сім'ї для жінок працівників ОВС пов'язана не стільки з оцінкою родини як такої, скільки з оцінкою власних зусиль, які витрачає жінка на створення сім'ї і підтримку родинних відносин, що достатньо складно при особливих вимогах професійної діяльності.

Найчастіше по відношенню до поняття «родина» жінки – працівники ОВС обирають зелений колір. Це говорить про те, що ставлення до родини у жінок – працівників ОВС тісно пов'язане з самоповагою. Поширений вибір червоного та жовтого кольорів говорить про те, що не останню роль у ставленні цих жінок до родини грає думка тих, хто їх оточує. При цьому в червоному кольорі ведучим є вольове зусилля, а у жовтому – імпульсне.

Група матерів працівників інших державних установ до поняття «родина» обирають як основні, так і додаткові кольори. Поширений вибір синього кольору говорить про схильність цих жінок до співчуття та співпереживання, уміння розуміти. Аналізуючи і всі інші колірні асоціації, які обрані до поняття «родина» в обох групах досліджуваних, можна говорити про те, що жінки – працівники ОВС більше, ніж жінки працівники інших державних установ, хочуть справляти враження на членів своєї родини та на оточуючих, для них важливо щоб їх визнавали у суспільстві, прислухалися у родині, а також їм притаманне збереження свого образу дії. Вони поступають так, як вважають за потрібне, всупереч можливій опозиції та опору, вони прагнуть отримувати результати і добиватися успіху, але в той же час вони активні й товариські. Матері, які працюють в інших державних установах, навпаки менш енергійні, стабільніші по відношенню до сім'ї і своїх обов'язків по відношенню до неї, більш схильні до потреби в розумінні, схваленні з боку членів родини.

Найпоширеніший вибір до поняття «дитина» серед жінок першої групи – фіолетового кольору, що свідчить в даному випадку про «смутні» уявлення про виховання дитини, непослідовність у ставленні до своєї дитини.

Так, матері – працівники ОВС з їх зайнятістю на службі вимушені часто вдаватися до допомоги рідних, дитячих установ, деколи у них самих складається враження, що діти зростають без їх участі, що підтверджують отримані нами дані.

Матері, які працюють в інших державних установах, значно частіше, ніж матері – працівники міліції, обирають відносно цього поняття «жовтий» та «фіолетовий» кольори, що, мабуть, говорить про їх більш світле, радісне сприйняття дитини. А також матері, які працюють в інших державних установах, більше прагнуть до взаєморозуміння зі своєю дитиною, що дає можливість кращим чином розуміти її потреби, думки та почуття.

Дослідивши особливості батьківства та материнського ставлення до дітей у сім'ях працівників ОВС, нами зроблено такий висновок, що матері – працівники ОВС мають смутніші уявлення про виховання дитини, ніж матері, які працюють в інших державних установах, у зв'язку з чим уникають тривалих стосунків з дитиною, але через специфіку своєї професійної діяльності набагато частіше думають про безпеку своєї дитини. В материнському ставленні у жінок-працівників ОВС, на відміну від жінок, які працюють в інших державних установах, переважають такі стилі виховання, як інфантилізація, симбіоз та гіперсоціалізація. Це говорить про те, що матері-працівники міліції занадто турбуються за своїх «маленьких» дітей, захищають їх від реалій життя, намагаються максимально контролювати їх і нав'язувати свою думку. Жінки – працівники ОВС порівняно з жінками – працівниками інших державних установ ставляться до родини більш поверхово, намагаючись справляти враження на членів своєї родини та на суспільство, прагнучи визнання та поваги у ньому. Також жінки – працівники міліції більш самодостатні, більше наполягають у родині на своїх варіантах прийняття рішень щодо виховання дитини, ці жінки менш, ніж жінки другої групи, схильні до потреби в розумінні та схваленні з боку членів родини.

Проте всі виявлені нами особливості материнського ставлення до дітей у жінок – працівників ОВС, перш за все, на нашу думку, пов'язані з браком часу на сімейні стосунки та іншими особливостями професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

У подальшому необхідно поглибити вивчення материнського ставлення у жінок – працівників органів внутрішніх справ та їх

ставлення до кар'єри та роботи у практичних підрозділах ОВС, маючи за мету дослідження впливу виконання професійних обов'язків жінками – співробітниками органів внутрішніх справ на материнське ставлення.

Список використаної літератури. 1. Дружинин В. В. Психология семьи / В. В. Дружинин. – М. : КСП, 1996. – 278 с. 2. Овчарова Р. В. Психологическое сопровождение родительства / Р. В. Овчарова. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2003. – 319 с. 3. Прихожан А. М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст / А. М. Прихожан. – Изд. 2-е – СПб. : Питер, 2009. – 192 с. 4. Эйдемиллер Э. Т. Семейная психотерапия / Э. Т. Эйдемиллер, В. В. Юстицис. – Л. : Медицина, 1990. – 325 с. 5. Эйдемиллер Э. Г. Семейный диагноз и семейная психотерапия / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Никольская. – Изд. 3-е – СПб. : Речь, 2007. – 352 с.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

Наукове видання

**Соціально-психологічне забезпечення
правоохоронної діяльності:
теоретичні та прикладні аспекти**

*Матеріали III науково-практичної конференції
(Харків, 18 березня 2011 р.)*

Українською та російською мовами

Відповідальний за випуск – *П. В. Макаренко*
Комп'ютерне верстання – *С. В. Гончарук*

Формат 60x84/16. Ум.-друк.арк. 17,5. Обл.-вид.арк. 17,73.
Тираж 70 пр. Зам. № 2011-5.

Видавець і виготовлювач –
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. 50-річчя СРСР, 27, м. Харків, 61080
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.