

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ**

Виконав: студент II курсу
групи 8.0530-1з
спеціальності: 053 психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Аль-Урі Самер Аднанович
Керівник: к.психол.н., доцент кафедри
психології Губа Н.О.
Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри
психології Грандт В.В.

Запоріжжя
2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« _____ » _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

_____ Аль-Урі Самеру Аднановичу _____

1. Тема роботи Психологічна готовність працівників правоохоронних органів України
керівник роботи Губа Н.О. к.психол.н., доцент кафедри психології затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року №1137-с
2. Термін подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психологічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки проаналізувати наукову літературу вітчизняних і зарубіжних авторів з проблеми, що вивчається, на цій основі викласти теоретичні і експериментальні підходи до проблеми дослідження; провести емпіричне дослідження рівня готовності працівників правоохоронних органів України; розробити та впровадити психопрофілактичну програму удосконалення готовності працівників правоохоронних органів України. Обґрунтувати необхідність і ефективність психопрофілактичної програми.
5. Перелік графічного матеріалу 4 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|----------|---|----------------|------------------|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| Вступ | Губа Н.О., доцент | | |
| Розділ 1 | Губа Н.О., доцент | | |
| Розділ 2 | Губа Н.О., доцент | | |
| Розділ 3 | Губа Н.О., доцент | | |
| Висновки | Губа Н.О., доцент | | |

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|-------------------------------------|--------------------------------|----------|
| 1 | Збір та систематизація матеріалу | січень-березень 2021 р. | Виконано |
| 2 | Робота над вступом | березень 2021 р. | Виконано |
| 3 | Робота над першим розділом | квітень-травень 2021 р. | Виконано |
| 4 | Робота над другим розділом | червень-липень 2021 р. | Виконано |
| 5 | Робота над третім розділом | вересень 2021 р. | Виконано |
| 6 | Написання висновків | жовтень 2021 р. | Виконано |
| 7 | Передзахист | листопад 2021 р. | Виконано |
| 8 | Нормоконтроль | листопад 2021 р. | Виконано |

Студент _____ С.А. Аль-Урі

Керівник роботи _____ Н.О. Губа

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 85 сторінок, 4 таблиць, 4 рисунка, 53 джерел, 1 додаток.

Об'єкт дослідження – готовність працівників правоохоронних органів України.

Предмет дослідження – психологічна готовність працівників правоохоронних органів України.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити психологічну готовність працівників правоохоронних органів України.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що індивідуально-психологічні особливості працівників правоохоронних органів України розрізняються за готовністю до професійної діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: класифікація, аналіз, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження; емпіричні: спостереження, опитування, тестування.

Наукова новизна полягає у тому, що отриманні результати відображають внесок в вивчення смислів та аспектів, як індикаторів психологічної готовності працівника правоохоронних органів, визначаючих їх досягнення в своїй професійній діяльності.

Галузь використання: вищі навчальні заклади, правоохоронні органи.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ, ПСИХОЛОГ, ПРАВООХОРОНЕЦЬ, РОЗВИТОК, ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА, ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ, ПОСТІЙНА ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ.

SUMMARY

Master's thesis: 85 pages, 4 tables, 4 figures, 53 sources, 1 appendix.

The object of research is the readiness of law enforcement officers of Ukraine.

The subject of the research is the psychological readiness of law enforcement officers of Ukraine.

The purpose of the work is to theoretically substantiate and experimentally investigate the psychological readiness of law enforcement officers of Ukraine.

Research hypothesis: we assume that the individual psychological characteristics of law enforcement officers of Ukraine differ in readiness for professional activity.

Research methods: theoretical: classification, analysis, systematization, comparison and generalization of theoretical and experimental data on the research problem; empirical: observations, surveys, testing.

The scientific novelty is that the results reflect the contribution to the study of meanings and aspects as indicators of psychological readiness of law enforcement officers, determining their achievements in their professional activities.

Field of use: higher education institutions, law enforcement agencies.

PSYCHOLOGICAL READINESS, PSYCHOLOGIST, LAW ENFORCEMENT AGENT, DEVELOPMENT, PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING, PSYCHOLOGICAL STABILITY, CONSTANT PSYCHOLOGICAL READY, SELF-REGULATION.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 6 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ | 11 |
| 1.1. Поняття і основні характеристики особистості працівників правоохоронних органів України | 11 |
| 1.2. Психологічні властивості професійної компетентності працівників правоохоронних органів України..... | 18 |
| 1.3. Психологічні особливості працівників правоохоронних органів України.. | 26 |
| РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИВЧЕННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ..... | 35 |
| 2.1. Вивчення умов готовності працівників правоохоронних органів | 35 |
| 2.2. Діагностика рівня готовності працівників правоохоронних органів..... | 37 |
| 2.3. Аналіз рівня готовності працівників правоохоронних органів..... | 39 |
| РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПСИХОЛОГІЧНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ | 45 |
| 3.1. Розробка і впровадження психопрофілактичної програми удосконалення готовності працівників правоохоронних органів | 45 |
| 3.2. Оцінка ефективності психопрофілактичної програми..... | 57 |
| 3.3. Рекомендації щодо забезпечення психологічних аспектів готовності до служби в правоохоронних органах | 62 |
| ВИСНОВКИ..... | 66 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 68 |
| ДОДАТКИ..... | 73 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Специфіка службових обов'язків працівників правоохоронних органів відображається в необхідності їх виконання під впливом чуттєвих, фізичних, моральних і стресових факторів. Правоохоронні органи характеризуються великою кількістю і розмаїтістю задач, що потребують розв'язання в умовах великої психологічної напруженості та потребою застосування навичок, вмінь, знань у плані їх психологічних елементів. Проблема готовності працівників правоохоронних органів обумовлена тим, що зараз в Україні серед посад відсутня чіткість вимог до обов'язків і виконання функцій між правоохоронними органами, але крім цього існує не співпадіння уявлення під час підготовки в закладах вищої освіти та реального зіткнення в праці.

Вміння розібратися у всьому спектрі нюансів і залежностей служби на різних посадах правоохоронних органів характеризує рівень професійної майстерності самого працівника. Чинниками такої майстерності є: насамперед нервово-психічна стійкість, що визначає певний рівень самоконтролю над емоційним станом і поведінками; працездатність в різних інтенсивних обставинах, що викликають напруженість; адаптивність, яка може надавати змогу на відповідному рівні зберігати працездатність; здібність адекватно реагувати в багатоманітних подіях.

Розмаїття аспектів психологічної готовності правоохоронців в межі професійної підготовки і їх психологічного супроводження вивчали такі вчені як: О.М. Морозов, В.В. Корольчук, О.В. Тімченко, В.О. Моляко та інші. В них повідомляється, що на сьогоднішній день існують розвинені сучасні психологічні технології, що можуть активізувати вирішення проблеми покращення професійно-психологічної готовності. Протилежною проблемою є те, що актуальності набуває невизначеність суб'єкту, тобто монолітного правоохоронного органу, який контролює і готує систему правоохоронної

діяльності. Звідси формуються проблеми психологічної підготовки майбутніх правоохоронців. Такі питання різноманітним чином виокремлені в дослідженнях А.П. Москаленка, Л.М. Балабанової, Б.Г. Бовіна. Необхідність до комунікативних і організаційних якостей, що виникають в процесі психологічної підготовки майбутніх працівників правоохоронної сфери, як поліцейських, дільничних офіцерів, суддів, прокурорів, оперуповноважених, слідчих є доволі високим. Про це демонструють роботи В.Ф. Єнгаличева, Ю.В. Чуфарського, О.Д. Сафіного. Однак не вбачаючи на ґрунтовність вкладу вищезазначених дослідників питання психологічної підготовки, готовності і супроводження потребує більш нових досліджень, тому що змінюються поняття, елементи, технології, сприйняття, комунікація, типи і рівні доручень. Обмаль приділяється увага взаємозв'язку між проявами руйнівних психічних станів та зменшенням особистої ефективності працівників. З цього відбуваються, почування загострених і зтяжних емоційних станів, що тягнуть до стресового самопочуття, а також падіння оперативності виконання завдань. Це додає ваги і призначення психології в підготовці кандидатів до роботи в особливих умовах, професійного виконання завдань за призначенням, в проведенні ефективного професійного психологічного відбору, а також вивчення негативних психологічних наслідків перебування на посадах та удосконаленні першої психологічної допомоги в цієї області. Треба пам'ятати, що нині дійсний ступінь психічного здоров'я в суспільстві дуже трагічний, одночасно з тим, самі працівники звертаються до психолога вкрай рідко, адже приймають психолога, як психіатра, а клієнтами штатного психолога, в кращому випадку, стають особи, що викликають занепокоєння щодо їх здібності ефективно виконувати свої функціональні обов'язки і взаємодіяти з побратимами по роботі.

Неухильною умовою адекватного розуміння території своєї компетенції стає винятково актуальною, коли мова йде про вміння розпізнавати патологічні прояви в мисленні, емоціональній сфері, поведінці, міжособистісних відносинах, щоб не допустити помилки під час роботи с клієнтом і подальшої роботи в його діяльності.

Проблемна ситуація. В умовах служби в правоохоронних органах поява деструктивних психологічних станів і їх динаміка залежить від різного роду факторів, зокрема потужності, раптовості та тривалості впливу подразників, психологічної готовності до професійної діяльності та дійсності, від сформованості вправності зменшувати негативні обставини і вірно діяти при виконанні службових завдань. З цим набуває актуальність дослідження проблеми психологічної підготовки працівників правоохоронних органів України. Це визначає освіченість саморегуляції, запобіганню заперечливих наслідків деструктивних емоціональних станів та заперечення посттравматичних стресових порушень.

Система роботи правоохоронних органів в певних обставинах потребує реорганізації. Кадрова політика структурних підрозділів не завжди відповідає дійсним потребам працівників з психологічної точки зору. Одночасно маємо проблему зневаги звернення працівників до штатного психолога. Данні твердження демонструють певний ряд причин. Саме доцільним є проведення аналізу та завдяки ньому виокремлення певних рекомендацій задля поліпшення психологічного стану працівників цієї сфери.

Об'єкт дослідження. Готовність працівників правоохоронних органів України.

Предмет дослідження. Психологічна готовність працівників правоохоронних органів України.

Мета дослідження. Полягає у теоретичному обґрунтуванні і експериментальному дослідженні психологічної готовності працівників правоохоронних органів України.

Гіпотеза. Передбачаємо, що індивідуально-психологічні особливості працівників правоохоронних органів України розрізняються за готовністю до професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукову літературу вітчизняних і зарубіжних авторів з проблеми, що вивчається, на цій основі викласти теоретичні і експериментальні підходи до проблеми дослідження.

2. Провести емпіричне дослідження рівня готовності працівників правоохоронних органів України.

3. Розробити та впровадити психопрофілактичну програму удосконалення готовності працівників правоохоронних органів України.

4. Обґрунтувати необхідність і ефективність психопрофілактичної програми удосконалення готовності працівників правоохоронних органів.

Методи дослідження: теоретичні: класифікація, аналіз, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;

емпіричні: спостереження, опитування, тестування.

Наукова новизна полягає у тому, що отриманні результати відображають внесок в вивчення смислів та аспектів, як індикаторів психологічної готовності працівника правоохоронних органів, визначаючих їх досягнення в своїй професійній діяльності.

Практична значущість роботи полягає у тому, що дане дослідження можна буде застосовувати з цілю профілактики і корекції психологічної готовності працівників правоохоронних органів. Матеріали дослідження дають змогу користуватися інформацією психологам на етапі відбору працівників до правоохоронних органів.

Результати можуть бути спожиті в діяльності співробітників психологічних служб, з метою використання індивідуального підходу при мотивуванні індивідуального складу і підвищення ефективності та задоволеності їх професійною діяльністю. Ще інформація може бути вжита з метою проведення індивідуальних та групових консультацій за запитом правоохоронців, а також при організації процедур ротації, оцінки та атестації кадрів.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 53 найменувань та додатку на 13 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 85 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 4 рисунка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

1.1. Поняття і основні характеристики особистості працівників правоохоронних органів України

Перш ніж розпочати дослідження стосовно особистості працівників правоохоронних органів України, потрібно дати визначення ключовим поняттям кваліфікаційної роботи.

Тому дослідження розпочнемо з уточнення першого фундаментального поняття «психологічна готовність», а саме що таке «готовність».

Узагальнення поняття «готовності» можна виконати з позиції філософського підходу, в площині якого сутність виявлятиметься в єднанні всіх його значних властивостей і відносин. Міркування готовності як важливого монолітного утворення, що характеризується психофізіологічної, емоційно-вольової, когнітивної активності особистості в момент його включення в діяльність певної направленості. Водночас готовність це ознака особистості, яка удосконалюється в наслідку накопичення життєвого досвіду, який ґрунтується на формуванні вдумливого ставлення до даної правоохоронної діяльності, усвідомлення основ і потреб в ній, об'єктивізації її предмета і способів взаємодіяння з ним є афективні, вольові та інтелектуальні характеристики поведінки працівника, що виступають конкретним вираженням готовності. Компоненти готовності слід розглядати, як психологічну установку, мотиви роботи, знання про річ і способи діяльності, навички та вміння їх практичного впровадження, а також професійно вагомі атрибути особистості та професійної самосвідомості з ставленням суб'єкта до цієї діяльності [3; 47].

До структури готовності різні дослідники залучають велику кількість багатоманітних компонентів, що свідчать про концептуальну невизначеність даного особистісного утворення і його багатосторонньому характері.

Дефініція В.І. Даля дає поняття «готовність» як стан чи ознака готового. Підготовлена особа не тільки готова до виконання певної дії, а здатна і жадає це виконати, що в свою чергу підкреслює позитивне ставлення до різновиду роботи і актуальності в дану діяльність. Готовність людини до певної дії залежить від заданої психологічної установки стосовно завдань і мети діяльності, здобутки якої потребує належних зусиль. Установкою в психології значиться викликане минулим досвідом стан готовності, вподобання індивідуума до активності або діянню в певних ситуаціях [12].

Д.Н. Узнадзе продемонстрував вплив установки на наслідок діяльності. Його концепція позначає, що установка є готовністю до активності в певному напрямку і з'являється на базисі взаємодійні вимоги людини та зовнішнього середовища, яка діє на людину в відповідний момент. Установка не може усвідомлюватися повністю, вона попереджує психічно свідомі процеси, які удосконалюються на її основі. Д.Н. Узнадзе акцентував, що оцей феномен є єдиним утворенням, що визначає особистісний стан суб'єкта, де виникає діяльність певного характеру і спрямованості [44].

Підходом В.М. Мясищева, який досліджував екзопсіхіку як взаємовідношення суб'єкта до навколишнього середовища, твердив, що психологічне ставлення людини є єдиною системою персональних, усвідомлених зв'язків з розмаїтими напрямками об'єктивної дійсності. Дана система характеризує особистісний досвід, дії і переживання. Що стосується загальних і специфічних деталей, установки і відносини учений зазначає, що вони не є успадкованими, а досягаються також в процесі набуття досвіду. Для цієї кваліфікаційної роботи важливим є те, що ставлення повинно бути розглянуто як чинник готовності до працівників правоохоронних органів. Адже воно виступає, як інтегрована характеристика, яка заснована на досвіді працівника взаємодіяти з різними сторонами праці [30].

Перш за все психологічна готовність займає головне місце у всій структурі видів готовності та виявляється в згуртованості внутрішнього настрою на діяльність і професійно важливі якості особистості, що необхідні для успішного здійснення. Психологічна готовність, попереківі від установки зв'язана тільки з цілеспрямованою діяльністю, яка є суттєвою умовою її виконання, регуляції, витримки та ефективності. Вона допомагає особі безпомилково застосовувати знання, утворювати особистісні якості і втілювати самоконтроль. Установка і психологічна готовність відрізняються тим, що в одному випадку має місце актуалізація сформованих на основі минулого досвіду психологічних явищ, а в іншому, психологічну освіту, яка постає під впливом конкретних задач, вимог, обставин. Психологічна готовність до правоохоронної діяльності включає установку, але не зводиться до неї. Вона має складно утворену динамічну будову, яка відображає розумові, чуттєві, вольові та мотиваційні сторони психіки людини в їх відношенні до зовнішніх умов, в правоохоронній діяльності, і є стійкою характеристикою особистості. Таким чином, становище психологічної готовності працівника правоохоронних органів має непросту внутрішню динамічну організацію, яка виражає сукупність розумових, мотиваційних напрямів психіки в їх поєднанні з умовами, і майбутніми задачами [39].

На точку зору Г.О. Литвинова і В.С. Медведєва, ці компоненти психологічної готовності до діяльності в правоохоронних органах формулюють успішність здійснення нею професійних функцій, при цьому слід підкреслити, що довгострокова і ситуативна готовність існує в діалектичній єдності, коли перша визначає ефективність реалізації другої в конкретних обставинах [23; 25]. Г.О. Литвинов та В.С. Медведєв вбачають, що найбільш вагомі дані довготривалої готовності пов'язані з мотиваційною сферою особистості, вони виокремлюють знадобу вдалого виконання поставленого завдання, заінтересованість як до об'єкту діяльності, так і до способу його реалізації, прагнення до успіху. Іншими чинниками готовності, як відзначають автори, є емоційно-вольові процеси, які проявляються в наявності почуттів, відповідальності, упевненості в своїх діях, вірі в перемогу, майстерності

керувати собою, наснаги, мобілізації всіх своїх сил для вирішення поставленого завдання, в умінні відволіктися від перешкод, долати страх й невпевненість [23; 25].

Наступним послідовним аспектом готовності може виступати змістовно-операційний компонент працівника в правоохоронній діяльності. Він тісно пов'язаний з оцінками обов'язків щодо вирішення доручень, проблем і їх сутності, розцінкою їх соціальної значущості, знанням доцільних і дієвих способів досягнення цілей, заявами про достовірні зміни в процесі виконання службових обов'язків. Зі свого боку, В.М. Бесчастний характеризує складові структури загальної психологічної готовності до працівників з правоохоронної діяльності [2]. Він зазначає до цієї структури психофізіологічні якості особистості, які є основою для чергового формування психологічної готовності до професійної діяльності в правоохоронних органах, такі як: динамічні стереотипи, діяльність функціональної системи, прояв домінанти виникнення і функціонування установки. В.М. Бесчастний також зауважує, що структуру психологічної готовності слід аналізувати в паралелі з тим, яку діяльність буде здійснювати працівник, тобто виконавчу або творчу. Автор виділяє три умови готовності до діяльності в правоохоронних органах: непрофесійний рівень, новачок, коли в роботі бере участь низько підготовлена людина, яка ще не в повній мірі розуміє як виконувати свої функції, одночасно відсутній досвід практичної діяльності і показники знаходяться на низькому рівні [2]. Наступний предпрофесійний рівень, він визначається незакінченістю підготовки до виконання специфічних функцій. І безпосередньо сам професійний рівень, який має в собі два підрівні – рядовий рівень і рівень професійної майстерності. Рядовий рівень дає можливість здійснювати доручення традиційно простими способами, а рівень професійної майстерності вбачається високою якістю діяльності, нестандартним підходом до її виконання [2; 26].

Переходячи до визначення понять, як «професійна самооцінка», «саморегуляція», «оперативне мислення», «адаптація» треба наголосити важливість цих понять до умов професійної діяльності правоохоронця.

Професійна самооцінка в даній професійній діяльності має велике значення. Самооцінка, що відповідає за впевненість в собі, наприклад, її неадекватність може стрімко вменшувати надійність роботи в нестандартних умовах, у раптово виниклої складній ситуації. Самооцінка визначає формування супротивних професійно важливих якостей, а саме: 1) сам рівень самооцінки та її адекватність можуть слугувати певними індикаторами і регуляторами стресостійкості. Позитивна самооцінка окреслює впевненість, прагнення до самореалізації, а негативна самооцінка визначає сприймання усього через призму власного стресу, тривожності, що тягне звернення до авторитарного стилю, як до засобу психологічного захисту; 2) мотивом неадекватно завищеної самооцінки може бути висока схильність до ризиків. Але необхідно зауважити, що працівники правоохоронних органів можуть свідомо наражати себе підвищеному ризику. Вони йдуть на ризик і успіх вирішення ситуацій або задач часто залежить від моральних та вольових якостей, почуттів відповідальності, боргу, мужності. Однак в хвилини реальної небезпеки часто виникає нервово збудження, властиве переживання небезпеки. Воно мобілізує правоохоронців на активні дії і допомагає вийти з цих ситуацій [31; 26; 29].

Поняття саморегуляції відносно будь-якої динамічної системи або процесу означають управління їх параметрами відповідно до визначених критеріїв. Під саморегуляцією слід розуміти здатність свідомого управління своїм станом. Механізм вироблення набутих рефлексів дозволяє обернути навички саморегуляції в автоматичні. Це потребує багато часу і сил, але результатом доведення навичок саморегуляції до автоматизму будуть: гарне самопочуття, збережене здоров'я і ефективна діяльність працівником в системі правоохоронних органів України [50]. Саморегуляція це ґрунтовна характеристика суб'єкта, що забезпечує його взаємодію з навколишнім середовищем [18; 29]. Саморегуляція є універсальною і фундаментальною властивістю, яка забезпечує пристосування, збереження і розвиток особистості працівника правоохоронних органів, а в цілому - і успішність його взаємодії з навколишнім світом. Роль саморегуляції взагалі в житті людини доволі вагома,

так як життєдіяльність лягатиме з різних видів цілеспрямованої активності [18; 29]. Якраз цілеспрямована активність, реалізує всі відносини зі світобудовою речей, людей, соціальних явищ, що є основою суб'єктивного буття особистості. Від ступеня довершеності процесів саморегуляції залежить успішність, продуктивність, заключний результат будь-якого вчинку довільної активності. Саморегулювання довільної активності приймається як системно-організований психологічний процес по побудові, підтримки та керівництва всіма типами і конфігураціями внутрішньої і зовнішньої активності, які орієнтовані на результат цілей. Поряд з цим довільна активність орієнтована здебільш на результат, а саморегуляція на присвячування даного процесу психологічними засобами [5].

Оперативне мислення відноситься більш до характеристик інтелектуальної сфери індивіда і представляє собою практику по рішенню практичних завдань в швидкозмінних умовах, яка ведеться на підніжжі моделювання правоохоронцем станів об'єктів професійної діяльності і викликає до складання плану чітких дій з керування дійсними об'єктами і процесами в конкретній ситуації. Від оперативного мислення залежить стрімкість прийняття зваженого рішення задля подолання перешкод й спонукає успішному виконанню задачі. Одночасно треба враховувати, що в екстремальних умовах на фахівця впливають й певні соціально - психологічно обмеження [15]. До них можна віднести реальну загрозу власному життю або життю рідних і близьких людей.

Виняткову увагу одержує питання адаптації працівників правоохоронних органів України в умовах своєї фахової діяльності. Проблема адаптації, як фахівців даного типу професій, так і особистості в цілому є актуальною для багатьох областей психології, в тому числі для психології праці, психології особистості, психології екстремальних ситуацій [15]. Відсіля позначається і її значення в діяльності правоохоронців, яка пов'язана з адаптацією в ризикових умовах, а також із соціальною адаптацією та стресостійкістю, що обумовлена контактами з потерпілими, свідками подій і іншими особами в ході своєї роботи. Професіонали, які характеризуються високим рівнем стресостійкості, менш

схильні до агресивного протистояння в стресовій ситуації і її уникнення. В той же час у них проявляється схильність до шукання соціальної підтримки та висока асертивність дій [47; 35].

У дослідженні питання адаптації існує кілька напрямків. Перший з них посиляється на психоаналітичні концепції взаємодії особистості і соціального середовища. В даному напрямку адаптація трактується як результат, що виражається в гомеостазній рівновазі особистості до вимог праці. Близній до цієї направленості є підхід, який розкривається в загальному адаптаційному синдромі в рамках коли конфлікти в діяльності розглядаються, як результат незбіжності потреб особистості обмежує вимоги середовища. Наслідком таких конфліктів є актуалізація стану особистісної тривожності, порушення внутрішнього балансу, що рекрутує внутрішні ресурси на вияв консенсусів.

Представники гуманістичної психології, як В.Е. Франкл, К.Р. Роджерс, А.Г. Маслоу аналізували поведінку і діяльність особи в екстремальних, стресових ситуаціях, як можливість самореалізації, тобто переорієнтацію з заперечливих і проблемних аспектів на позитивні і сильні з боку людської особистості, яка перебуває в ситуаціях постійної нестабільності і нестійкості, що характерно для працівників правоохоронних органів коли в них ненормований робочий графік.

В когнітивній психології, що розглядалася авторами Річардом Лазарусом і Леоном Фестінгером проблема адаптації вивчається на прикладі ситуацій, коли в процесі інформаційної взаємодії з оточенням особистість стикається з повідомленнями, що суперечать власним установкам, тим самим виникає неузгодженість між компонентами установки і реальною ситуацією. Цей когнітивний дисонанс переживається як стан дискомфорту, небезпеки [21]. Такий стан заохочує до пошуку можливостей зняття або зменшення когнітивного дисонансу.

Відомий вітчизняний вчений А.О. Реан під адаптацією розуміє по-перше: постійний процес активного пристосування індивіда до умов середовища; По-друге: результат цього процесу. Стосовно до умов діяльності фахівців з

правоохоронної діяльності дана позиція є доволі актуальною до умов соціального середовища з небезпечними аспектами. Адаптаційні процеси розрізняються залежно від курсу адаптаційної активності на зовнішній або внутрішній. Зовнішня спрямованість виражається в активному впливі правоохоронця на навколишнє робоче середовище, пристосування з урахуванням власних потреб і бажань. Внутрішня спрямованість адаптаційного процесу більш пов'язана з активною зміною працівника самого себе, своїх установок і стереотипів, тому вона може розглядатися як процес особистісного розвитку [35, 36].

Узагальнюючи вищевикладені поняття, характеристики і підходи, можна прийти до висновку, що типи адаптації формуються в залежності від рівня структури потреб і мотивів в правоохоронній діяльності, а також в залежності від індивідуально-психологічних особливостей працівників. Звідси першочергово спливає, що успішна робота в умовах професійної діяльності працівників правоохоронних органів України залежить від розвиненості професійно значущих якостей. Таким чином, професійно значущі якості особистості такого роду професій можуть розвиватися в процесі набуття досвіду або компенсуватися іншими подібними властивостями за допомогою спеціальних прийомів і способів дій. При цьому в екстремальних умовах, в тому числі при такій роботі, вимоги до окремих психічних властивостей різко зростають. І якщо специфіка правоохоронної діяльності передбачає часті екстремальні ситуації, виникає потреба в проведенні жорсткого професійного психологічного відбору і відсів осіб, які не відповідають за психологічним властивостям вимогам до цієї роботи.

1.2. Психологічні властивості професійної компетентності працівників правоохоронних органів України

Строгі вимоги до рівня компетентності працівників правоохоронних органів України окреслюють формування глибоких знань з правових дисциплін,

які направляють їх на отримання практичних навичок, необхідних для діяльності, удосконалюють правовий тип мислення і вмільсть юридично правильно докладати свої думки, відтворюють самостійність в прийнятті процесуальних рішень. Але є необхідність у наявності знань про професійно значущі компоненти психологічної характеристики до їх дальшої професійної діяльності [16].

Передовим компонентом у структурі психологічної компетентності співробітника правоохоронних органів є підструктура знань, яка залучає фахові професійно-психологічні знання, адаптовані до здійснюваної співробітником правоохоронної діяльності. Данні знання включають в себе відомості з області юридичної психології, що загартували здобутки свідомості, пам'яті та стали регуляторами в професійній діяльності співробітника. Система знання єднає психологічну фундаментальність і професійну адресність, теоретичність і практичність. Вигідність та корисність знань підвищується, коли вони професійно й практично усвідомлені співробітником. Формування таких знань одне із першочергових завдань професійно-психологічної підготовки співробітників [19].

Другим компонентом в структурі психологічної компетентності працівника правоохоронної системи є саме професійно-психологічні уміння і навички, серед них виділяють наступні три групи:

1. аналітико-психологічні вміння;
2. тактико-психологічні навички і вміння;
3. техніко-психологічні уміння.

Під аналітико-психологічними вміннями Л.М. Столяренко вбачає інтелектуальні дії, засновані якраз на професійно-психологічних знаннях. Вони включають вправність співробітника дізнатися психологічний аспект в юридичних ситуаціях і діях. Виокремити, осмислити, вірно оцінити його психологічно обґрунтовані рішення і попередньо намітити спосіб його реалізації. Це вміння психологічно аналізувати ситуації, втілювати психологічний аналіз

кримінальних подій, листів, заяв і скарг громадян, показань свідків, психологічно аналізувати і оцінювати оперативну обстановку [42; 27; 31].

Тактико-психологічні уміння і навички це виконання самих тактичних дій співробітників, які розв'язують конкретні психологічні завдання. Такі дії не мають самостійного значення і виступають як допоміжні, обслуговуючі рішення юридичних, оперативно-службових і службово-бойових завдань, додаючи їх ефективність. До таких дій виокремлюють наступні вміння: складати психологічний портрет осіб і груп, які мають професійний інтерес; психологічно грамотного вести спостереження; створювати сприятливі психологічні умови для здійснення професійних дій; створювати сприятливі ситуативні умови; психологічно грамотного розробляти і здійснювати професійне спілкування; встановлювати психологічний контакт і досягати довірчих взаємин; попереджати і долати конфлікти у взаєминах; надавати правомірний психологічний вплив та користування психологічними прийомами професійного мислення [31; 42; 43].

Серед вищеперерахованих тактико-психологічних навичок особливе місце припадає умінню працівників встановлювати психологічний контакт. Психологічний контакт у правоохоронній діяльності - це вираження працівником охорони права і громадянином взаємного розуміння і поваги цілей, інтересів, аргументів, пропозицій, що веде до взаємної довіри і допомоги один одному при рішенні професійного завдання [47; 51].

Встановлення психологічного контакту включає в себе вибір найліпшого для певної ситуації спілкування стилю комунікації. Стиль спілкування, як комплекс стійких способів комунікації, зазвичай характерний для кожної людини. Виділяють наступні стилі: агресивний, авторитарний, пасивний, невпевнений, компромісний, ввічливий, демонстративний, нав'язливий, жартівливий, хамський, повчальний стилі [34].

Ключовою психологічною характеристикою стилю спілкування працівника правоохоронної системи є гнучкість, володіння широким арсеналом комунікативних засобів і ресурсів, заснованих на довершених гуманістичних

цінностях спілкування. Авжеж, стиль має бути індивідуальним, мати неповторні та унікальні елементи, пов'язані з характером особистості. У стилі спілкування найбільш яскраво проявляються виконавські комунікативні можливості людини [34].

До третьої групи психологічних умінь і навичок працівників правоохоронних органів відносяться техніко-психологічні уміння це дуже добре вивчені працівником способи використання психологічних засобів в правоохоронній діяльності: мовних, немовних і поведінкових. Для компетентного працівника своєї справи властиві вміння правильно підібрати слова і будувати фрази, вимовляти їх з доречним емоційним забарвленням, додавати за допомогою міміки відповідний вираз обличчя, а позі і ходьбі давати потрібну виразність коли треба розігрувати легенду або використовувати певну психотехнологію [34].

Слово це один з основних інструментів правоохоронця. Якщо більшим запасом слів він володіє, тим легше йому в потрібний момент підібрати найкращі, найточніші й найяскравіші фрази. Коли у нього бідний загальний і юридичний словниковий запас, буде важко виражати точно свої думки, і мова стає примітивною і нудною. Треба зауважити, що не самі психологічні способи є інструментами вирішення завдань, а все діло в самій психотехніці, в способах, прийомах їх використання, якими і повинен опанувати професіонал правоохоронних органів [10].

Навички грамотного використання мовних і немовних засобів в діяльності даних працівників проявляються у володінні такими методами психологічного впливу, як методи передачі інформації, переконання, навіювання, примусу і метод постановки та варіювання розумових завдань. До цієї групи також відносяться навички співробітника здійснювати психологічну діагностику неправди, обману і приховуваних обставин. Знання працівниками правоохоронних органів прийомів психологічної діагностики неправди й нещирості в поведінці людини є дуже важливою передумовою успішної діяльності по розкриттю і розслідуванню злочинів. Така діагностика ґрунтується

на оцінюванні правдивих й брехливих висловлювань за допомогою виділення певних критеріїв або ознак, а також на спостереженні за невербальними реакціями людини [38].

Неодноразово можна вбачати протиріччя між висловлюваннями і рухами тіла, позами, мімікою та жестами. Уміння виявляти протиріччя між мовною і немовною комунікацією є ваговою передумовою точності оцінки інформації, отриманої від співрозмовника. Спостереження дозволяє виділити ряд невербальних реакцій людини, що свідчать про його нещирість [45].

До сучасних прийомів діагностики брехні відноситься застосування спеціального технічного пристрою, тобто поліграфа. Поліграфічне тестування будується на основі встановленої закономірності: значущі подразники викликають помітне емоційне напруження, що виражається в певних реакціях організму людини. Ці реакції поліграф занотовує і дозволяє зробити висновок про відношення людини до якої-небудь події, а також про присутність у нього інформації, що приховується. Вживання даного прийому передбачає не тільки знайомство співробітника з пристроєм і принципом дії поліграфа, але й потрібним проходженням спеціального курсу навчання роботі з поліграфом, який передбачає оволодіння психологічними знаннями і вміннями. Є один цікавий аспект, який поліграфолог повинен мати на увазі. Брехня може викликати і позитивні емоції [52]. В разі переконання в тому, що обман вдався, у брехуна може виникнути задоволення від полегшення, гордість за свою спритність, презирство до обманутому. Чим частіше людина бреше, тим рідше відчуває напругу, про процес перестає приносити їй задоволення, і відповідно, він веде себе від разу до разу більш холоднокровно, краще контролює свої слова та поведінку, перестає відчувати страх перед викриттям працівника правоохоронного органу, що істотно ускладнює виявлення брехні [20].

Виявляючи обман, завжди потрібно намагатися, щоб людина якомога довше не помітила підозру, щоб у нього не було часу скорегувати поведінку. Правильним у даній ситуації буде не допускати ніякої реакції самим співробітником на почуту інформацію. Якщо з'являється метушня, що

відповідає брехні, то доцільно ставити все нові і нові питання по темі. Продовження діалогу в такому темпі викликатиме великі труднощі для опитуваного. Можна запропонувати повторити вже сказане, так як часто брехуни проявляють себе в тому, що не можуть пригадати, про що вони говорили раніше і починають суперечити самі собі і при цьому, на ходу намагаються свою промову окреслювати вигадками по темі бесіди, що якісно знижує висловлювання [20].

Покладатися в своїх висновках бажано на всіх вербальних і невербальних ознаках брехні, яка буде суто індивідуальна в кожному конкретному випадку

В.В. Романов на зразку прокурорсько-слідчих працівників об'єднав всі ці професійно значущі психологічні компетентності в три основних чинники професійної придатності [39].

Перший чинник - високий рівень соціальної адаптації.

Фактор, що безпосередньо пов'язаний з нормативністю поведінки в будь-яких, в тому числі складних, екстремальних умовах професійної діяльності. Тому його слід розглядати в якості одного з головних чинників професійної придатності працівників правоохоронних органів [39].

Другий чинник - нервово-психічна стійкість особистості працівника.

Розглянутий чинник передбачає: витримку до стресу, високий рівень самоконтролю над емоціями і своєю поведінкою, працездатність в критичних, що викликають фрустрацію в ситуаціях. Тут повинні бути розвинені адаптивні атрибути нервової системи, що дозволяють на здатному рівні зберігати працездатність в стані стомлення, здатність адекватно реагувати на різні події. Негативно оцінюються такі якості: низький поріг стійкості до стресу, підвищена емоційна напруженість, надмірна агресивність, імпульсивність дій, невротичні симптоми, швидка виснаженість нервових процесів, психопатичні риси характеру [39].

Третій чинник - пізнавальна активність працівника, яка повинна володіти наступними якостями: аналітичний розум, кругозір, обізнаність, гнучке творче

мислення, кмітливість, прогностичність, активність, уява, інтуїція, здатність до рефлексії.

Якщо присутня низька розумова працездатність, знижена активність, нерозвинена уява, слабка пам'ять то такі елементи несумісні з ефективністю праці й вони будуть прогностично несприятливі [39].

В.В. Романов думає, що до пізнавальних атрибутів співробітника належать професійно розвинені відчуття до них припадають чутливість до нестандартно важливих звуків, запахів, температур різного роду об'єктів. Автор виділяє й розвинену професійну спостережливість, пильність, пам'ять, яка натренована до запам'ятовування прізвищ, адресів, номерів техніки, фотографій, словесних портретів осіб, деталей ситуацій, що мають професійно-юридичне значення. Що стосується професійних уявлень до них можна віднести здатність уявляти план міста або мікрорайону, також подумки програвати плановану ситуацію затримання [39].

В.М. Розін наприклад, у роботі слідчого, як одного з працівників правоохоронних органів виділяє п'ять сторін компетентностей: організаторську, реконструктивну, соціальну, комунікативну і пошукову діяльність [38].

1. Організаторська діяльність - це вольові дії слідчого, спрямовані на перевірку слідчих версій.

2. Реконструктивна діяльність виражена в аналітичній роботі з висунення слідчих версій.

3. Соціальна діяльність мається на увазі робота слідчого, як одного з організаторів боротьби зі злочинністю. Вона ж передбачає правову пропаганду, участь слідчого у профілактиці передбачення злочинності.

4. Комунікативна діяльність полягає в отриманні необхідної інформації про подію злочину за допомогою спілкування. Найбільш широко вона представлена при виробництві допитів учасників кримінального процесу.

5. Пошукова діяльність полягає в зборі, доказів у кримінальній справі.

Зазначені вище компоненти носять більш умовлений характер, оскільки не є відокремленими, а взаємопов'язаними один з одним [38].

В межах нашої кваліфікаційної роботи нас в першу чергу цікавить те, які загальні психологічні компетентності професійної діяльності є у слідчого. Вони пов'язані з самим характером його пізнавальної діяльності.

Підвищена психічна напруженість слідчого в правоохоронній діяльності пред'являє ряд вимог до компетентностей, що пов'язані з якістю психіки, а саме:

- Сензитивність, що означає підвищену нервово-психічну чутливість до різних факторів зовнішнього впливу.
- Емоційна стійкість, яка передбачає знижений рівень тривожності, тобто типову емоційну збудливість в ризикових ситуаціях.
- Резистентність, тобто опірність різним психотравмуючим умовам.
- Терпимість, яка окреслює стійкість до нервово-психічних перенапружень.

Одночасно до особистості працівника правоохоронного органу у напрямку слідчого має першорядне значення в його роботі, інтелектуальні, вольові та комунікативні компетентності. Слідчий зобов'язаний володіти спостережливістю, почуттям обов'язку, чітко виробленою моральною та соціальною позицією. Його діяльність повинна постійно підкорятися кримінально-процесуальному закону, а не будуватися на підозрілості і упередженості [23]. Крім того, слідчий зобов'язаний володіти такою психологічною рисою, як холоднокрівність, оскільки його професія протікає в емоційно стресових ситуаціях. Якщо торкнутися творчого мислення слідчого воно відбувається за часту на підніжжі побудованих гіпотез і слідчих версій, що вказує шлях пізнання при конкретній вихідній інформації. Воно базується на компетентності методів дедукції, що репрезентує аналіз окремого випадку в тлумаченні загальновідомих положень і творчому узагальненні окремих випадків шляхом порівняння і слідчого експерименту [40].

Отже, під психологічною компетентністю знається властивість працівника правоохоронних органів України, що полягає у володінні системою психологічних знань в області взаємовідносин з об'єктами діяльності, у володінні навичками і вміннями організації ефективної взаємодії, а також в

присутності порядку особистісних атрибутів, що дають змогу управляти своїм психічним станом і застосовувати знання й прийоми психічної саморегуляції в критично-стресових ситуаціях.

1.3. Психологічні особливості працівників правоохоронних органів України

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів України, як оперуповноважені, слідчі, дізнавачі, прокурори, судді, всі ті хто працює в органах прокуратури це є різновид урядової праці з притаманними до цієї роботи своєрідними відзнаками. Отримання подібних знань з такими особливостями треба для тих людей, що прагнуть одержати правничу освіту, підкорити спеціальність правника, повідати власні здатності у призначенні правоохоронної діяльності і як він зобов'язаний бути підготовленим до труднощів, які зустрине у своїй діяльності [14]. Відомо, що найменший відступ від вимог закону, щодо використання владних повноважень посадовою особою може призвести до нелегких наслідків, завдати моральних збитків, викликати психологічну травму особі та причасних до нього близьких людей, негативно подіяти на його авторитетність і репутацію, сформуванню негативну думку про нього. Прийняття рішень в подібного роду ситуаціях конфліктного характеру з використанням відповідно до закону владних повноважень вимагає від співробітника правоохоронної служби не тільки всебічних фахових знань, вагомого рівня професійної кваліфікації, а й виняткових індивідуальних якостей, розвинутого розсуду, аналітичного складу розуму, здатності прогнозувати наслідки своїх рішень, емоційної врівноваженості, ввічливого ставлення до людей [32].

Розглянемо специфічні особливості, що властиві правоохоронної діяльності і їх працівникам. Почнемо з екстремального елемента. Фахова практика правників, які є на лобовому краї боротьби зі злочинністю, носить насторожений характер, зумовлений здійсненням багатого діапазону складної, багатоманітної роботи в задачах з гострим дефіцитом даних і часу, енергійного

протидіяння зацікавлених осіб, що неодноразово ігнорують правові норми [11]. Також часто нервово-психічні перевантаження поглиблюються нерегулярною зміною умов праці, порушеннями звичного режиму добової життєдіяльності, вимушеною відмовою від звичайного для багатьох людей відпочинку, що іноді призводить до розвитку стійких станів психічної напруженості, емоційної нестійкості, появи невротичних реакцій, психосоматичних функціональних розладів і різних захворювань на цьому ґрунті. Тим самим співробітники, які проходять службу в правоохоронних органах, мусять бути з бездоганим фізичним здоров'ям, витривалістю до тривалих психофізичних перевантажень, працездатністю, володіти високим рівнем нервової та емоційної стійкості, що варто аналізувати в якості одного з найважливіших чинників їхньої фахової придатності [53].

Що стосується нестандартного творчого кшталту роботи юристів правоохоронців, як одна з особливостей полягає в тому, що йому доводиться наштовхуватися з всілякими життєвими ситуаціями, долями різних людей, які потребують індивідуального, творчого підходу, обачливого вивчення що виникають в правовідносинах. Тому працівнику неминучо необхідні, як суто професійні правові так й специфічні знання з різних галузей науки, культури і освіти [46].

Якщо торкаємось співробітників поліції, треба наголосити, що службовці в напрямках, як конвоювання осіб підозрюваних і обвинувачуваних, так і патрульної служби, повинні стежити за індивідуальними поведінковими, внутрішніми й зовнішніми проявами, а також пам'ятати за самоконтроль.

В.І. Андрущенко, в своїй роботі відображає, що: «Психологічно здорова особистість держить під контролем свої емоції й може виявляти їх відповідно до загальноприйнятих норм, в комунікабельних конфігураціях, які можуть бути в різних культурах і підпорядковуються різним об'єктивним факторам». Дане висловлювання можна застосовувати і в рамках психологічного здоров'я працівників правоохоронних органів України, як специфічну особливість [1].

Розглядаючи філософські підстави категорії «психологічного здоров'я людини» до працівників правоохоронних органів України слід розмежувати поняття «психічне здоров'я» та «психологічне здоров'я» [32].

Головною відмінністю є те, що для психічного здоров'я є нормою відсутність патології, симптомів, що заважають адаптації людини в суспільстві та колективах, а для психологічного здоров'я норма це навпаки, присутність певних особистісних характеристик, які дозволяють не тільки адаптуватися до суспільства, а й розвиваючись самостійно, сприяти його розвитку. Адже психологічний розвиток корениться в особистісному атрибуті, оскільки філософсько-психологічні підстави в даному випадку базуються в різних теоріях особистості, які, в свою чергу, в психологічному контексті завжди припускають досягнення більшого рівня психологічного здоров'я, і, значить, так чи інакше теорії особистості, що пояснюють суть цього поняття [9; 32].

У психології під здоров'ям розуміється результат не тільки біологічних процесів, але і психологічних, поведінкових і соціальних процесів. Психологічне здоров'я людини зараз є предметом вивчення багатьох наук, це пов'язано з розумінням того, що психологічні, поведінкові та культурні чинники сприяють становленню і реалізації здорової особистості. Психологічне здоров'я, внутрішня гармонія із зовнішнім світом рідко даються людині від природи в повному обсязі, часто це вимагає зусиль і відповідної роботи. Робота, яка спрямована на зміцнення психологічного здоров'я, полягає у формуванні психологічної культури особистості: пізнання людьми основних факторів і закономірностей розвитку внутрішнього світу людини, методів і прийомів саморегуляції [9; 32].

В основі сучасного підходу до людини і його психологічному здоров'ю лежить системний принцип, який виходить з концепції людини як біосоціальної істоти. При цьому біологічні та соціальні фактори розвитку людини взаємодіють між собою, перебуваючи в діалектичній єдності. Саме гармонійність і потужність біосистеми людини дозволяють казати про життєздатності, благополуччя індивіда з точки зору його фізичної, психічної і соціальної суті. Людина як система постійно обмінюється із середовищем інформацією та

енергією. Оптимізація зазначених видів обміну сприяє впорядкованості системи, і це є одним з основних підходів до розуміння здоров'я. Критерії оцінки здоров'я полягають в здатності особи здійснювати свої біологічні та соціальні функції, а сукупність механізмів, що забезпечують виконання цих функцій, і називають здоров'ям.

У цій кваліфікаційній роботі ми будемо розглядати аспекти емоційного вигорання працівника підрозділів поліції, тим самим співвідносячи психологічне здоров'я з синдромом емоційного вигорання. В.Є. Шохін, щодо професійного вигорання співробітників спеціалізованих підрозділів поліції встановлює, що «емоційне вигорання – це більш динамічний процес, який з'являється поетапно, в повній ідентичності з механізмом розвитку стресу» [17; 41; 48]. На психіку і властивості співробітників можуть впливати: взаємодія з різними категоріями громадян, найчастіше, які знаходяться в афективних станах, ймовірність застосування зброї і нанесення шкоди іншій людині або ризик постраждати самому, ненормований режим праці і відпочинку, емоційні перевантаження. Все це, може підвищити ймовірність розвитку у співробітників ознак професійної деформації. Професійна деформація являє собою результат негативних змін особистості співробітника, його професійних навичок і здібностей під впливом зовнішніх чинників, що призводять до неадекватної поведінки і втрати професійних компетенцій, тим самим веде до емоційного вигорання [7; 41; 49]. За цим стоять універсальні чинники, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання працівників поліції. Визначимо, що зовнішні фактори, включають в першу чергу умови матеріального середовища, значимість роботи і самі соціально-психологічні умови діяльності [4; 17].

Н.Е. Водоп'янова виділяє чотири найбільш популярних причин виснаження:

Перша причина це хронічна напружена психоемоційна діяльність. Фахівці, що працюють в сферах тісного контакту, необхідно не просто спілкуватися з людьми, але постійно активно взаємодіяти з ними, використовувати прийоми

активного слухання, проявляти свою зацікавленість. Даний аспект діяльності є фактором сильного фізичного, когнітивного і емоційного виснаження [8].

Друга причина є дестабілізуюча організація діяльності. Тобто цей фактор характеризується нечіткою організаційною структурою, незрозумілим плануванням праці від структури де відбувається праця, нехваткою обладнання, погано структурованою і не чіткою інформацією, високим рівнем бюрократизації. Дестабілізуюча обстановка викликає частий негативний ефект, вона позначається на суб'єкті працівника, поліцейського, а потім відображається на інші сторони роботи [8].

Третя причина виявляється в підвищеній відповідальності за виконання функцій та обов'язків. Багато хто працює в режимі постійного зовнішнього і внутрішнього контролю. Процесуально зміст діяльності поліцейського полягає в тому, що постійно треба входити в стани контролю та особистісні переживання. Дана особливість діяльності передбачає наявність моральної, а часом і юридичної відповідальності. Присутність подібного самоконтролю формує постійне психоемоційне напруження, відчуття особистісної відповідальності за кожен свою дію [8].

Четверта причина полягає у самому робочому місці. Тривалість роботи протягом дня, неякісне обладнання для роботи, відсутність фізичного комфорту на робочому місці може також приводити до виснаження. У деяких же випадках, навіть саме приміщення або територія роботи може викликати відчуття дискомфорту [8].

Також при розгляді психологічних особливостей працівників правоохоронних органів України слід торкнутися сутності і змісту психологічного супроводу праці в цій сфері. Базовим інформаційним поняттям, що знайшла доволі широке розповсюдження в практичній психології в цій праці виступає аспект «психологічного забезпечення». Його основу становить сам термін «забезпечення», який розглядається як вид професійної активності різних суб'єктів роботи. Відповідно вплив суб'єктів, що реалізують психологічне забезпечення, на загальний результат опосередковано діяльністю інших

суб'єктів, тобто керівників різних підрозділів, слідчих, оперуповноважених карного розшуку, поліцейських і т.д. Термін «психологічне забезпечення» використовується в поєднанні з об'єктом його вживання в певній діяльності або суб'єктом професійної праці. Оскільки діяльність правоохоронних органів носить багатофункціональний характер то існує досить велика кількість варіантів словосполучень з використанням терміну «психологічне забезпечення» [27].

Більш виразним до об'єкту виступає поняття «професійна діяльність», яка враховує різні особливості праці, його характер, соціальне призначення і функціональну насиченість. Для позначення комплексу психологічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності органів, підрозділів і установ внутрішніх справ, доволі обґрунтовано застосування терміну «психологічне забезпечення професійної діяльності». Так, широке поширення в відомчій психологічній практиці отримав термін «психологічне забезпечення діяльності правоохоронних органів» [22]. Психологічне забезпечення діяльності правоохоронних органів України – це система організаційних і психологічно-практичних заходів, цілеспрямованих на вдосконалення роботи з особовим складом і підвищення ефективності його професійної діяльності на основі підняття психологічного потенціалу індивідів, колективу, структури та системи управління.

Але термін «психологічний супровід» точніше окреслює цю направленість, оскільки передбачає неухильне застосування штатних практичних психологів в процес діяльності, в інтересах якої вони здійснюють свою роботу. Психологічні заходи можуть аналізуватися як попередній етап забезпечення діяльності, але вони більш підходять для кадрової роботи і не повноцінно відображають сутність, як це робить психологічний супровід діяльності співробітників правоохоронних органів.

П.Я. Пригунов вважає, що існує два основних функціональні напрями системи психологічного супроводу діяльності співробітників правоохоронних органів в Україні. До першого відноситься психологічне забезпечення роботи з

кадровим складом, а до другого психологічний супровід оперативно-розшукової діяльності співробітників правоохоронних органів [33].

Кожне з даних напрямків в свою чергу включає в себе ряд завдань і організаційних заходів. Це може бути представлено наступним чином, до числа заходів по психологічному забезпечення кадрової роботи відносяться:

- професійний психологічний і психофізіологічний відбір кандидатів на службу в правоохоронні органи;

- моніторинг динаміки змін професійно важливих якостей співробітників оперативних підрозділів правоохоронних органів;

- підвищення комунікативної компетентності та психологічна підготовка оперативних працівників до виконання функціональних обов'язків в складних умовах;

- психологічне обслідування і надання допомоги співробітникам, котрі побували в ситуаціях, пов'язаних із загибеллю людей, застосуванням зброї та іншими подіями [33].

- вивчення соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів і громадської думки співробітників з різних аспектів службової діяльності правоохоронних органів [33].

Психологічний супровід оперативно-розшукової діяльності відрізняється і до співробітників правоохоронних органів включає в себе:

- аналіз документальних матеріалів і оперативних відеозаписів з метою отримання необхідної інформації про психологічних характеристиках об'єктів оперативної зацікавленості;

- психологічне портретування осіб, які мають оперативний інтерес;

- прогноз можливих варіантів їх поведінкових реакцій в різних оперативних ситуаціях;

- вивчення структури і реальної розстановки сил у ряді злочинних угруповань;

- психологічний супровід планування і проведення оперативних заходів;

- психологічне забезпечення роботи оперативного штабу та переговорів в ситуаціях захоплення заручників;
- створення і накопичення масиву оперативно важливої психологічної інформації, організація санкціонованого доступу до неї практичних психологів підрозділів і інших зацікавлених осіб [6; 24].

Якщо говоримо про основні засоби в системі психологічного супроводу діяльності співробітників правоохоронних органів це безсумнівно виступають такі елементи як:

- психологічна і соціально-психологічна діагностика;
- психофізіологічне обстеження з використанням реєстраторів психологічного стресу та інших апаратурних методів;
- психологічна підготовка, викладання оперативної, юридичної, управлінської психології, психології юридичної праці в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- індивідуально ідеологічна, виховна, психопрофілактична і психокорекційна робота;
- соціологічні та соціально-психологічні опитування [6; 24].

До числа вагомих функцій системи психологічного супроводу роботи працівників правоохоронних органів України відносяться: діагностична, аналітична, прогностична, контрольнo-регулююча, мотивуюча, розвиваюча, освітня, профілактична функції. Безумовно, що в практичних оперативних підрозділах психологи здатні розв'язувати точні завдання, пов'язані з організацією і проведенням психологічної та спеціально-психологічної підготовки працівників, здійснювати їх професійне консультування з використанням психологічних аспектів проведення оперативних дій. До них слід зазначити:

- навчання оперативних агентів для впровадження в злочинні угруповання;
- участь у розробці методик індивідуального навчання негласних працівників;

- навчання навичкам встановлення психологічного контакту і довірчих взаємин з об'єктами професійного цікавості;
- розвиток здатності до виявлення умислів об'єктів по їх зовнішнім ознакам і поведінці;
- розвиток умінь характеризувати деталі нещирої поведінки об'єктів професійного інтересу;

Таким чином, психологічні особливості працівників правоохоронних органів України мають великий спектр аспектів, які треба враховувати для здійснення якісної професійної діяльності, що відображаються в психологічному і психічному здоров'ї, емоційному вигоранні та рекомендацій штатних психологів різних підрозділів.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИВЧЕННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

2.1. Вивчення умов готовності працівників правоохоронних органів

В результаті здійсненого теоретико-психологічного аналізу літератури по відношенню до психологічної готовності працівників правоохоронних органів України, дає спромогу досліджувати компоненти професійної діяльності.

Для проведення експериментального дослідження було передбачено вирішення наступних завдань:

1. Виділити компоненти психологічної готовності працівників правоохоронних органів України.
2. Виконати діагностику компонентів психологічної готовності працівників правоохоронних органів України.
3. Здійснити аналіз отриманих результатів експерименту.

З метою вирішення цих завдань було проведено експеримент на базі Вознесенського відділу поліції ДВП ГУНП м. Запоріжжя, серед яких брали участь працівники поліції.

Для експериментального дослідження готовності працівників правоохоронних органів України було обрано дві методики: 16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, (форми А) [31, с. 63-77], що дає змогу виявити індивідуальні відмінності, наміри, зацікавлення й інтелектуальні характеристики індивіда та опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової [13].

За допомогою тесту Р.Б. Кеттелла необхідно було вивити особистісні компоненти, що притаманні поліцейським. Цей тест має 187 запитань, що пропонувались надати відповіді даним респондентам. Щодо опитувальника

Л.Н Кабардової він більш орієнтовний на принципи оцінки респондентом свого досвіду і готовності на основі пережитого, сформованих емоційних станів й умінь. Тест має 42 питання, які відносяться до професійної діяльності поліцейських.

Вибірку цього експериментального дослідження склали 25 працівників поліції з віковими межами від 24 до 45 років та стажем роботи від 1 до 21 року. Вибірка подана у таблиці (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Вибірка експериментального дослідження працівників поліції

| Стать | Чоловіки | Жінки |
|---------------------|--------------|--------------|
| Кількість | 20 | 5 |
| Вік | від 24 до 45 | від 24 до 45 |
| Стаж роботи (років) | від 1 до 21 | від 1 до 21 |

Методики дослідження були використані з інтервалом у десять хвилин. До кожної методики був відведений певний час від 35 до 55 хвилин. Усім учасникам (респондентам) були роз'яснені інструкції щодо проходження тестів і надані анкети з перерахуванням тестових запитань по кожній методиці.

Отже, слід зазначити, що експериментальне дослідження розділено на декілька етапів. Перший безпосередньо саме тестування, коли з'ясували, що поліцейські зрозуміли черговість виконання методики, було озвучено чіткі твердження, на які вони фіксували свої відповіді у бланках. Після закінчення першої методики відбувся збір бланків відповідей. Вслід перерви в декілька годин проведено друге тестування, що процедурно ідентична до першої. Після завершення опитування, зібравши всі бланки відповідей провели тлумачення результатів, і опираючись на ці данні зробили їх інтерпретацію. Обрані методи надали можливість означити компоненти готовності працівників правоохоронних органів України і виконати їх діагностику, детальніше інформація про етапи дослідження відображена нижче.

2.2. Діагностика рівня готовності працівників правоохоронних органів

До цілі виконання даного дослідження, що спрямоване для визначення готовності працівників правоохоронних органів України, ми вибрали наступні методики:

1. 16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, (форми А) [31, с. 63-77].
2. Опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової [13].

Всі учасники були організовано зібрані в одному приміщенні. До доведення мети цього дослідження всім респондентам було чітко озвучено важливі аспекти. Під час бесіди з учасниками роз'яснили загальні відзнаки готовності, суміжні характеристики і важливість цих елементів в їх професійній діяльності та власному житті. Цей захід був цілеспрямований до підготовки учасників на увагу, думок про власну роботу та важливість проблематики перед тестуванням.

Потім, кожен респондент експерименту одержав повноцінний бланк для запису своїх відповідей. Для полегшення опрацювання результатів, бланки мали таблиці відповідей.

Перед кожним тестуванням респондентам надавалась інструкція стосовно фіксування відповідей до методик. Треба зауважити, що між кожним тестуванням учасникам було виділено десятихвилинну перерву для відпочинку й переведення центру уваги до наступного тесту.

До закономірності здійснення експерименту, перша методика була Р.Б. Кеттелла «16-ти факторний особистісний опитувальник» (форми А). Як було згадувано вище, учасникам надавалась наступна інструкція: «Вам буде поставлено ряд запитань, на кожен з яких Ви повинні обрати один з трьох запропонованих відповідей, який найбільшою мірою відповідає Вашим поглядам. Обов'язково відповідайте на всі питання поспіль, не пропускаючи. Не виділяйте багато часу на обмірковування відповідей. Відповідати слід на чотири-сім питань за хвилину. Для заповнення у опитувальника у Вас є п'ятдесят п'ять

хвилин. Ймовірно, що деякі питання покажуться неясними або сформульованими не так детально, як Вам хотілося б. У таких випадках, намагайтеся уявити найбільш звичайну ситуацію, яка відповідає змісту питання, і на цьому обирайте свою відповідь. Відповідайте правдиво і щиросердно. Не прагніть справити хороше враження своїми відповідями. Тут не може бути відповідей "правильних" або "неправильних"» [31, с. 63-77]. Після інструкції всі респонденти почали виконання.

Другою методикою виступила методика Л.Н. Кабардової «опитувальник професійної готовності», яка була направлена на визначення професійної готовності респондентів до їх діяльності. Перед початком тестування була представлена подальша інструкція: «Уважно прочитайте питання. На кожен з них Вам необхідно дати три відповіді, оцінивши їх в балах. Відповідь записується в клітку бланка, де цифрами позначені номери питань, а буквами - клітинки для трьох відповідей.

Спочатку Ви оцінюєте, як добре Ви вмієте робити те, що записано в питанні (клітинка "а"):

- роблю, як правило, добре - два бали;
- роблю середньо - один бал;
- роблю погано, зовсім не вмію, ніколи не робив - нуль балів.

Потім оцінюєте відчуття, які з'являються у Вас, коли Ви це робите (клітинка "б"):

- позитивні (цікаво, легко) - два бали;
- нейтральні (все одно) - один бал;
- негативні (нецікаво, важко) - нуль балів.

Третя відповідь повинна відтворити, хотіли б Ви, щоб описане в питанні дія входила в Вашу роботу (клітинка "в"):

- так - два бали;
- все одно - один бал;
- немає – нуль балів.

Читаючи запитання, обов'язково звертайте увагу на слова "часто", "легко", "систематично". Ваша відповідь повинна прислухатися до значимості цих слів» [13].

Відтак коли респонденти завершили працювати над опитуванням, після кінцевої методики ми щиро подякували, що вони брали участь в цьому дослідженні, провели збір бланків з їх відповідями, щоб відтворити обробку й аналіз результатів. На базисі цього будуть опрацьовані практичні рекомендації працівникам правоохоронних органів України, щодо підвищення рівня психологічної готовності до їх професійної діяльності.

Отже, обрані методики діагностування психологічної готовності працівників правоохоронних органів України повністю відповідають цілям дослідження, вони валідні, надійні, апробовані і дають змогу виявити ступінь аспектів у кожного респондента, порівняти середні дані і зробити відповідний висновок. Більш ґрунтовна інформація про обробку результатів надана у подальшому підрозділі.

2.3. Аналіз рівня готовності працівників правоохоронних органів

Проводячи аналіз отриманих свідчень психологічної готовності працівників правоохоронних органів України (поліції), треба наголосити, що їх показники перебувають майже на одному рівні серед всіх респондентів, але є певні виключення враховуючи специфіку їх діяльності. Більшість свідчень характеризуються показниками на середньому рівні. Ці дані дають можливість зробити висновки до нашої проблематики.

Опрацьовані показники до методики «16 факторного особистісного опитувальника Р. Б. Кеттелла» дають можливість їх інтерпретувати таким способом:

Починаючи аналіз факторів А та Н, що показує потребу людини в вмінні до комунікації з людьми в навколишньому середовищі, та потребою в самому спілкуванні, до графіку ми спостерігаємо середні значення, а саме фактор А має

6,04 стіни і фактор Н має 7 стін. Це характеризує більшість респондентів тим, що вони контакту з людьми не відстороняються, але доволі бережливо проявляють ініціативу в розмовах. Насторожливі в контактуванні, мають обмежений круг товаришів, знайомих та друзів, що розділяють їх ціннісні життєві орієнтації. Контакт з багатою кількістю людей або владними особами потребує поборення внутрішньої напруги.

Фактори L та N вказують на взаємозв'язок індивіда до інших людей. В цьому випадку маємо доволі розбіжні значення, фактор L має 8,24 стіни, а фактор 5,56 стіни. Фактором L визначаємо, що особа в життєвих обставинах вбачає прихованість, добре розуміє інших людей, відчуває їх настрої, переживання і різного роду мотиви. Вміло відчуває приховані елементи ставлення, що дозволяє корелювати дистанцію і манеру комунікації. В конфліктних зіткненнях намагається знайти компроміс, але одночасно відчуває себе напружено і тривожно. Фактор N в своєму середньому значенні показує доброзичливість індивіда без довірливості. З розуміння ставиться до чужих і сторонніх проблем, а свої проблеми вирішує тихо, без оприлюднення.

Фактори E і Q2 фіксують моменти прояву лідерських схильностей. Фактор E має 4,88 стіни, фактор Q2 5,72 стіни, тобто середні показники. Це опосередковані вираження лідерських якостей. Своя думка не завжди озвучується колективу і майже не втілюється. Лідерські якості включаються коли ситуації добре прогнозовані, без ускладнень на своєму шляху. Свої рішення можуть бути змінені під впливом колективу або певної групи. Рішення з великою вагою відповідальності і ризиків приймає індивідуально.

Фактори B та M, що визначають інтелектуальну складову індивідів. Фактор B має 7,48 стін, фактор M 5,8 стін. Це середня складова цих факторів, що особи більш схильні вирішувати практичні завдання, абстрактні проблеми складних рівнів і займатися ґрунтовною розробкою ідей.

Синтез фактору N й фактору Q1 віддзеркалюють оперативність і гнучкість мисленневих процесів. Тут фактор N, що вже згадувався вище має 5,56 стін, фактор Q1 5,48 стін. Ці середні показники кажуть про людей схильних енергійно

розбиратися в складних проблемних обставинках, але не кожного разу можуть проаналізувати всі варіанти рішень. Новітні варіанти використовуються після довгої і глибокої оцінки всіх деталей.

Об'єднання таких факторів, як С та І з значеннями 7,64 і 5,36 стін, що вказують на чутливості емоціогенних ваг, дають нам змогу інтерпретувати респондентів таким чином, що вони схильні більш берегти емоційний спокій в стандартних для них обставинках. З нестандартними ситуаціями можуть виникати почуття тривожності на недовгий час. Потужні емоційні сплески можуть бути коли торкаються глибоких внутрішніх актуальних проблем.

Фактори Н і F говорять нам про вподобання до ризикованого поведіння, маємо значення 7 та 4,92 стін, тобто жадання індивідів шукати позитивні й оптимістичні елементи в житті, але виключити негативні аспекти не вдається взагалі. Індивід має віру своїх досягнення, якщо масштаб і коло ситуацій вже були в досвіді й можна використати тактики вирішення завдань. Тригер ризику вмикається в небезпечній ситуації з високою вірогідністю успіху.

Високі показники є в факторах О і Q4, що відповідальні за вияви тривожності, 7,64 та 8,82 стіни. В пам'яті часто згадуються невдачі, негативні епізоди, є шкодування своїх діянь в минулому. Тяжко переносяться критика, особливо, якщо це стосується важливої події де особа була учасником. Хвальба сприймається з високим рівнем підозрілості. Рішення важких проблем здаються не подоланими, що ускладнює пошук стратегії і тактики їх вирішення.

Відносно фактору самодисципліни Q3 і моральної нормативності G спостерігаємо показники 7,08 і 5,88 стін. Тут ситуація говорить з боку того, що є здатності використовувати свої знання організації, але в середовищі в якому людина вже адаптувалася. В несподіваному сторонньому навантаженні може розгубитися і робити не послідовні дії. Дуже вимогливо сприймає групові правила, традиції й потреби. Старанність в важливих подіях мають змогу синтезуватись з формалістичним здійсненням своїх посадових зобов'язань, коли не відбувається зачеплення внутрішніх інтересів. Результати респондентів (див. Додаток А). Графічне зображення отриманих показників показано на рисунку 2.1

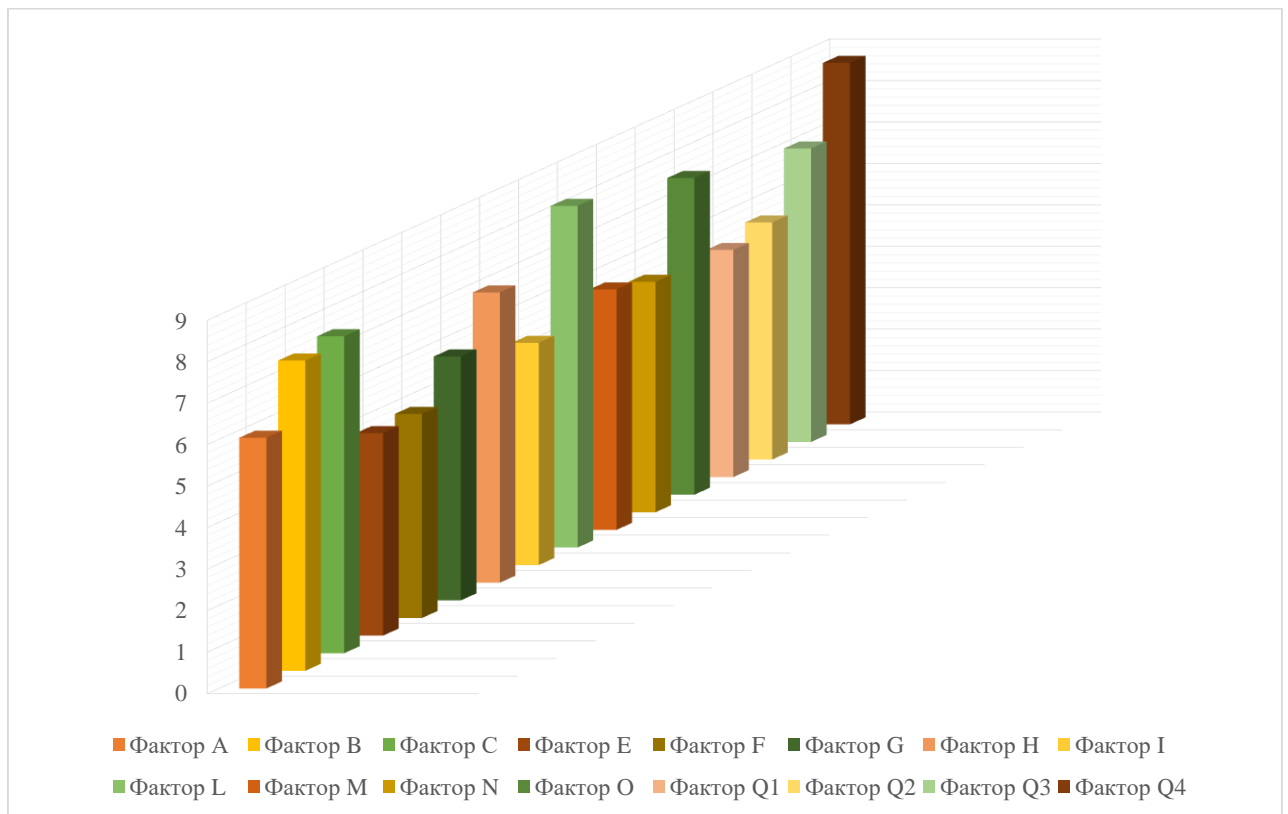


Рис. 2.1. Показники шкал за методикою «16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла (форма А)»

За результатами методики «опитувальник професійної готовності» Л.Н. Кабардової було виявлено, що серед респондентів високі показники рівня категорії «Людина-людина» (55%). Це означає, що досліджуванні мають схильності до здібностей управляти спільнотами осіб різної кількості, впроваджувати ідеї в колективах, підвищувати рівень соціальних, економічних та духовних аспектів. Це люди, які мають широкий кругозір в повсякденному житті або певної діяльнісно-професійної направленості. Пильні до прояву своїх почуттів, роздумів та поведінки. Високий рівень розуміння інших людей з здатністю відтворювати модель їх внутрішнього світу з співпереживанням. В професійній діяльності респондентів нестандартні ситуації сприймаються нормою, з цим активізується і розвивається творча площина складу розуму, добре уявляють наслідки дій з можливими конфліктами або суперечностями. Із-за швидкоплинної зміни зовнішніх умов представники цієї професії безперервно вдосконалюють свої навички і здібності різнобічних сторін соціальних процесів.

Приділяють увагу витримці до людей в колективі і інших осіб з дотриманням правових норм бо професія має ненормований характер.

Категорія «людина-природа» має яскраво виражений низький рівень в учасників дослідження (70%). Данна категорія тісно пов'язана з природно-біологічними елементами людини і природи та зовсім не актуальна до досліджуваних бо нічого не зв'язує з їх роботою.

Більш цікавіше аналізувати категорію «людина-знакова система» тут відображається чіткий середній рівень (60%). В цій категорії люди добре орієнтуються в документах, різних текстах, списках, формулах. Дуже вправно створюють і редагують проекти. Сприймають графічну інформацію у символах, як карти або різного роду креслення. Переважно відмінно володіють рідною мовою в письмовому й усному форматі, але можуть схибити деякі основи в іноземних мовах. Добре ставлення до систематичних процесів в роботі, без яких їм складно почувати себе комфортно. Прояв креативу є в знаходженні не стандартних рішень та інтелектуальних ініціативах. Здатні сконцентровано виконувати завдання в складних зовнішніх умовах з високим рівнем перешкод, контролюють вірність своїх думок, терпеливі в придержанні строгих правил.

Щодо категорії «людина-техніка» маємо також середній рівень, як і в попередній категорії (65%). Означає хорошу взаємодію з технічними засобами в професійній діяльності, це транспортні засоби, електронні пристрої, та механічні прилади. В процесі пізнання нового приділяється увага об'ємним і лінійним ознакам, слухової, тактильної і нюхової чутливості, що притаманні більш кінестетикам. Гарно розвинена просторова уява об'єктів або предметів, що вилучаються з досвіду та пам'яті. Спосібні приймати щонайкращі технічні рішення. Дуже дисципліновані і обережні в роботі з технікою різних категорій, що зв'язні з професійною діяльністю.

Сфера «людина-художній образ» відсвічується в низькому значенні (43%). Опрацювання дуже тонких і скрупульозних моментів праці даються складно. Потрібні знання культури сучасного світу і навколишнього життя в суспільстві в якому перебувають. Потребують допомоги, рекомендацій або координації осіб,

які являються спеціалістами цієї області. Графічне зображення отриманих показників показано на рисунку 2.2

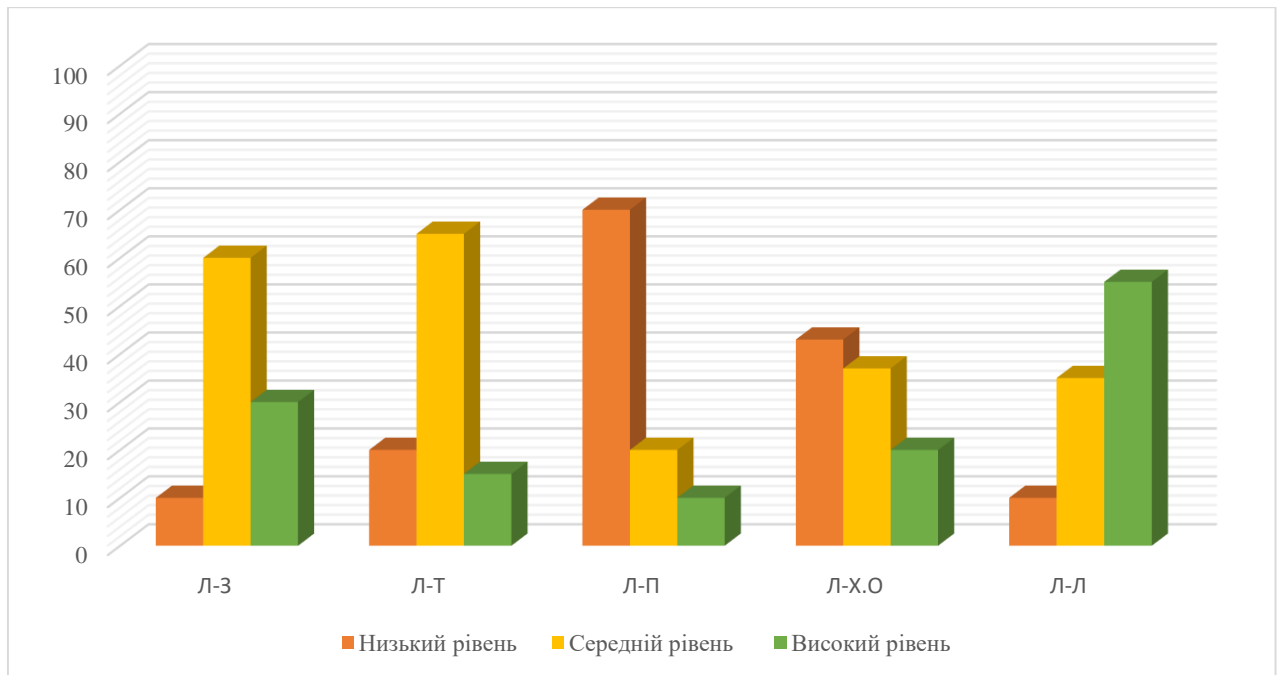


Рис. 2.2. Показники професійної готовності працівників правоохоронних органів України (поліцейських) у відсотках (%) за методикою «опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової»

У підсумку, треба сказати, що з аналізу складових психологічної готовності працівників правоохоронних органів України, а саме поліцейських за двома методиками, ми маємо середні дані. Недостатньо високі показники обумовлюють необхідність розроблення і впровадження психопрофілактичної програми, щодо удосконалення рівня готовності та зниження компонентів напруження, стресу й тривожності.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПСИХОЛОГІЧНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

3.1. Розробка і впровадження психопрофілактичної програми удосконалення готовності працівників правоохоронних органів

Розробка і впровадження психопрофілактичної програми удосконалення готовності працівників правоохоронних органів України є доволі вагомим елементом. З результатів експериментального дослідження було відібрано 9 осіб, що мають високі рівні тривожності, напруження та підозріливості.

Мета розробки цієї психопрофілактичної програми є зниження рівня напруженості, тривожності, підозрілості, знайомства з поняттям «готовності» та зменшення ризиків негативних дій з урахуванням доволі специфічної професійної діяльності.

У відповідності до мети були згенеровані такі завдання:

1. Зменшення рівня тривожності і підозріливості;
2. Зняття напруженості за допомогою напрямів праці з особистими відчуттями;
3. Стабілізувати негативні афективні стани;
4. Активувати внутрішньо психологічні потенціали.

Перерахування форм роботи під час занять, що будуть застосовуватись: обговорення, творчі доручення, дискусія, вправи, бесіди та групова робота.

Обладнання: ручки, м'яч, папір формату А-4, корзина для сміття.

Очікуванні результати:

1. Підняття ступеня стресостійкості;
2. Зняття високого рівня напруженості і тривожності з підозріливістю;
3. Підвищення рівня свідомості своїх психологічних ресурсів.

Організація занять: дана психопрофілактична програма розрахована на 8 занять, з розрахованою тривалістю 60 хвилин на кожне заняття. Заняття проводяться три рази в перші два тижні та два заняття в останній тиждень.

Кількість учасників у групі: 9 осіб

Форма занять: групова.

Тематичний план психопрофілактичної програми (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ ПРОГРАМИ

| № | Тема заняття | Тривалість |
|----|---|------------|
| 1. | Вправа «Привітання ближнього» | 20 хвилин |
| | Вправа «Навколишній світ у ближчому колі» | 20 хвилин |
| | Вправа «Будівник» | 20 хвилин |
| 2. | Вправа «Релаксація в диханні» | 20 хвилин |
| | Вправа «Почуйте свої думки» | 20 хвилин |
| | Дискусія «Загальний спокій» | 20 хвилин |
| 3. | Вправа «Сортування для смітника» | 20 хвилин |
| | Вправа «Видалення зайвих даних» | 20 хвилин |
| | Вправа «Оновлення себе» | 20 хвилин |
| 4. | Вправа «Особиста сіть опор» | 20 хвилин |
| | Вправа «Емоційне тренування себе» | 20 хвилин |
| | Дискусія «Цінність своїх ресурсів» | 20 хвилин |
| 5. | Вправа «Цікавість своєї професії» | 20 хвилин |
| | Вправа «Перемоги кожного дня» | 20 хвилин |
| | Міні-тест «Природний шаблон роботи» | 20 хвилин |
| 6. | Обговорення «Для мене корисно» | 20 хвилин |
| | Вправа «Портрет» | 20 хвилин |
| | Дискусія «Розмови в праці і вдома» | 20 хвилин |

Продовження табл. 3.2

| № | Тема заняття | Тривалість |
|----|---|------------|
| 7. | Вправа «Тригери внутрішнього заспокоєння» | 20 хвилин |
| | Вправа «Торгівля переконаннями» | 20 хвилин |
| | Вправа «Ланцюг об'єднань» | 20 хвилин |
| 8. | Вправа «Таємниця близького» | 20 хвилин |
| | Вправа «Небезпека своїх дарунків» | 20 хвилин |
| | Обговорення «Похвала собі» | 20 хвилин |

ЗАНЯТТЯ №1

Вправа

«Привітання ближнього»

Мета: дати можливість учасникам розповісти про себе в різних ключах та означити свої цінності.

Хід вправи: учасники за столом сидять навпроти по парах. Протягом двадцяти хвилин задають питання різного роду, що їх цікавлять для того щоб пізнати один одного, одночасно с кожним питанням передається м'яч. По завершенню учасники розповідають іншим свої враження цієї вправи.

Після, треба роз'яснити з якою метою це робиться, що веде за собою, який успіх включає ця вправа. В легкий формі приділити увагу інформації про психоемоційні розлади, стреси, вагомість негативних емоцій, важливість позитивних емоцій та відповідальність людини за своє психологічне здоров'я.

Вправа

«Навколишній світ у ближньому колі»

Мета: розкрити значимість єдності в групі, породжувати почуття вільності, ствердлого чуттєвого відношення між членами групи.

Хід вправи: учасники беруть аркуш паперу формату А-4 та ручки, починають малювати свій навколишній світ яким вони його бачать, потім передають малюнки по колу, кожний наступний учасник може надати оцінку або

написати коротко свої думки. До закінчення співучасники діляться, що їм сподобалось або не сподобалось, в відповідному або кожному малюнку.

Думки членів групи можуть відрізнятись з різних точок зору, звичайно вони опираються на внутрішньо емоційні установки та стереотипи. Важливо це підкреслити в процесі розмови і направити на вагомість здатності самоконтролю та поваги.

Вправа

«Будівник довіри»

Мета: установити довірливе контактування.

Хід вправи: Сказати учасникам, щоб вони стоячи схрестили руки на груді і розводили їх, поки не буде команди досі. Це повинно продовжуватись три хвилини, але відчуття спільності з'явитися не повинно. Ілюзорно буде здаватись, що вправа триває дуже довго з відчуттям не комфортності. Після цього, сказати, що є можливість хвилинку відпочити. Повторно запропонувати схрестити руки поки в усіх одночасно не захотять їх відпустити, але приділити увагу умові, це повинно відбутися без будь-яких слів. Якщо з першого разу не вийде, давати все більше нові спроби поки не вийде як треба.

Після завершення психолог роз'яснює, що коли люди роблять щось разом в них поступово розвиваються навички розуміти один одного без слів. Відчуття єдності розвивається з наявністю однієї великої загальної цілі. Поставити запитання, які емоції та відчуття були під час вправи в кожного.

ЗАНЯТТЯ №2

Вправа

«Релаксація в диханні»

Мета: зменшення рівня внутрішніх напружень і переживань.

Хід вправи: під час усної команди учасники починають повільно вдихати повітря сидячі по колу або в парах один напроти іншого. З кожним вдихом учасники затримують дихання на 3-5 секунд і повільно видихають.

Перед вправою даємо роз'яснення, що учасники повинні відкинути всі свої думки про роботу, відносини до кого небудь або чогось небудь, щоб максимально знизити рівні внутрішніх негативних і напружених станів. Скласти перед собою руки, розслабити м'язи, заплющити очі, закрити штори і якщо дозволяє технічне оснащення в приміщенні включити кондиціонер на комфортну температуру, яка попередньо обговорена в групі. Процедура зобов'язана займати всі двадцять хвилин. Одночасно дозволяється коротко сказати свої відчуття, їх відсутність також можлива.

Вправа

«Почуйте свої думки»

Мета: налаштування групи на пошук відповідей.

Хід роботи: озвучуються наступні питання групі:

1. Які результати є для мене важливими?
2. Що я очікую в житті?
3. Відчуваю чи я інших людей?
4. Цінують мене на роботі?
5. Цінують мене в дома?
6. Хто з оточуючих відображує щастя?
7. Що для мене є значимістю?
8. Що я хочу?
9. Що мені подобається?

Відповіді усно не говоряться, а відповідаються в своїх думках.

Дискусія

«Загальний спокій»

Мета: активізування самоаналізу про властивий рівень внутрішньої тривоги та розвиток спокійності.

Хід роботи: дискусія починається з запитань психолога:

1. Що на ваш погляд покращує спокій?
2. Могли би якісь непотрібні дрібні деталі вилучати з тривоги?
3. Як часто ви відчуваєте себе в безпеці?

4. Ви пам'ятайте відчуття повного внутрішнього спокою?

5. Як ви відпочиваєте?

Всі учасники групи відповідають послідовно, разом відкривають горизонти нових запитань і ставлять їх один одному. Їх можна записувати на виданому аркуші паперу формату А-4. Якщо починаються суперечки, психолог стабілізує ситуацію та налаштовує на позитивний лад, тобто контролює дискусію, а також відповідає на поставлені запитання до нього самого. Психолог може рекомендувати літературу по цій тематиці з урахуванням інтересів кожної особистості.

ЗАНЯТТЯ №3

Вправа

«Сортування для смітника»

Мета: виробити вправність аналізу в сортуванні не потрібної інформації, що перешкоджають в житті та негативно впливають.

Хід проведення: учасники групи беруть аркуші паперу формату А-4, ручки і починають втілювати на папері всі свої перешкоди. Це може бути будь-яка зайва інформація, яку вони часто згадують, а вона не несе ніякого смислового навантаження. Враховуються страхи, переживання, образи, негативні спогади, тобто все що стримує їх потенціал.

В завершені вправи береться корзина для сміття, передається кожному і учасник повинен розірвати свій аркуш на дуже дрібні шматочки й викинути. В такому випадку психолог допомагає своїй групі більш чітко ідентифікувати власні можливості без зайвих перешкод, що були трудні раніше.

Вправа

«Видалення зайвих даних»

Мета: остаточне подолання життєвих перешкод, повне визволення від тривожності.

Хід вправи: дана вправа тісно пов'язана з минулою вправою, тобто послідовне їх виконання обов'язкове. Психолог бере м'яч і кидає його будь-

якому учаснику з запитаннями: «Ви би змогли зараз швидко зібрати і з'єднати свої шматочки паперу, що викинули?», «Чи потрібно вам це робити?», «Чи хочете ви це робити?». На питання відповідає кожний учасник, таким чином кожний член групи вивчає відповіді інших, тобто всякий вибір який зробили учасники. Психолог допомагає розрізняти почуття, дає можливість висловити думку кожного.

Вправа

«Оновлення себе»

Мета: розвиток самоаналізу і позитивного уявлення.

Хід роботи: психолог пропонує продовжити фразу «Неможливе не для мене, а для того хто ...».

ЗАНЯТТЯ №4

Вправа

«Особиста сіть опор»

Мета: усвідомлено створити свою сіть опір, представити сітку людей, які можуть прийти в тяжких складноутворених життєвих ситуаціях.

Хід вправи: психолог пропонує створити перелік осіб, які на думку учасників можуть їх підтримати. Наприклад, колеги, близькі родичі або друзі. За допомогою ручки і аркушу учасники малюють, як вони це уявляють.

Аналіз результату, психолог ставить питання для обговорення:

1. Подивіться, що вийшло і інтерпретуйте свою думку?
2. При написанні згадували ви якісь ситуації?
3. Подумайте, як би ви могли удосконалити вашу сітку опір?
4. Наскільки ви готові допомогти цим людям в складну хвилину?
5. Що для вас цінне в підтримці?

Вправа

«Емоційне тренування себе»

Мета: розширення навичок емоційної стабільності.

Хід вправи: учасникам потрібно кидати м'яч, говорити смішні речі або згадувати позитивні ситуації, що приходять в думку, а задача інших не засміятися.

Вправа

«Цінність своїх ресурсів»

Мета: підвищити цінність і значимість своїх можливостей.

Хід вправи: учасники повинні написати свої здібності в їх професійній діяльності. Чим вони цінні для свого колективу в роботі, щоб хотіли змінити в процесі своєї праці або бачать себе в іншій направленості. На скільки готові змінювати звичайні рутинні процеси, які є в їх житті. Психолог питає у кожного його цінність, яку він вважає за потрібне озвучити. Потім психолог пропонує замислитись, що буде, якщо їх подальші дії в житті будуть орієнтуватись з цим урахуванням.

ЗАНЯТТЯ №5

Вправа

«Цікавість своєї професії»

Мета: відновити інтерес до своєї професії, згадати притаманні переваги.

Хід вправи: психолог починає збуджувати пам'ять, просить пригадати емоційні прояви своїх внутрішніх почуттів коли учасники відчували значимість і перевагу своєї роботи. Наприклад, в ході своєї праці або побутовому житті. Якщо перекреслюються почування гніву та злості в спогадах, порекомендувати стабілізуватися та спокійно пам'ятати, що він не один в сітці підтримки. Учасники беруть аркуш паперу і записують відповіді на такі питання:

1. Що вас вразило під час цієї вправи?
2. Тутешні емоції співпадали з емоціями в спогадах?
3. Коли востаннє ви відчували подібні емоційні стани?
4. Відбувається це зараз в вашій роботі і чому?
5. Опишіть, що вам не вистачає в емоційному плані і можливо це змінити?

Психолог передає м'яч по колу, щоб кожний зміг поділитися своїми враженнями від вправи, досвідом та бажаннями. Позитивні та смішні ситуації також доречні в цій вправі.

Вправа

«Перемоги кожного дня»

Мета: сформуванню розуміння цінності перемог людини в професійній діяльності або звичайному житті, з якими нашоувхуються учасники кожного дня.

Хід роботи: група записує всі хороші речі і маленькі перемоги, які вони вважають за потрібним. Їх повинно бути не менше десяти в професійній роботі та не менше п'яти в побуті. В такому випадку все лихе більш стирається, після всі хто занотував ці речі беруть участь в спілкуванні цієї теми.

Міні-тест

«Природний шаблон роботи»

Мета: більш чітко розібратися в внутрішній природі схильностей поведінки в професійній діяльності.

Хід вправи: учасникам розповідається, що природа кожної людини відрізняється в їх поведінці та поступках. Психолог пропонує обрати такі озвучені твердження:

- А. Люди залежні від сил, які їм самим не підвладні.
- Б. Люди самі несуть відповідальність за свої дії.
- А. Людей можна вивчати тільки спостерігаючи за ними.
- Б. Людей можна вивчати за запитаннями до них самих.
- А. Поводження людей передбачено.
- Б. Поводження людей не передбачено.
- А. В людей немає свободи волі.
- Б. В людей є свобода волі.
- А. Люди обмінюються інформацією.
- Б. Люди створюють нове.
- А. Важливо знати.
- Б. Важливо переживати.

А. Люди не унікальні особи.

Б. Люди унікальні особи.

А. Істина абсолютна.

Б. Істина відносна.

А. Важливо, що є.

Б. Важливо, що може бути.

А. Світ однаковий для всіх.

Б. У кожного свій світ.

Коли учасники записали свої відповіді психолог інтерпретує їх наступним чином:

- Якщо кількість відповідей одного типу А або Б, досягає восьми-десяти, відповідне відношення к людській природі з комунікацією з навколишнім світом виражено доволі сильно.

- Якщо відповідей А, більше ніж Б, це означає більш механізований погляд на світ. Аналізуєте індивідів як механізми, які можуть бути зрозумілі повністю. Вважаєте, що людську поведінку можливо програмувати та передбачати.

- Якщо відповідей Б, більше ніж А, це означає ідеалістичний погляд. Тобто, людську працю і погляди розбираються, як певний вільний дух, що неможливо визначити науковим шляхом.

ЗАНЯТТЯ №6

Обговорення

«Для мене корисно»

Мета: стабілізація зовнішньої і внутрішньої рівноваги.

Хід роботи: психологом пропонується обговорення у групі про корисні речі, що для кожного учасника це значить, які ефекти ці дії дають людині. Учасники мають змогу ділитися своїми емоціями, рекомендаціями які вважають за потрібними. Психолог уважно слухає відповіді, пропонує поставити питання один одному. Наприклад, «Що вам подобається в подібних дискусіях?», «Хотіли би змінити формат подібних обговорень?».

Вправа

«Портрет»

Мета: підвищення рівня впевненості, зниження напруги.

Хід вправи: учасники знаходяться сидячі в середині кола, повернуті обличчям до центру. За вказівкою психолога кожний учасник починає малювати одного або декілька людей з кола, яких вважає за потрібним. Через деякий час малюнки передаються проти кола. Кожний учасник одержує чийсь малюнок і повинен його малювати далі того хто йому здається. Процедура повторюється поки первинні малюнки не дійдуть до своїх авторів. Щоб не заплутатись, слід позначити їх. Ні в якому разі не можна щось черкати або закреслювати елементи в малюнку, тільки домислювати зображення. В завершенні кожний говорить, хто кого хотів намалювати і що з цього вийшло.

Дискусія

«Розмови в праці і вдома»

Мета: сформувати навички переключення між домашнім та робочим.

Хід роботи: психолог задає наступні питання групі: «Як ви проводите час після роботи?», «Що вас спонукає вставати кожен день?», «Чи бачите ви різницю між роботою та домом?».

ЗАНЯТТЯ №7

Вправа

«Тригери внутрішнього заспокоєння»

Мета: усвідомити свої можливості самоконтролю в екстремній ситуації.

Хід вправи: учасники по черзі розповідають свої вдалі події з досвіду професійної діяльності, коли вони проявляли терпеливість і намагались заспокоїти свого колегу або агресора ситуації, авжеж дотримуючись норм конфіденційності. Кидаючи м'яч учасники запитують, як вони би вирішили подібні ситуації. В процесі відповідей психолог привертає увагу на ствердження моменту самого самоконтролю, підкреслюючи важливість даної здібності.

Вправа

«Торгівля переконаннями»

Мета: спонукати до постійного розвитку навичок комунікації і взаємодії в професійній дійсності та звичайному житті.

Хід вправи: психолог говорить записати всю комунікацію з людьми на аркуші паперу, що відбулися за день. Учасникам пропонується розділити лист на дві частини і позначити їх знаками плюс та мінус. Треба розподілити записи по цим категоріям. Психолог питає кількість по кожній категорії і що їм треба зробити на їх погляд, щоб перенести ситуації за знаком мінус до знаку плюс.

Вправа

«Ланцюг об'єднань»

Мета: розвинути вшанування та взаємопорозуміння в гурті.

Хід вправи: учасники, сидячи кидають м'яч одночасно кажучи подібні висловлювання, що можуть розпочинатися промовами: «Хочу подякувати тобі за ...». Коли м'яч повернеться хто започинав, членам групи потрібно заплющити очі, осмислити цю вправу, яка допомагає сприйманню самого себе і людей в навколишньому світу.

ЗАНЯТТЯ №8

Вправа

«Тасмниця близького»

Мета: присвятити увагу важливості досягнень свого поліпшеного настрою. Підвищити загальний настрій у групі.

Хід вправи: психолог записує на маленьких аркушах паперу добрі слова, добрі короткі і «маленькі» дії, що можуть бути реалізовані під час вправи. Пропонується вибрати будь-який аркуш учаснику, а інші мають змогу описати отриманий настрій та спробувати розгадати, що написано на папері.

Таким чином, психолог зменшує рівень не комфортності, дає людям відчуття дарування приємності та підтримки навколишніх людей.

Вправа

«Небезпека своїх дарунків»

Мета: стабілізація думок, вправність чути людей навколо та відчувати їх на невербальному способі комунікації.

Хід вправи: психолог говорить наступну фразу: «Бійся дарів прибулих». Кожний учасник кидає м'яч і виловлює свою думку, що для нього це означає та як розуміє.

Обговорення

«Похвала собі»

Мета: завершення занять на позитивній ноті, з відмінним внутрішнім почуттями та добрими побажаннями.

Хід роботи: учасник, які брали участь в заняттях підводять підсумки, кажуть що їм сподобалось і дякують одним одному за пройдені вправи.

3.2. Оцінка ефективності психопрофілактичної програми

Після розробки психопрофілактичної програми, був здійснений контрольний етап перевірки. Поновлений експеримент виконувався за методиками, що використовувались раніше, тобто під час проведення першого опитування. Були повторно використані такі методики:

1. 16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, (форми А).
2. Опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової.

Виявлено, що в підсумку проведення повторного опитування відібраної групи зафіксовані позитивні зміни. Це відображається у показниках F, L, O і Q4, що зазначені у першій методиці та категоріях «людина-знакова система» й «людина-художній образ» в другій методиці.

Більш точні результати після проведення у групі психопрофілактичної програми, психологічної готовності працівників правоохоронних органів України, за першою методикою показані на рисунку 3.3.

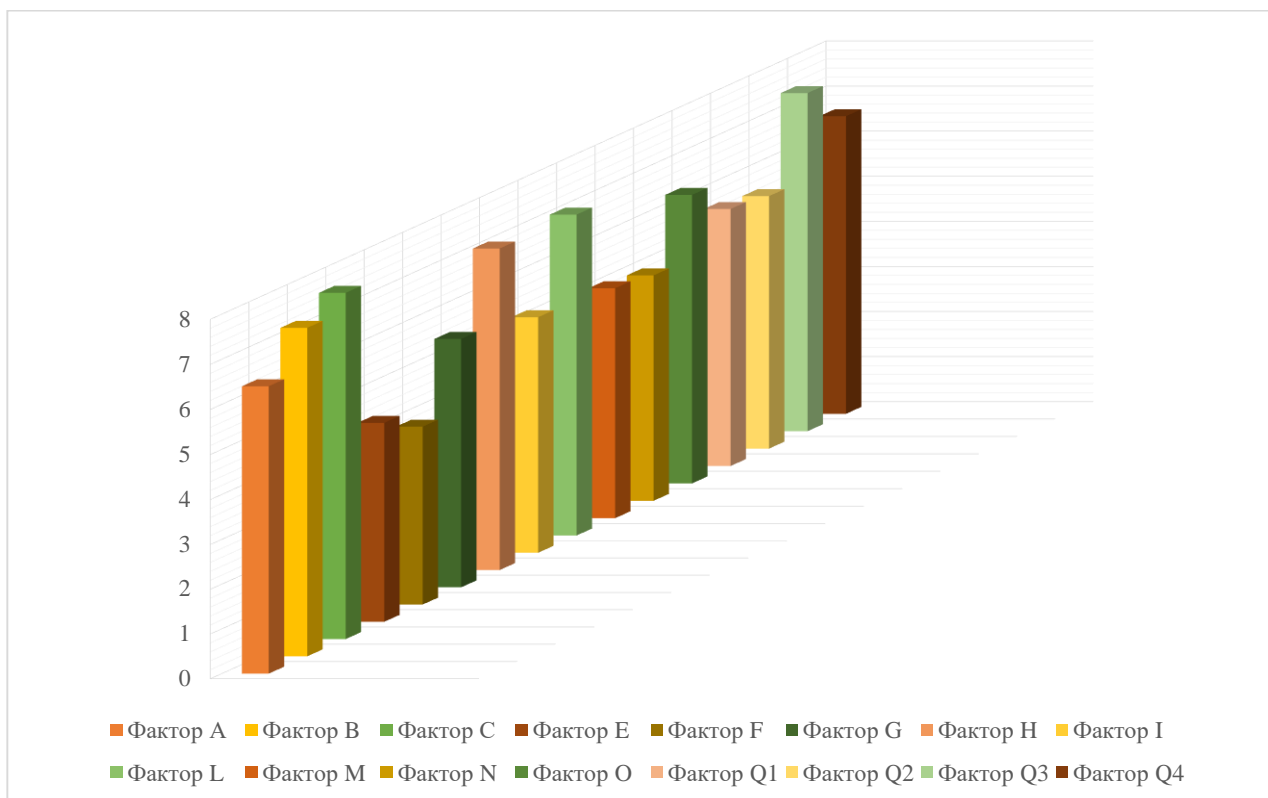


Рис. 3.3. Показники повторного опитування психологічної готовності працівників правоохоронних органів України у виділеній групі за методикою «16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, (форми А)»

Детальніший аналіз дає змогу спостерігати, що при зіставленні отриманих даних по першій методиці ми бачимо різницю в факторах F, L, O та Q4, інші фактори збереглись майже на тих же самих рівнях. В свідченнях цієї методики ми вбачаємо, що респонденти після проходження психопрофілактичної програми мають позитивні зміни. Це виражається в аспектах поліпшення стриманості, зменшення підозріливості, зниження рівня тривожності та напруженості. Важливо визначити, що динаміка інших чинників не велика. Це вказує, що вплив програми більш цілеспрямований.

Під час проходження повторного опитування більша частина відгукнулась, що урівноважено почали сприймати зовнішні подразники. Але на це можуть впливати персональні характеристики опитуваних і комфортного клімату

всередині групи за час проходження повторного тесту. Порівняльні показники наведені в таблиці. (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3.

Розподіл даних до і після психопрофілактичної програми за методикою «16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла, (форми А)»

| Фактори | До введення психопрофілактичної програми | Після введення психопрофілактичної програми |
|----------------|---|--|
| Фактор А | 6,04 | 6,4 |
| Фактор В | 7,48 | 7,31 |
| Фактор С | 7,64 | 7,7 |
| Фактор Е | 4,88 | 4,43 |
| Фактор F | 4,92 | 3,96 |
| Фактор G | 5,58 | 5,52 |
| Фактор Н | 7 | 7,14 |
| Фактор I | 5,36 | 5,23 |
| Фактор L | 8,24 | 7,12 |
| Фактор М | 5,8 | 5,1 |
| Фактор N | 5,56 | 5 |
| Фактор О | 7,64 | 6,4 |

Продовження табл. 3.3.

| Фактори | До введення психопрофілактичної програми | Після введення психопрофілактичної програми |
|-----------|--|---|
| Фактор Q1 | 5,48 | 5,7 |
| Фактор Q2 | 5,72 | 5,6 |
| Фактор Q3 | 7,08 | 7,5 |
| Фактор Q4 | 8,72 | 6,6 |

Діагностика категорій «людина-знакова система» й «людина-художній образ» в другій методиці свідчить про схильність до удосконалення цих направленостей. Після психопрофілактичної програми зафіксовано зниження середнього рівня категорії «людина-знакова система» з одночасним підвищенням високого рівня. Також маємо підвищення високого рівня категорії «людина-художній образ» з зниженням низького рівня. Загалом респонденти почали переосмислювати вектори розвитку і їх важливість. Залишкові категорії втримались близько в попередніх межах. Результати отриманих результатів наведені на рисунку 3.4.

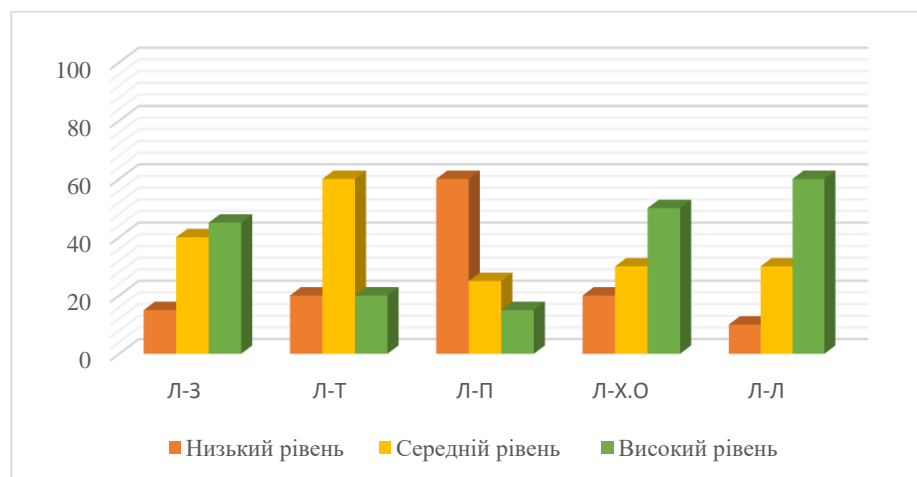


Рис. 3.4. Показники повторного опитування у виділеній групі психологічної готовності працівників правоохоронних органів України (поліцейських) у відсотках (%) за методикою «опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової»

Більш детальне порівняння різниці показників наведено у таблиці. (табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

Розподіл даних до і після психопрофілактичної програми за методикою «опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової»

| Категорія | Рівні | До психопрофілактичної програми | Після психопрофілактичної програми |
|------------------|--------------|--|---|
| Л-З | Низький | 10% | 15% |
| | Середній | 60% | 40% |
| | Високий | 30% | 45% |
| Л-Т | Низький | 20% | 20% |
| | Середній | 65% | 60% |
| | Високий | 15% | 20% |
| Л-П | Низький | 70% | 60% |
| | Середній | 20% | 25% |
| | Високий | 10% | 15% |
| Л-Х.О | Низький | 43% | 20% |
| | Середній | 37% | 30% |
| | Високий | 20% | 50% |
| Л-Л | Низький | 10% | 10% |
| | Середній | 35% | 30% |
| | Високий | 55% | 60% |

До результатів проведеної психопрофілактичної роботи, ми змогли досягти поліпшення характеристик респондентів і побачити ефективність програми. Для учасників тепер характерологічно: витриваліший ступінь працездатності при довгочасних напруженнях, покращення комунікаційних реакцій, усвідомлювання цінності своїх можливостей в професійній дійсності, спадання тривожності. При контактуванні з колегами не підлягають труднощам та інтереси колективної взаємодії покращилися.

У цьому разі, треба наголосити, що розроблена психопрофілактична програма результативно впливає на підвищення психологічної готовності працівників правоохоронних органів України. Цю програму можуть застосовувати штатні психологи правоохоронних органів України з психопрофілактичною цілю до працівників різних підрозділів і напрямів діяльності.

3.3. Рекомендації щодо забезпечення психологічних аспектів готовності до служби в правоохоронних органах

Отримані результати дали можливість розробити рекомендації щодо комплексного забезпечення психологічних аспектів готовності до служби в правоохоронних органах.

Метою забезпечення психологічно-професійної готовності було актуальне в усі часи та в усіх структурних підрозділах діяльності правоохоронних органів. Це обумовлено тим, що діяльність пов'язана з незвичайними ситуаціями. Природно це вимагає від співробітників напруги психічного стану, а також самостійного, швидкого та правильного рішення.

Актуальність питання про роль забезпечення психологічних аспектів залежить і від вимог самого суспільства до індивіда працівника, які на етапі соціально-економічних перетворень держави істотно зростають і зазнають ґрунтовних змін.

Працівнику правоохоронних органів для цього необхідно на наш погляд володіти якостями сприятливості професійної діяльності, формуванню самостійності та творчого ставлення до праці юриста правоохоронця, без чого не можна говорити про спеціаліста, як про повноцінний суб'єкт правоохоронної діяльності. Недостатня оснащеність психолого-педагогічної та професійної літературою, відсутність реально діючої системи психологічної та спеціальної підготовки на тлі зростання злочинних проявів також вимагають від працівників додаткової активності в організації свого удосконалення.

Виділим рекомендації деяких шляхів формування у працівників правоохоронних органів внутрішньої активності і свого професійного самовдосконалення, а саме:

1. Участь робітників на різного роду лекціях та семінарах про шляхи професійного самовдосконалення від штатних психологів. Але потрібно враховувати, що лекційний шлях ефективний лише тоді, коли в спеціалістів вже сформована мотивація тренування до самостійної роботи над собою, і не вимагається додаткової стимуляції. Добре організована лекція може виявитися ефективнішим за традиційну роботу з вузькими спеціалістами.

2. Творчі дискусії корисні не меншою мірою для усвідомлення професійних проблем. Але одночасно роль лідера дискусії не повинна зводиться лиш до обговорення, а повинна полягати в організації творчо спору та колективної розумової діяльності. Предметом такої дискусії можуть бути проблеми професійної психогієни етичних аспектів професійності співробітника або професійного самовідчуття, що включає індивідуальні оцінки роботи.

3. Розробка та впровадження штатними психологами нових психокорекційних програм, які повинні створювати умови для професійної творчості фахівців різних підрозділів з використанням електронних технологій. Вищим рівнем самоактивування при роботі з такими методиками є стрімке направлення працівників використання їх в практиці.

4. Особливим видом активізації діяльності в органах можуть бути організовані процедури з сумісним конструюванням нових методів праці. Наприклад, коли пропонуються свої ідеї в ході роботи і потім відбувається обговорення зі своїми колегами з метою не критики, а вдосконалення.

Рекомендуючи психологічну сутність активізації та самоактивізації поліпшення готовності діяльності працівників правоохоронних органів слід відзначити, що до важливих умов необхідно віднести гнучкість і достатній рівень професійної компетентності к творчому пошуку, самостійність, критичність мислення і антиконформізм інтелекту.

Розвиваючи ці якості рекомендовано обрати наступні шляхи поліпшення готовності:

1. Самостійне створення комфортних умов роботи.
2. Систематичне поповнення знань через курси підвищення кваліфікації, штабні навчання та інше.
3. Створення морально-психологічного клімату та психологічного настрою на діяльність.
4. Регулювання відносин у колективі з співставленням кадрів.

Необхідно також виділити основні рекомендації в діяльності практичного психолога в штаті де потрібно приділити підвищену увагу таким аспектам:

1. Психологічне забезпечення роботи з особовим складом, що схильні до більшого ризику ніж інші.
2. Психологічне забезпечення кадрової роботи в профілактиці професійної деформації та роботи з резервом кадрів.
3. Допомога керівникам відділів (секторів).
4. Психологічна підтримка в процесі оперативно-службової діяльності. Наприклад, зняття стресу, перенапруженого почуття в процесі служби, профілактика психологічних зривів у роботі співробітників, підтримання працездатності.
5. Проведення психологічних експертиз з специфічно-виключних кримінальних справ.

6. Консультування співробітників з психологічних аспектів вирішення оперативно-службових завдань.

7. Складання психологічних портретів обличь, що представляють екстрений оперативно службовий інтерес.

8. Психологічне забезпечення переговорної діяльності співробітників з порушниками тяжких та особливо тяжких злочинів.

9. Психологічна оптимізація конфліктів правоохоронних органів з населенням и ЗМІ.

10. Допомога в формуванні позитивного іміджу працівників з підвищенням авторитету.

ВИСНОВКИ

Дослідження кваліфікаційної роботи за темою «Психологічна готовність працівників правоохоронних органів України» виявило за необхідне звернутися до з'ясування сутності таких фундаментальних понять, щодо даної проблеми, як «психологічна готовність», «готовність», «професійна самооцінка», «саморегуляція», «оперативне мислення» і «адаптація». З цим наведені теоретичні узагальнення і новітні напрями рішення проблеми психологічної готовності працівників правоохоронних органів України, які полягають у детальному опануванні характеристик і факторів. Основою відображається те, що простежується взаємозв'язок індивідуально-психологічних якостей самих працівників і робочих потреб правоохоронної структури. А успішність роботи залежить від рівня розвиненості індивідуально професійних атрибутів. Одночасно до результатів теоретико-психологічних підходів зазначено, що дана тема на сьогоднішній день є недостатньо вивченою в психологічній науці. Можна підкреслити, що психологічна готовність працівників правоохоронних органів України це сукупність психологічних чинників, персональних особливостей, зовнішніх і внутрішніх факторів, які спрямовані на виконання специфічної професійної діяльності, подолання проблем, які перешкоджають професійно поставленим завданням.

Для діагностики персональних особливостей працівників і проведення експерименту було обрано дві методики: «16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла (форма А) і «опитувальник професійної готовності Л.Н. Кабардової».

Підраховані показники першої методики дають змогу їх інтерпретувати таким чином, що більша частина факторів мають середні і високі показники респондентів та були інтерпретовані, але більша увага була приділена саме факторам F, L, O, і Q4. Ці фактори мали високу значущість і підвищенні дані експресивності, підозрливості, тривожності та напруженості. Підраховані

відсотки другої методики дали можливість уділили увагу двом важливим категоріям «людина-знакова система» і «людина-художній образ» бо в них зазначався підвищений інтерес з урахування професійної направленості респондентів. На цьому підґрунті інтерпретацій і всебічного аналізу отриманих результатів було розроблено психопрофілактичну програму з повторним тестуванням. Програма має розрахунок на 8 занять з тривалістю 60 хвилин. Форма проведення занять – групова. Вправи проводились з використанням дискусій, творчих доручень, бесід і групової взаємодії між учасниками. Кожне заняття має виключно послідовні 3 вправи. Після повторного опитування були констатовані результати, що в учасників групи відбулись вагомні зміни в критеріях. Така позитивна динаміка в критеріях проявляється у зменшенні напруженості, тривоги, підозрливості, експресивності та збільшенні пізнання зі значенням навколишнього світу в поєднанні комунікацій.

Для поліпшення результатів психологічної готовності працівників правоохоронних органів України були запроваджені рекомендації для психологів, які працюють із співробітниками правоохоронних органів, так і для самих працівників. Рекомендації мають орієнтуєчий характер на стабілізацію психологічних станів, пониження ризиків стресу та підвищення працездатності.

Гіпотеза нашої кваліфікаційної роботи була підтверджена, індивідуально-психологічні особливості працівників правоохоронних органів України розрізняються за готовністю до професійної діяльності.

Підсумовуючи вищесказане, можна висловити те, що реалізоване дослідження не завершує розгляд всіх аспектів проблеми готовності працівників правоохоронних органів України. Перспективність пошуків ми вдвічаємо в більш деталізованому і поглибленому вивченні шляхів удосконалення психологічної готовності працівників правоохоронних органів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В.І. Эмоции и психологическое здоровье личности. *Российский научный журнал*. 2011. № 6. С. 244–250.
2. Бесчастний В.М., Мухіна Г.В., Новікова О.О. Комуникативні і психологічні аспекти підготовки фахівців для національної поліції : навч. посіб. Київ : Дакор, 2017. 240с.
3. Божович Л.И. Международная педагогическая академия. Москва, 1995. 209с.
4. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. Санкт-Петербург, СПб. 1999. 105 с.
5. Бояринцев В.П. Структурно функциональный анализ динамических проявлений саморегуляции поведения человека. Сборник научных трудов. Свердловск, 1989. С. 40-55.
6. Булгаков А.В. Психологические механизмы профессионально нравственной деформации личности: выявление и оценка (на примере психологов правоохранительных органов). *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2020. № 4. С. 366–375.
7. Варданян Ю. В. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности. *Вестник Челябинского Государственного педагогического университета*. 2018. № 2. С.203–213
8. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дисс. докт.психол. наук: СПб. 2014. 48 с.
9. Гришина, М.А. Трансформация теоретических подходов к пониманию здоровья в западной науке. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2017. №7. С.39
10. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика.. СПб. : Питер, 2008. 317с.

11. Гуренкова Т.Н. Психология экстремальных ситуаций: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Издательский центр Академия, 2009. 320 с
12. Даль В.И. Толковый словарь типового русского языка.. Русский язык, 1981. 699с.
13. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. Пособие. Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. С. 21-24.
14. Еникеев М. И. Юридическая психология: учебник для вузов. Москва. ИНФРА-М, 2009. 240с.
15. Иванова Н.Г. Психологічне забезпечення становлення мотивації правоохоронців до дій в екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць.* – К. : НУОУ, 2014. – Вип. 2 (39). – С. 209-214.
16. Кабанова Т. Н. Стаж профессиональной деятельности как фактор, детерминирующий различия в восприятии стресса у сотрудников следственных органов. *Прикладная юридическая психология.* 2019. № 1. С. 59-68.
17. Климова Е.В. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников ОВД. Томск. 2009. 319с.
18. Конопкин О. А. Структурно-функциональный и содержательно психологический аспекты осознанной саморегуляции. *Журнал Высшей школы экономики.* 2015. №1. С. 27– 42.
19. Кудерміна О. І. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності : монографія. Чернівці : Наші книги. 2012. 416с.
20. Лаврова О.Н., Шведов Е.Л. Виртуальные следственные действия как форма проведения практических занятий. *Прикладная психология и педагогика.* 2017. №3. С. 64.
21. Лазарус Р., Теория стресса и психофизиологические исследования. Л.: Медицина, 1970. 328с.
22. Лешукова Е.Е. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики. *Вестник РАТЭПП.* 1995. №1. С. 15–18.

23. Литвинова Г.О. Особливості сприйняття професійних емоціогенних ситуацій працівниками патрульної служби міліції з різним стажем роботи. *Право і Безпека*. 2007. № 1. С. 55–59.

24. Мальцева Т.В. Использование интерактивных методов обучения в обучении сотрудников полиции. *Полицейская деятельность*. 2013. № 6. С. 429-441.

25. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). К. : МВС України НАВСУ, 1997. 191с.

26. Моляко В.А. Рейтинг уровня подготовки специалистов. 1991. 230с.

27. Морозов О.М. Вплив рівня тривожності працівників спец підрозділів правоохоронних органів України на адекватність дій в екстремальних умовах. *Наука і правоохоронна діяльність*. – К. : ДНДІ МВС України, 2009. – № 1. – С. 209-214.

28. Морозов О.М. Патопсихологічний аналіз особистості в правоохоронній практиці : монографія : Атіка, 2009. 320с.

29. Моросанова В. И. Диагностика саморегуляции человека. монографія: Когито-Центр, 2015. – 304 с.

30. Мясищев В.М. Психология отношений. Избранные психологические труды. Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : «МОД ЭК», 1995. 356с.

31. Неурова А.Б. Диагностика індивідуально-психологічних властивостей особистості: Навчально-методичний посібник. Львів: НАСВ, 2016. 181с.

32. Пекарский Ф. В. Психологическое здоровье сотрудников правоохранительных органов как условие надежности их профессиональной деятельности. *Вестник Московского. ун-та* МВД России. 2013. № 12. С. 228–231.

33. Прыгунов П.Я. Психологическое обеспечение специальных операций: Оперативное внедрение: учеб. пособие (для практикующих психологов правоохранительных органов, оперативных сотрудников силовых структур, руководителей коммерческих служб безопасности). Киев: КНТ, 2006. 472 с.

34. Ратинов А. Р. Судебная психология для следователей. М.: Юрлитинформ, 2001. 221с.
35. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. 479с.
36. Реан А.О. Психологія особистості Спб.:Питер, 2015. 277с.
37. Рогачева Т.В. Психология экстремальных ситуаций и состояний: учеб. пособие. Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015. 276с.
38. Розин В. М. Психология для юристов. М., 1997 455с..
39. Романов В.В. Юридическая психология: Учебник. - М.: Юристъ, 1999. С.317-319
40. Смирнова Н. Н. Психологические особенности сотрудников органов внутренних дел в зависимости от стажа службы. *Тюменский медицинский журнал*. 2011. № 3. С. 42–44.
41. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : Коллектив. монография Курск, 2008. 206с.
42. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. Юрайт., 2001. С. 276
43. Столяренко Л.Д. Психология и педагогика в вопросах и ответах : учеб. пособ. Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. 576с.
44. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки. – Тбилиси: Издво АН ГрузССР, 1961. 210с.
45. Хромова А.С. Особенности и развитие эмоциональной устойчивости будущих работников правоохранительных органов в процессе обучения : Дис. ... канд. психол. наук. Иркутск. 2008. 259с.
46. Чернышева Е.В. Полицейская психология. учебное пособие. Урал. юрид. ин-т М-ва внутрен. дел Рос. Федерации, каф. психологии служеб. деятельности и педагогики. 2016. 118с.
47. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека : Учеб. пособие. Москва. «Логос», 1996. 450с.

48. Шихова А. П. Профессиональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел. *Вестник психотерапии*. 2009. № 32. С. 78–84.

49. Шохин В. Е. Специфика возникновения профессионального выгорания личности в служебной деятельности сотрудников ОВД. *Право и практика*. 2018. №1. С. 295–299.

50. Щербакова, О.И. Психологическое здоровье личности и его обеспечение в образовательной среде. *Теория и практика физической культуры*. 2017. №9. С.59.

51. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. СПб: ЮНИТИ-ДАНА. 2003. 457с.

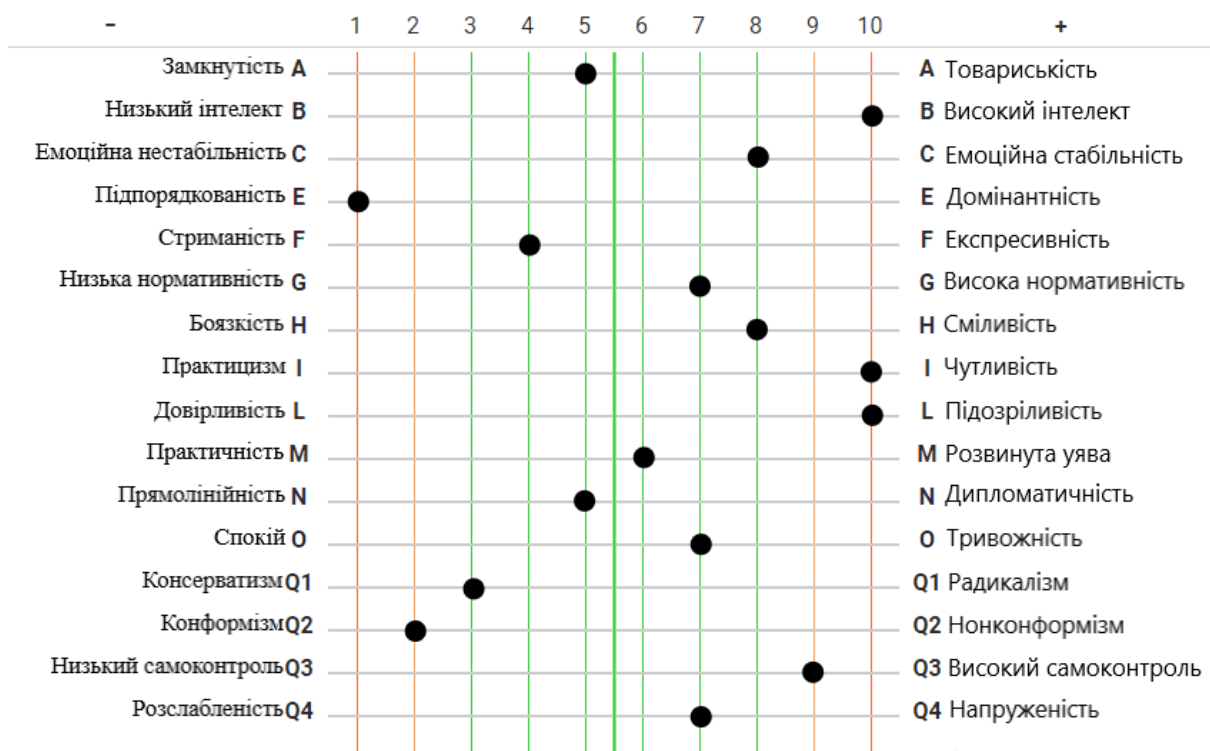
52. Andersen J.P., Papazoglou K., Koskelainen M., Nyman M., Gustafsberg H., Arnetz B.B. Applying resilience promotion training among special forces police officers. Sage open. 2015. P. 1–8.

53. Garbarino S., Chiorri C., Magnavita N., Piattino S., Cuomo G. Personality profiles of special force police officers // *Journal of police and criminal psychology*. 2012. Vol. 27. P. 99–110.

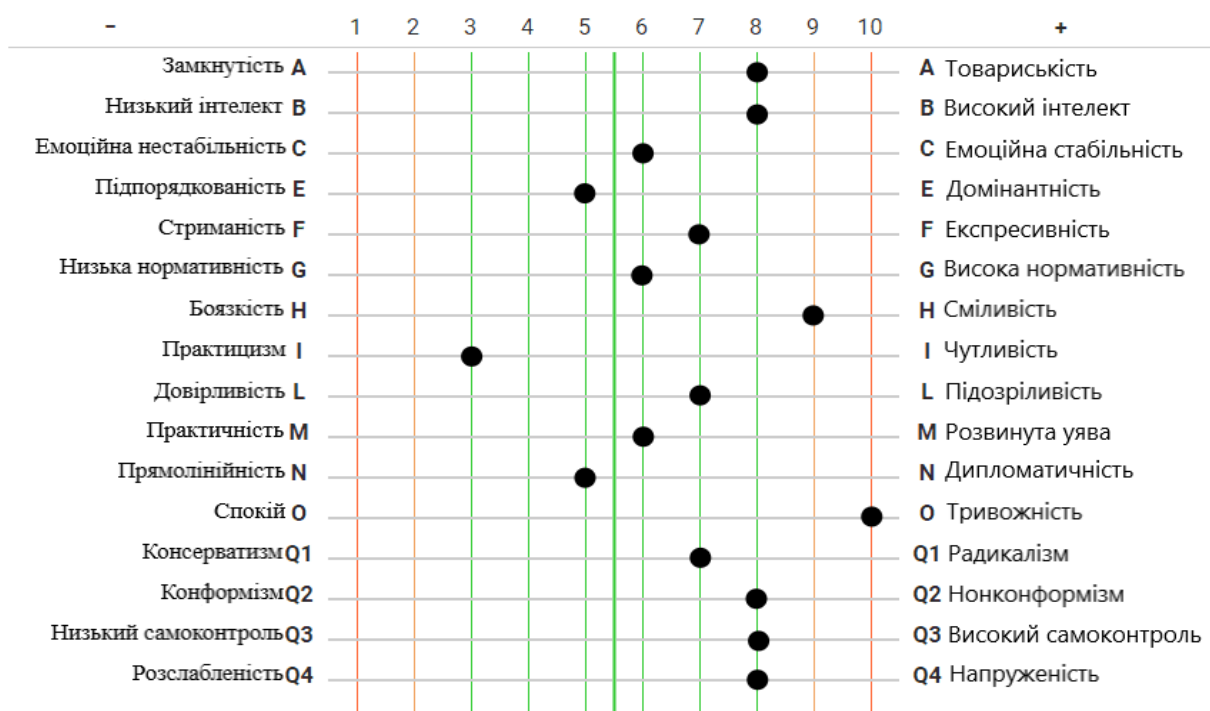
Додаток А

**Результати дослідження психологічної готовності працівників
правоохоронних органів України (поліцейських) за методикою «16
факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла (форма А)»**

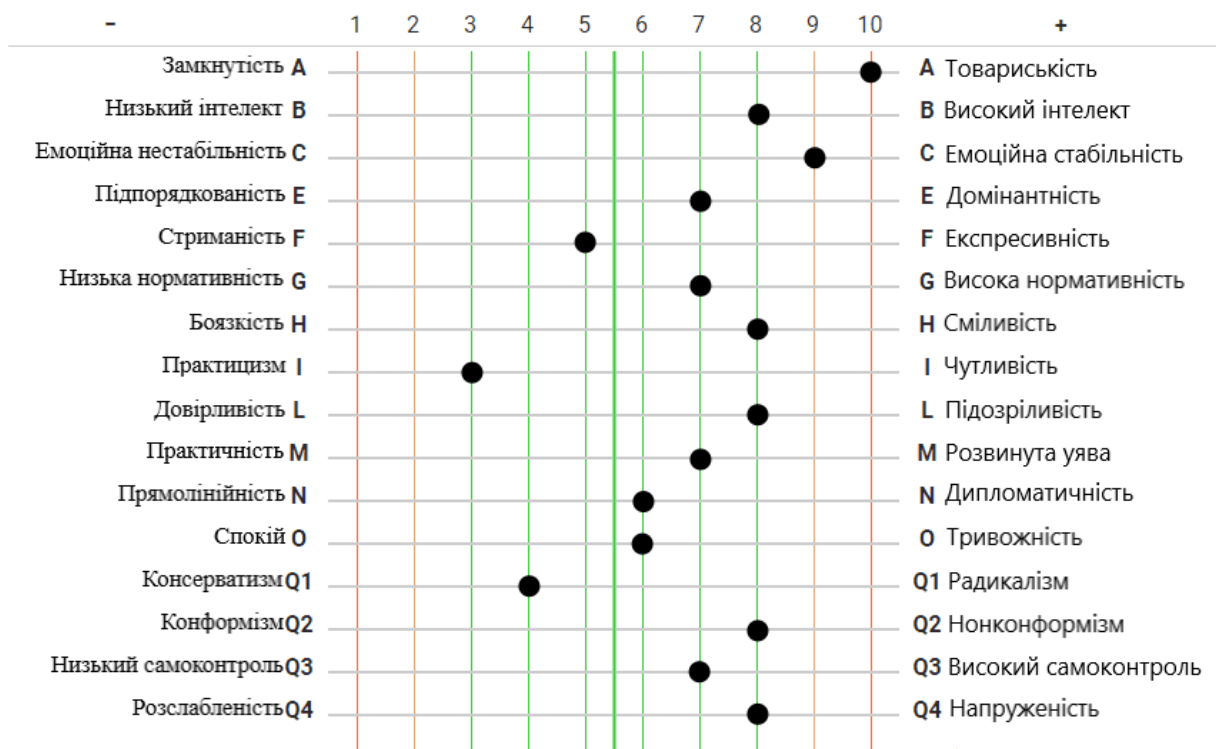
Респондент №1



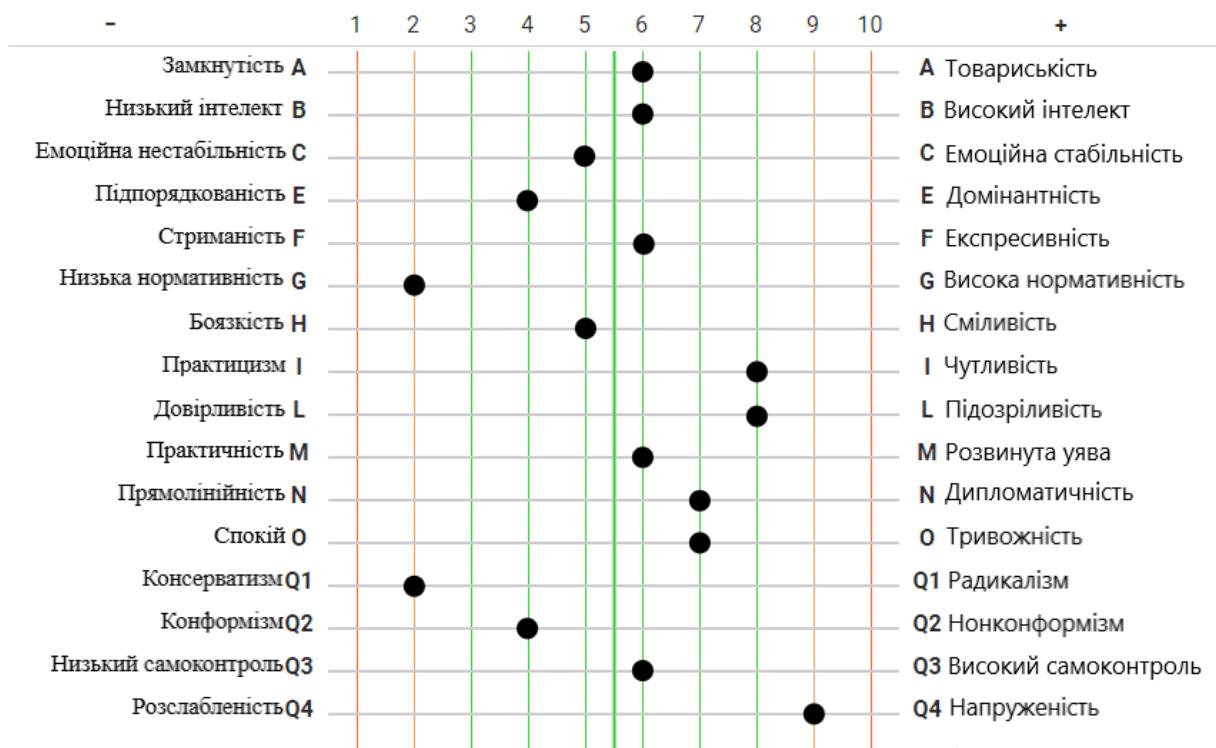
Респондент №2



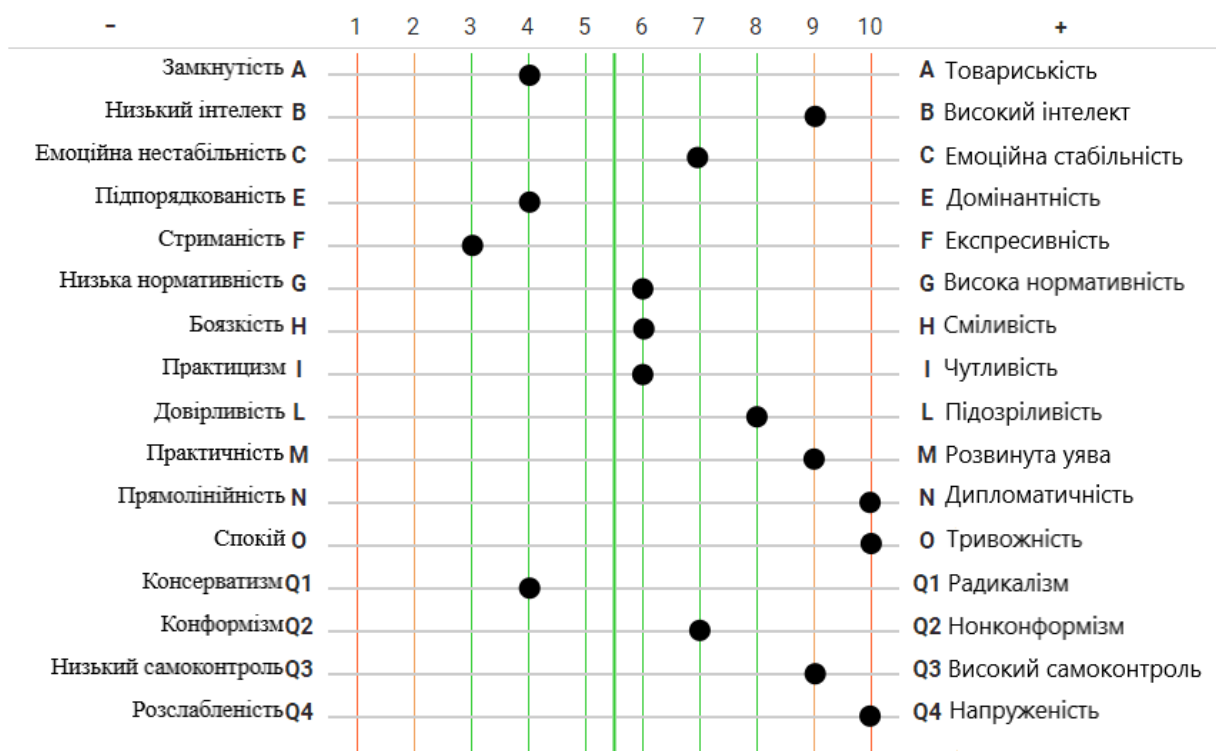
Респондент №5



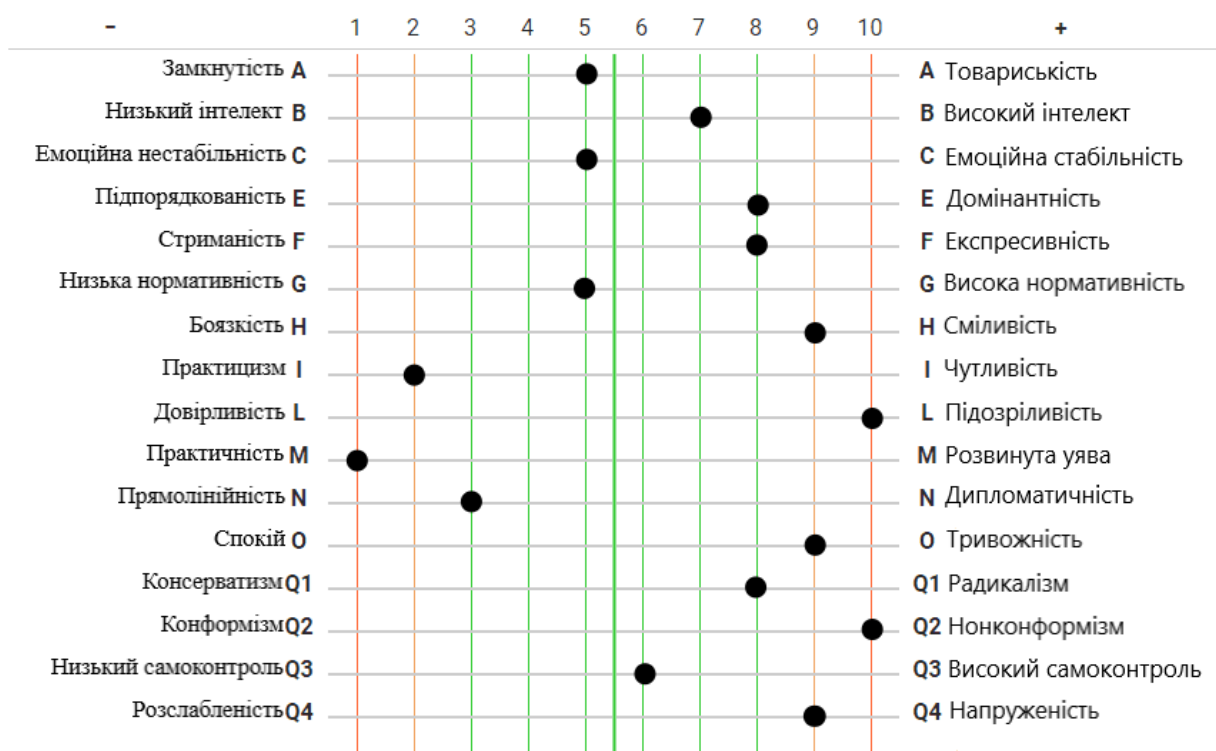
Респондент №6



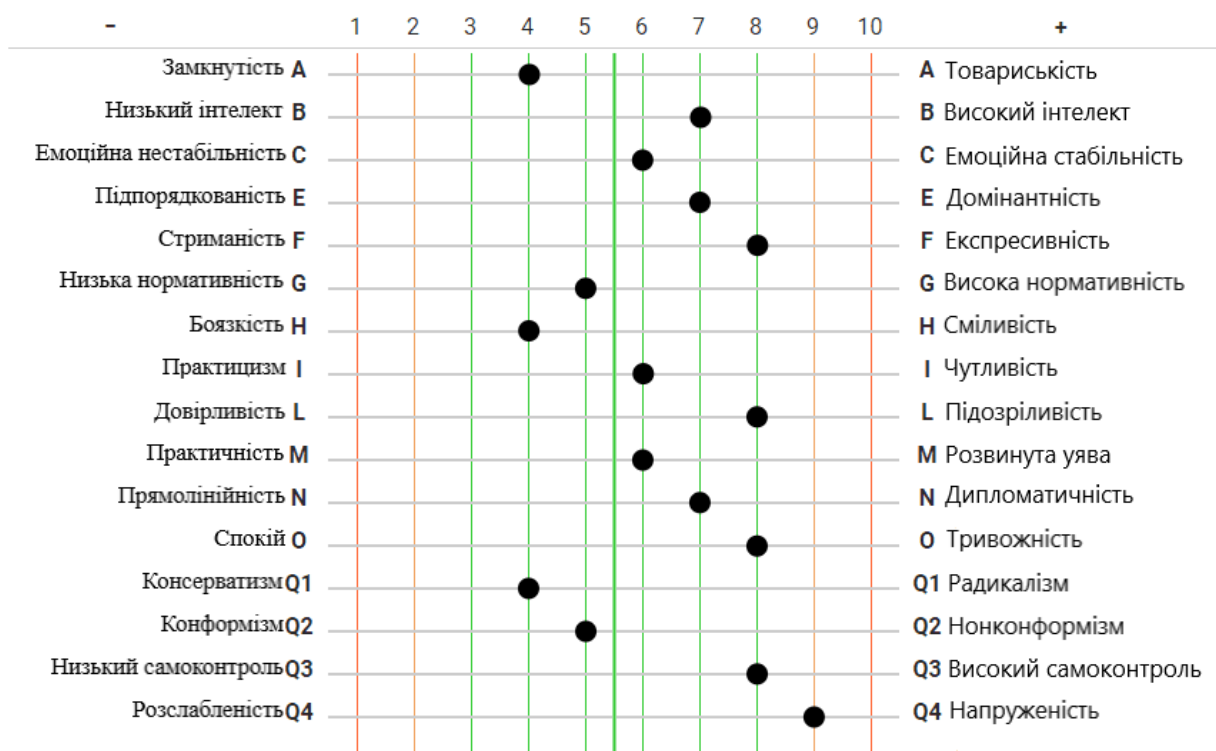
Респондент №9



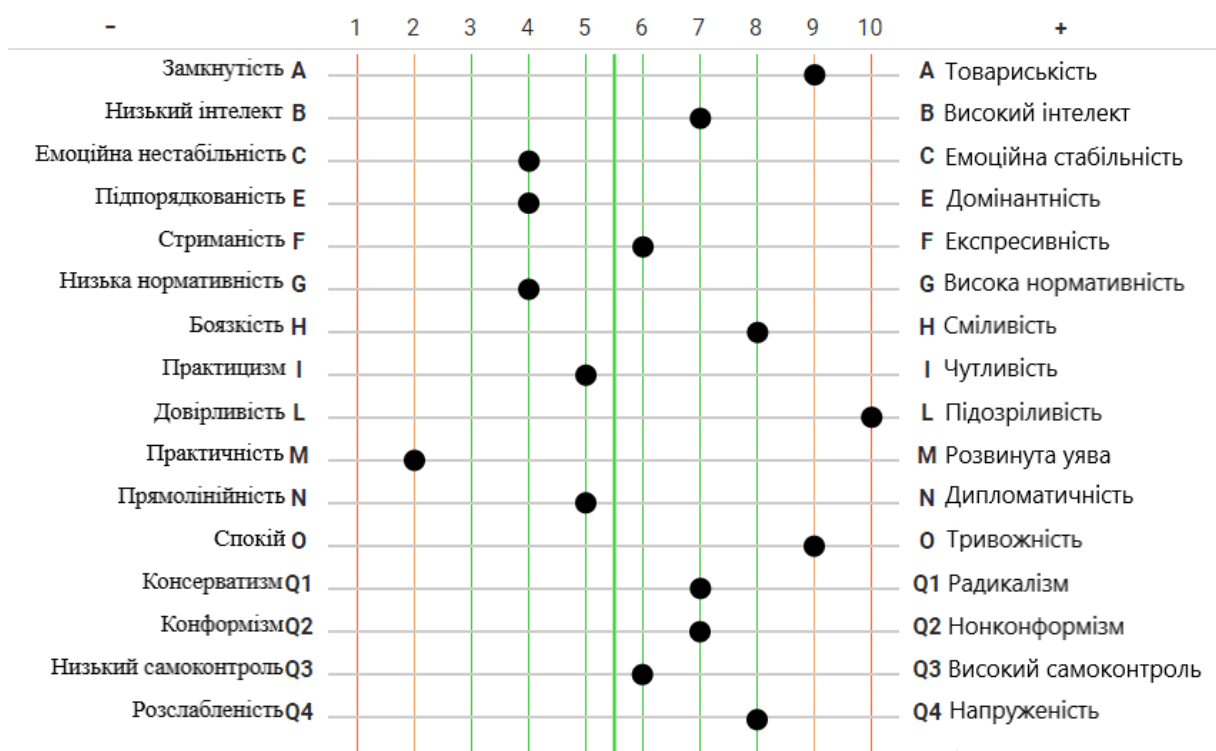
Респондент №10



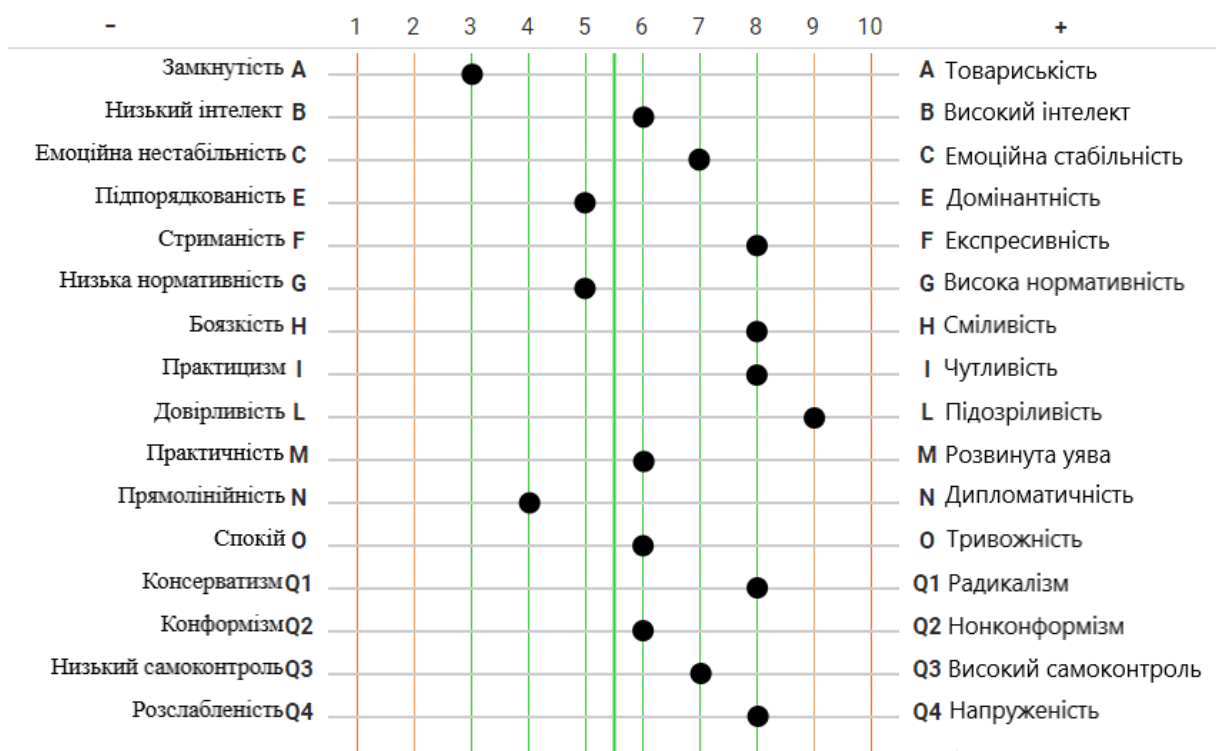
Респондент №13



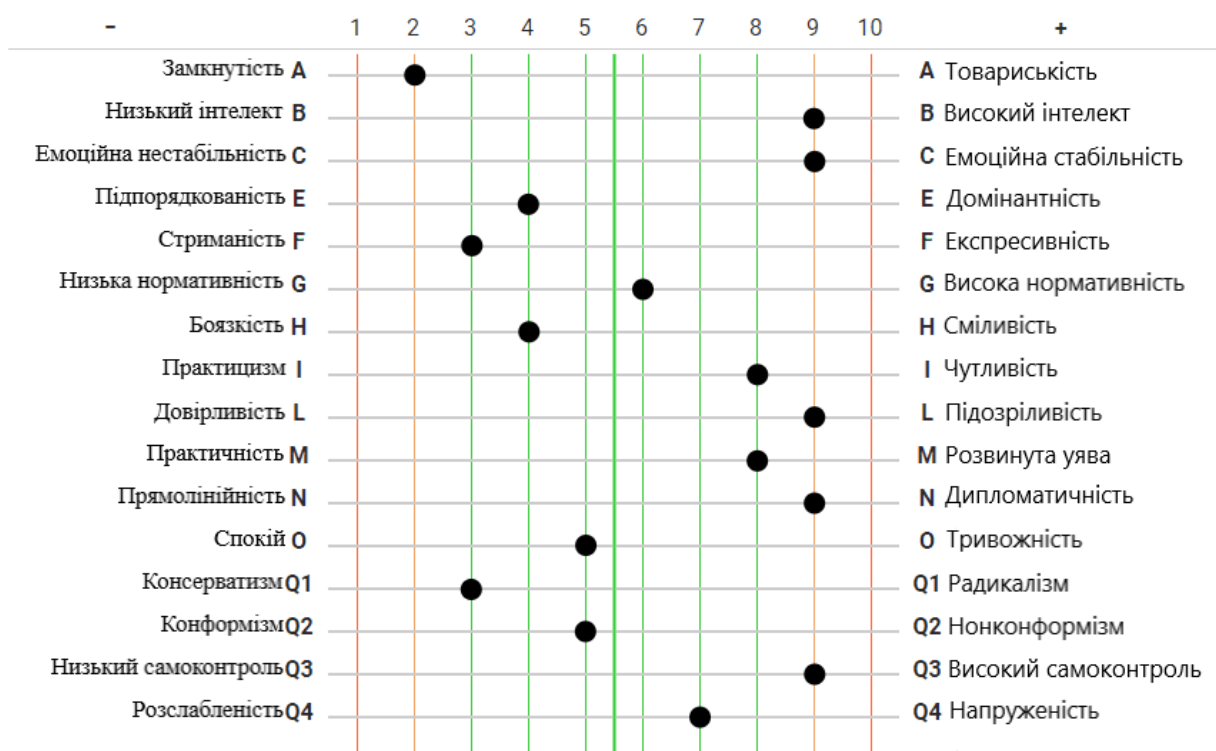
Респондент №14



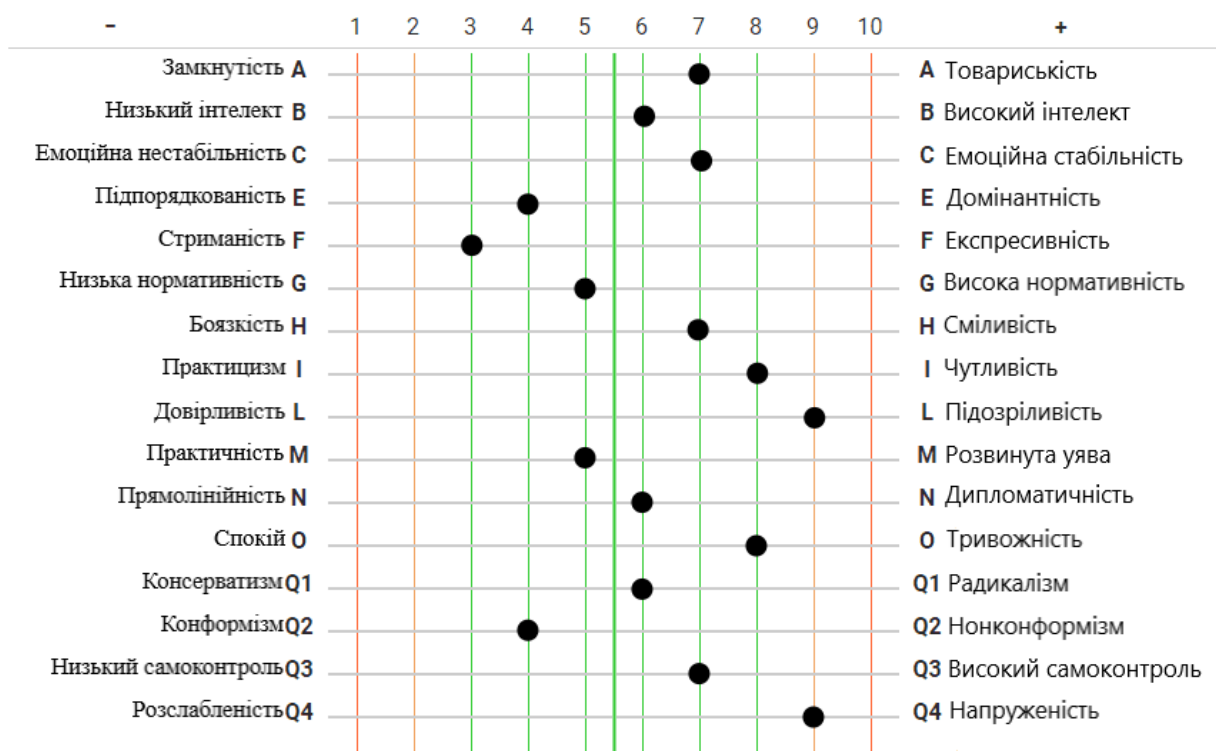
Респондент №15



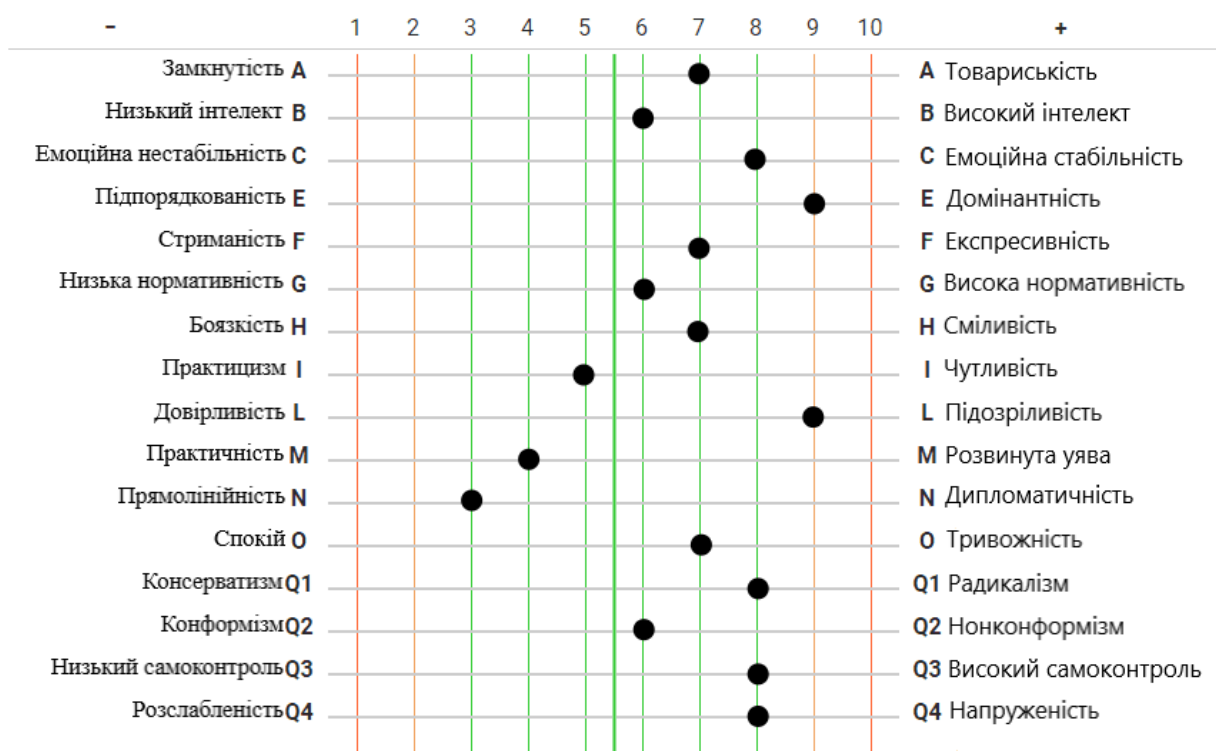
Респондент №16



Респондент №17



Респондент №18



Респондент №25

