УДК 159.9:355
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 5-10

Василенко С. *кандидат психологічних наук, доцент, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського*

ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ В СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ВІЙСЬК (СИЛ) ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розкриваються сучасні погляди щодо організації психологічної реабілітації особового складу Збройних Сил України. У дослідженні використано теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення та систематизацію літературних джерел. За результатами дослідження уточнено симптоматику та класифікацію посттравматичного стресового розладу, порядок організації та проведення психологічної реабілітації учасників бойових дій. Напрямок подальших досліджень полягає у визначенні шляхів підвищення якості психологічної реабілітації учасників бойових дій.

Ключові слова: психологічне забезпечення; психологічна реабілітація; посттравматичний стресовий розлад; Збройні Сили України; учасники бойових дій.

Постановка проблеми. Психологічне забезпечення підготовки та застосування військ (сил) Збройних Сил України – це цілеспрямована діяльність органів військового управління, командувачів, командирів (начальників), службових осіб структур морально-психологічного забезпечення з метою психологічного відбору, формування, підтримання і відновлення в особового складу військ (сил) психологічної готовності до виконання завдань, емоційно-вольової стійкості до негативних психологічних чинників у будь-яких умовах обстановки, зниження психогенних втрат та збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Головна мета психологічного забезпечення полягає у своєчасному вивченні, формуванні, корекції та відновленні як індивідуальних психологічних якостей окремих військовослужбовців, так і високого рівня морально-психологічного стану особового складу військових частин (підрозділів), що забезпечить успішне виконання бойових завдань (завдань за призначенням).

На даний час основними завданнями психологічного забезпечення є:

– постійний моніторинг морально-психологічного стану особового складу військ (сил);

– аналіз впливу психологічних чинників бою (бойових дій) на морально-психологічний стан та поведінку особового складу військ (сил);

моніторинг та прогноз ровитку соціальних процесів у військах (силах);

виявлення психологічних особливостей майбутніх бойових дій (операцій), врахування їх вимог до емоційно-вольових та психофізіологічних якостей військовослужбовців, злагодженості та згуртованості особового складу військ (сил);

– навчання особового складу психологічним методам надання само- та взаємодопомоги;

– прогнозування можливих бойових психогенних втрат особового складу;

розгортання та організація роботи пунктів психологічної допомоги та реабілітації тощо.

Психологічне забезпечення включає соціально-психологічне діагностування, психологічну підготовку (загальну, спеціальну, цільову) та психологічний супровід.

За досвідом проведення антитерористичної операції (операції об'єднаних сил), основним змістом соціально-психологічного діагностування є проведення діагностики психічних станів, ступеня психотравматизації, рівня нервово-психічної напруженості особового складу. За результатами діагностики мають бути виявлені особи з психосоматичними захворюваннями, тривожно-депресивними станами та ознаками посттравматичних стресових розладів.

Психологічний супровід розглядається як комплекс психологічних, організаційних, медичних, реабілітаційних заходів, спрямованих на подолання особовим складом військ (сил) психотравмуючих факторів

бойової (оперативної) обстановки, збереження їх психічного і фізичного здоров'я і боєздатності, забезпечення соціального захисту і гарантій військовослужбовців і членів їх сімей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Обов'язкова психологічна реабілітація військовослужбовців, учасників бойових дій та прирівняних до них осіб, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил) чи виконували завдання за призначенням в екстремальних (бойових) умовах, може здійснюватись у центрах психологічної реабілітації Міністерства оборони України та Міністерства соціальної політики України або у спеціалізованих Центрах психологічної підтримки військ (за регіональним принципом).

У значної частини особового складу, що приймав участь у воєнному конфлікті, спостерігаються психогенні та інші розлади, що поребують спеціалізованого втручання для повноцінного виконання їх службових обовязків [4,214].

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) є одним із найрозповсюдженіших і найпомітніших розладів психіки військовослужбовців, які брали участь у бойових діях та виконували завдання за призначенням в екстремальних (особливих) умовах. За визначенням, діагноз ПТСР передбачає психотравмувальну подію, що найчастіше розуміється як переживання, спостерігання або протистояння смерті чи серйозному пораненню, у відповідь на яку виникають відчуття безпорадності та страху. Це проявляється як низка симптомів, які тривають не менше місяця і порушують нормальний цикл життя людини [3].

Симптоми ПТСР можна вписати в чотири загальні аспекти:

а) повторюване переживання стресової ситуації (кошмари, неконтрольовані спогади);
б) уникання (зусилля спрямовані на уникання думок про травму);

в) притуплення чутливості (обмежене переживання емоцій);

г) надмірна збудженість (ненормальна реакція на переляк).

Та насправді симптоми можуть проявлятись і в інших формах. Загалом у військовослужбовців з ПТСР розвивається глибокий стрес, що триває протягом якогось часу. Значна кількість службових осіб відзначає погіршення симптомів із часом (відстрочений ПТСР). Попередні дослідження дали змогу ідентифікувати три різні моделі ПТСР: 1) тяжкі симптоми одразу після війни, що закінчуються одужанням; 2) хронічні симптоми, наявні до моменту огляду; 3) симптоми, що зникають і з'являються поперемінно [3.

Зростання серед фахівців стурбованості психологічними травмами у ветеранів В'єтнаму сприяло революційним змінам таксономії психогенних розладів, якою послуговуються у цивільній медицині. Протягом 10 років після війни в «Міжнародну класифікацію хвороб, 9-те видання. Клінічна модифікація» (ICD-9-CM — International Classification of Disease, 9th edition, Clinical Modification) і «Діагностичний і статистичний довідник психічних розладів, 3-тє видання» (DSM-III) [1] внесли нову категорію «посттравматичний стресовий розлад», який спочатку називали «постВ'єтнамський синдром».

Мета статті – уточнення змісту та порядку організації психологічної реабілітації в системі психологічного забезпечення підготовки та застосування військ (сил) Збройних Сил України в сучасних умовах.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження використано теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення та систематизацію літературних джерел, у тому числі вивчення емпіричних даних за визначеною проблематикою.

Виклад основного матеріалу. Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) сьогодні відомий як розповсюджене у бойових умовах, потенційно інвалідизуюче захворювання, якому, імовірно, можна запобігти, з суттєвими біологічними, психологічними і соціально-духовними компонентами [3]. Ризик виникнення та прояву ПТСР підвищується прямо пропорційно інтенсивності участі в бойових діях, а симптоми ПТСР та інші обумовлені стресом психічні розлади чітко спостерігаються у особового складу під час виконання завдань за призначенням.

За даними вітчизняних дослідників, що військовослужбовці, які отримали психотравму внаслідок несення служби в екстремальних умовах, в переважній більшості

переживають стан гострого травматичного стресу, як правило, впродовж короткого часу. Після закінчення впливу травмуючого фактора більша частина особового складу повертається в звичний для них психічний стан, проте певна категорія військових відчувають на собі вплив стрес-фактора і після закінчення впливу травмуючої ситуації, при цьому психічні порушення трансформуються в розлади.

Проведені дослідження серед військовослужбовців вказують на те, що виникнення травматичних стресових розладів має пряму залежність від специфіки професійної діяльності. І чим екстремальнішими є умови несення служби, чим більший психотравмуючий вплив на психіку військовослужбовця вони здійснюють, тим більшим є ризик виникнення стресових розладів. Узагальнення теоретичного доробку в галузі вивчення впливу психотравми на психічне здоров'я людини дозволило цій вченій класифікувати психотравмуючі події, що викликають розвиток травматичного розладу, за наступними ознаками:

1) за інтенсивністю: інтенсивні (сильні) та менш інтенсивні (помірні);

2) за терміном дії: короткочасні та довготривалі;

3) за частотою: поодинокі, періодичні та постійно діючі;

4) за раптовістю: шокові (несподівані) або ймовірно передбачувані (але без недостатньої поінформованості чи готовності особи до її дії); за ступенем вірогідності виникнення: невірогідна, маловірогідна, вірогідна, цілком вірогідна;

5) за розвитком напруженості: така, що зростає; стабільна; така, що має тенденцію до зниження;

6) за включеністю (участю): особа є або безпосереднім учасником, або споглядачем (свідком), або дізналася опосередковано;

7) за значимістю: має велике значення для особи (подія відбувається з нею особисто або з близьким значимим соціальним оточенням), частково чи опосередковано зачіпає інтереси особи;

8) за природою виникнення: природна, що викликана стихійним природним явищем, незалежним від людини; така, що спричинена діяльністю людини, ненавмисна або навмисна;

9) за фізичними наслідками: без пошкодження власного фізичного здоров'я та отримання тілесних ушкоджень (тяжких, середньої тяжкості, легких);

10) за психологічними наслідками: викликає появу клінічно вираженого ПТСР або окремих його симптомів;

11) за наявністю підсилюючих чинників, а саме: реальної загрози смерті, втрати працездатності, втрати соціальних зв'язків, невизначеності майбутнього, вади медичної допомоги та соціальної підтримки тощо. Виникнення ПТСР у кожної конкретної людини залежить і визначається взаємним впливом особливостей травмуючої події, демографічної характеристики та індивідуальних особливостей особистості, а також соціальних та соціально-психологічних факторів. Травматичні ситуації, що призводять до розвитку ПТСР, можуть мати різне походження і ступінь виразності симптомів розладу, проте для всебічного вивчення впливу психотравми необхідно її кваліфікувати за всіма вказаними вище ознаками [2]. Ризик виникнення ПТСР підсилюється за умови наявності в анамнезі попереднього психотравмуючого досвіду, тому для вивчення та мінімізації наслідків впливу психотравми необхідна оцінка всього травматичного досвіду впродовж всього життя особи [2; 5].

Можливо виокремити наступні види психічної травми, що мають місце в професійній діяльності військовослужбовців [2]:

1) психічна травма як екстремальна подія, що обмежена в часі (тобто має початок і кінець) і створює негативний вплив на психіку військового (наприклад: отримання травм внаслідок виконання службового завдання, втрата товариша по службі тощо);

2) довготривала психотравма або така, що виникає в результаті повторюваності чисельності незначних психотравмуючих подій, повсякденних ситуацій професійного стресу;

3) «кумулятивна» психотравма, що виникає в результаті накопичення екстремального і повсякденного травматичного досвіду, і характеризується тим, що попередня психотравма посилює вплив наступної.

Таким чином, нами зроблено висновок, З'ясовано, що психотравмуючими факторами діяльності військовослужбовців є не лише екстремальні ситуації та події, які викликають

менший за інтенсивністю стрес і поступово виснажують людські ресурси, але й такі, які в результаті накопичення та поєднання повсякденних ситуацій професійного стресу з травмуючим екстремальним досвідом спричиняють виникнення «кумулятивної» психотравми. За умови накопичення негативних травмуючих впливів на психіку військовослужбовців ще під час проходження ними служби спостерігається явище невідповідності ресурсних адаптаційних можливостей їх організму впливові зовнішніх стресових подразників.

На поведінковому рівні це може проявитися в підвищеній агресії, тривожності, небажанні йти на службу, а потім повертатися до дому, з часом стають частими випадки зловживання алкоголем, на службі спостерігаються випадки порушення дисципліни та несумлінного виконання поставлених завдань тощо [2].

Після звільнення у запас симптоми посттравматичних стресових розладів у військовослужбовців самі по собі не проходять. Навпаки, сама зміна умов життєдіяльності вже являється досить потужним стресовим фактором, що кумулюється з наявними «неопрацьованими»" психотравмами. Тобто знову спостерігається явище накопичення стресових розладів.

Психологічна декомпресія (відновлення) – це комплекс психологічних, медико-психологічних, культурно-освітніх та фізкультурно-оздоровчих заходів, які здійснюються після виведення військової частини (підрозділу) з району виконання завдань за призначенням для зниження психоемоційної напруги, відновлення психофізіологічного стану та реадаптації військовослужбовців.

Мета проведення психологічної декомпресії (відновлення) – зупинка механізмів адаптації до екстремальних (бойових) дій; відновлення емоційно-вольової сфери військовослужбовців; поступова реадаптація до звичайних умов життя; фізичне та психічне відновлення; запобігання розвитку психічних розладів та психогенних травм.

На думку фахівців Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України, основними елементами психологічної декомпресії є: медичний огляд; психологічне діагностування (скринінг); психологічна едукація (просвіта); психоемоційне розвантаження та відновлення психологічної безпеки особистості; психофізіологічне розвантаження; соціальна реадаптація.

Термін проведення заходів психологічної реабілітації (психологічної декомпресії) повинен складати від трьох до п’яти діб (з урахуванням досвіду армій провідних країн світу).

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Система медико-психологічної реабілітації повинна відповідати принципам організації допомоги Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). В широкому розумінні система медико-психологічної реабілітації – це сукупність організаційно-управлінських, психологічних, психофізіологічних, соціальних заходів, напрвлеих на відновлення, корекцію або компенсацію порушених психічних (психофізіологічних) функцій (mental functions), станів, особистісного і соціального статусу військовослужбовців, що здійснюються підрозділами, закладами охорони здоровя Збройних Сил України разом з усіма зацікавленими службами і структурними підрозділами сил оборони та цивільної системи охорони здоров'я.

Відповідно, якісна організація та проведення заходів психологічної реабілітації в районах відновлення боєздатності, базових таборах, лікувальних закладах, центрах психологічної реабілітації можливі лише за умови залучення центральних органів виконавчої влади, сприяння органів державної влади і місцевого самоврядування та волонтерських організацій.

Отже, напрямок подальших досліджень полягає у визначенні шляхів підвищення якості надання психологічної допомоги та реабілітації учасників бойових дій за рахунок удосконалення існуючої системи медико-психологічної реабілітації особового складу Збройних Сил України.

Список використаних джерел

1. The ICD-10 : Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines / World Health Organization. – Geneva : WHO, 1992. – 267 p.
2. Кондрюкова В. В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас : навчально-методичний посібник / В.В. Кондрюкова, І.М. Слюсар. – К. : Гнозіс, 2013. – 116 с.
3. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Тетяна Семигіна, Ірина Павленко, Євгенія Овсяннікова [та ін.]. — К. : Наш формат, 2017. — 1068 с.
4. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту: монографія / В.С. Гічун, А.Г. Кириченко, В.М. Корнацький, Г.В. Мясников, С.А. Найда, В.І. Осьодло, В.В. Стеблюк, А.В. Швець. – Дніпро: Акцент ПП, 2019.– 324 с.
5. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних стресових порушень : концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування : Монографія / О. В. Тімченко. – Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с..

References

1. The ICD-10 : Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines / World Health Organization. – Geneva : WHO, 1992. – 267 p.
2. Kondriukova V. V. Sotsialno-psykholohichna adaptatsiia viiskovosluzhbovtsiv sylovykh struktur, zvilnenykh u zapas: navchalno-metodychnyi posibnyk [Social and psychological adaptation of servicemen of power structures exempt in a supply] (Educational and methodical text-book). / V.V. Kondriukova, I.M. Sliusar. – K. : Hnozis, 2013. – 116 s (in Ukrainian).
3. Okhorona psykhichnoho zdorovia v umovakh viiny [Combat and operational behavioral health]. / per. z anhl. Tetiana Semyhina, Iryna Pavlenko, Yevheniia Ovsiannikova [ta in.]. — K. : Nash format, 2017. — 1068 s (in Ukrainian).
4. Stres-asotsiiovani rozlady zdorovia v umovakh zbroinoho konfliktu: monohrafiia [Associate with stress disorders of health in the conditions of the armed conflict:] (Monograph). / V.S. Hichun, A.H. Kyrychenko, V.M. Kornatskyi, H.V. Miasnykov, S.A. Naida, V.I. Osodlo, V.V. Stebliuk, A.V. Shvets. – Dnipro: Aktsent PP, 2019.– 324 s (in Ukrainian).
5. Timchenko O. V. Syndrom posttravmatychnykh stresovykh porushen : kontseptualizatsiia, diahnostyka, korektsiia ta prohnozuvannia Monohrafiia [Syndrome of posttraumatic stress disorder: Conceptualization, diagnostics, correction and prognostication] (Monograph). / O. V. Timchenko. – Kharkiv : Vyd-vo Un-tu vnutr. sprav, 2000. – 268 s (in Ukrainian).

Резюме

Василенко С. *кандидат психологических наук, доцент, Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского*

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОДГОТОВКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ВОЙСК (СИЛ) ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье раскрываются современные взгляды относительно организации психологической реабилитации личного состава Вооруженных Сил Украины. В исследовании использованы теоретический анализ, сравнение, обобщение и систематизация литературных источников. По результатам исследования уточнена симптоматика и классификация посттравматического стрессового расстройства, порядок организации и проведения психологической реабилитации участников боевых действий. Направление дальнейших исследований заключается в определении путей повышения качества психологической реабилитации участников боевых действий.

Ключевые слова: психологическое обеспечение; психологическая реабилитация; посттравматическое стрессовое расстройство; Вооруженные Силы Украины; участники боевых действий.

Summary

Vasilenko S. *candidate of psychological sciences, Associate professor National Defence University of Ukraine named after Ivan Chernyahovskyi*

PSYCHOLOGICAL REHABILITATION IN SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL PROVIDING OF PREPARATION AND APPLICATION OF TROOPS (FORCES) OF ARMED FORCES OF UKRAINE IN MODERN TERMS

Introduction. In the article modern looks open up in relation to organization of psychological rehabilitation of personnel of Armed Forces of Ukraine. The primary objective of the psychological providing consists in a timely study, forming, correction and proceeding in both the individual psychological features of separate servicemen and high level

of the morally-psychological state of personnel, that will provide successful implementation of combat missions (tasks on purpose).

Purpose. An aim of the article is clarification of maintenance and order of organization of psychological rehabilitation in the system of the psychological providing of preparation and application of troops (forces) of Military Powers of Ukraine in modern terms.

Methods. For gaining end research drawn on theoretical analysis, comparison, generalization and systematization of literary sources, including study of empiric data after the certain range of problems.

Originality . It is found out, that the posttraumatic factors of activity of servicemen are not only extreme situations and events that cause less after intensity stress and gradually exhaust human capitals but also such that as a result of accumulation and combination of everyday situations of professional stress with injuring extreme experience cause the origin of "cumulative" psychological trauma. On condition of accumulation of negative injuring influences on the psyche of servicemen yet during passing by them services there is the phenomenon of disparity of resource adaptation possibilities of their organism to influence of external stress irritants. On results research a symptomatology and classification of posttraumatic stress disorder, order of organization and realization of psychological rehabilitation of participants of battle actions are specified and specified. The term of realization of measures of psychological rehabilitation (psychological decompression) must fold from three to five days (taking into account experience of armies of leading countries of the world).

Conclusion. Direction of further researches consists in determination of ways of upgrading of grant of psychological help and rehabilitation of participants of battle actions. quality organization and realization of measures of psychological rehabilitation are in the districts of proceeding in a battle-worthiness, base camps, curative establishments, centers of psychological rehabilitation possible only on condition of bringing in of central organs of executive power, assistance of public and local self-government and volunteer organizations authorities.

Keywords: psychological providing; psychological rehabilitation; posttraumatic stress disorder; Armed Forces of Ukraine; participants of battle actions.

УДК 159.95
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 11-16

Грилюк С. *начальник НДЛ кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) гуманітарного інституту Національний університет оборони України імені Івана Черняховського*
ORCID ID 0000-011-8414-4949

ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПОЧАТКУ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

У статті проаналізовано досвід організації заходів психологічного забезпечення на початку антитерористичної операції у Донецькій та Луганській областях України, зокрема особливості організації психологічного супроводу виконання завдань за призначенням, психологічної підготовки особового складу підрозділів та військових частин, які вводились в район АТО з метою прикриття державного кордону України, відновлення боєздатності військових частин та підрозділів.

Ключові слова: антитерористична операція; психологічне забезпечення, психологічна допомога; психологічне відновлення; психологічна реабілітація; психологічний дебрифінг; психологічна підготовка.

5 років триває неоголошена війна Росії проти України. За цей час кардинально змінився якісний стан Збройних Сил України та інших військових формувань. На сьогодні ніхто не буде заперечувати, що основною дієвою особою у війні, що точиться є людина, яка застосовує озброєння та військову техніку. Тому залишається актуальним вивчення та узагальнення досвіду організації заходів психологічного забезпечення участі Збройних Сил України та інших військових формувань в антитерористичній операції.

Аналіз існуючих методик визначення бойових можливостей загальновійськових підрозділів, що в показниках бойових можливостей не враховується вплив підсистеми морально-психологічного забезпечення, що негативно впливає на якість виконання бойових завдань.

Аналіз досліджень О.Блінова, Г Давидова, О.Кокуна, М.Варія, Ю. Московчука та ін. свідчить, що врахування психологічної стійкості військ в бойових умовах можливо за допомогою методик контролю морально-психологічного стану, психологічної стійкості особового складу та прогнозування бойових психогенних втрат [1, 2, 3, 4]. Практично жодна із методик, які були розроблені не можливо було використати із за їх громіздкості та складності підрахунків, що неможливо у бойових умовах.

Під час активної фази антитерористичної операції виникла гостра потреба в організації та проведенні заходів психологічного супроводу виконання завдань за призначенням. Така проблема проявилася в ході операції із звільнення міста Слов'янськ. та у інших регіонах півдня та сходу України. І якщо більша частина військовослужбовців військової служби за контрактом та кадрових офіцерів досить швидко адаптувались до виконання завдань, то проблемним питанням постало підготовка та введення до строю відмобілізованих І, ІІ черг мобілізації, які практично на початковому етапі у зв'язку з недосконалістю законодавства саботували підготовку та ігнорували вимоги командирів і начальників, що в подальшому в ході бойових дій призводило до психогенних втрат серед особового складу.

Відповідно до статистики різних війн і різних армій, бойові психогенні втрати на театрах воєнних дій складають 6,6 – 12,7% від загальної чисельності військ і до 30% від загального числа санітарних втрат. У науковій літературі з проблематики посттравматичного стресового розладу та бойової психічної травми подається середня цифра 30% від кількості особового складу, який брав участь у бойових діях. Водночас, в окремих дослідженнях повідомляється, що віддалені в час наслідки бойового стресу можуть мати від 50 до 55% комбатантів [4, 5].

Поранення та загибель побратимів, часті обстріли підрозділів, негативне ставлення місцевого населення, недостатня поінформованість особового складу про перебіг стресу та методики, які допомагають ефективно його подолати, а також інші фактори, що негативно впливали на морально-психологічний стан військовослужбовців.

З початком антитерористичної операції робочими групами Генерального штабу Збройних Сил України широко вивчався

досвід організації відповідної роботи у військових частинах. 20 травня 2014 року під егідою Головного управління по роботі з особовим складом Збройних Сил України Соціально-психологічним центром Збройних Сил України було організовано круглий стіл та інструкторсько-методичне заняття з залученням заступників командирів по роботі з особовим складом, офіцерів-психологів, науковців Національного університету оборони України, Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, Військової академії (м. Одеса), Академії сухопутних військ імені Петра Сагайдачного, Асоціації фахівців подолання кризових станів України, Асоціації психодрами України, Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України, Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України на якому було розглянуті проблемні питання та визначені основні напрямки роботи з особовим складом, який знаходиться у кризовому психоемоційному стані. Зокрема було розглянуто, що у збройних силах США, Німеччини та Канади оперативне управління стресом здійснюється багаторівневою структурою консультантів, лікарів, психологів та підкріплюється військовослужбовцями підрозділів, які мають навики надання психологічної допомоги. Для надання психологічної допомоги та контролю бойового стресу у зазначених арміях створюються мультидисциплінарні групи у складі психіатрів, психологів, капеланів та технічних працівників [4, 5]. Для проведення заходів інформаційно-психологічної підтримки та надання психологічної допомоги було сформовано 24 позаштатні групи психологічного забезпечення до складу яких увійшли як військові психологи так і психологи-волонтери (психіатри), а також священики, що працювали за запитами командирів у військових частинах, підрозділи яких виконують завдання в антитерористичній операції .

З метою попередження отримання особовим складом бойових психічних травм та організації психологічної підготовки було додатково створено декілька груп до яких увійшли офіцери Головного управління по роботі з особовим складом Збройних Сил України та Соціально-психологічного центру Збройних Сил України, які роз'яснювали особовому складу психологічні роботи з натовпом, попередження блокування колон, організації роботи на блок-постах, навчали командирів та особовий склад візуальному визначенню психічних станів військовослужбовців та методів і способів надання першої психологічної допомоги постраждалим, проводились психологічні консультування з військовослужбовцями, які мали ознаки гострих реакцій на стрес.

23 травня 2014 року під населеним пунктом Ольгінка Волноваського району Донецької області у результаті дій диверсійно-розвідувальної групи було знищено блок-пост військової частини А2331, в результаті чого загинуло 18 військовослужбовців. Зазначена подія негативно вплинула на морально-психологічний стан особового складу бригади та викликала акти непокори та самовільного залишення підрозділами місць виконання завдань (особовий склад бригади виконував завдання на 10 блок-постах). Під час роботи групи Генерального штабу, яка прибула для оцінки морально-психологічного стану особового складу та його спроможності виконувати бойові завдання, підрозділи були некеровані, особовий склад організовував стихійні збори, більшість офіцерів бригади було призвано за мобілізацією та не мали досвіду роботи з особовим складом. Значна кількість військовослужбовців зловживала спиртними напоями. Військовослужбовці виказували небажання виконувати будь-які команди та розпорядження, в підрозділах між особовим складом розпускалися різноманітні чутки. Основною причиною некерованості підрозділів був страх особового складу за власне життя (бути вбитим, потрапити в полон, стати калікою), острах невідомого, недостатність інформації про події, що розгортаються на сході України, незадовільна підготовка особового складу до виконання завдань в районі антитерористичної операції. Зазначені страхи прикривались агресивною поведінкою та незадовільним матеріально-технічним, продовольчим, медичним забезпеченням, моральною застарілістю озброєння та військової техніки, тощо. Керівництвом робочої групи було організовано проведення зустрічей з особовим складом. Але стандартні звичні для мирного часу заходи (шикування, збори,бесіди) з військовослужбовцями провести не вдавалось, штатні командири та начальники самоусунулись. Спроби виділити авторитетних

солдатів для проведення переговорів не дали результатів. Керівництво групи прийняло рішення організовувати зібрання та безпосередньо в натовпі (300 і більше осіб) доводити важливу інформацію до особового складу. Так, як в натовпі доводити інформацію для великої кількості осіб неможливо, робота велась безпосередньо з тими, хто був поряд з модераторами (як правило 10-15 чоловік). Робота проводилась за таким алгоритмом: модератор давав позитивну оцінку того, що військовослужбовці проявили патріотизм та громадянську свідомість і виконують завдання у складі АТО, зосереджував увагу на особливостях, з якими їм прийшлося зіткнутися, питав про проблемні питання та шляхи, які бачать військовослужбовців для їх вирішення. Кожен з модераторів прагнув через вислуховування особового складу послабити недовіру та агресію, привести особовий склад до конструктивних, керованих, усвідомлених дій. Робота могла продовжуватись від 1 до 4 годин.

За результатами оцінки морально-психологічного стану та моніторингу соціально-психологічних процесів було прийнято рішення про відведення бригади в район відновлення боєздатності на загальновійськовий полігон "Широкий лан" (с. Ульянівка) Миколаївського району Миколаївської області.

Для проведення заходів психологічного супроводу відновлення боєздатності особовим складом військової частини А2331 Головним управлінням по роботі з особовим складом Збройних Сил України за запитом від Командування Сухопутних військ Збройних Сил України сформовано та направлено групу психологічного супроводу з 5 офіцерів (3 психологи та 2 інформаційно-пропагандистське забезпечення). Роботу групи спланованo на 10 діб.

Після прибуття групою було проведено оцінку морально-психологічного стану особового складу. Оцінка здійснювалась за зовнішніми ознаками дисциплінованості військовослужбовців (дотримання військової форми одягу, виконання команд та розпоряджень командирів та начальників, дотримання субординації між військовослужбовцями), а також в ході групових та індивідуальних бесід з особовим складом. Під час зазначеної роботи було виявлено, що найбільш деморалізованими були військовослужбовці 3 батальйону та батареї управління і артилерійської розвідки, які практично відмовлялися виконувати будь-які розпорядження щодо облаштування польового табору.

За результатами оцінки морально-психологічного стану, представниками групи психологічного супроводу було підготовлено пропозиції, які будуть сприяти покращенню морально-психологічного стану особового складу:

- з метою недопущення різких змін у настрої особового складу, а також "розкачування" деструктивними елементами ситуації у підрозділах розмістити особовий склад окремих підрозділів у власних польових таборах;

- у зв'язку із наріканням особового складу на незаконний призов за мобілізацією організувати роботу представників військових комісаріатів щодо додаткового вивчення законності підстав призову;

- так як, значна частина особового складу заявляла про незадовільний стан здоров'я необхідно провести медичний огляд;

- з метою попередження вживання особовим складом спиртних напоїв та обмеження безконтрольного пересування особового складу у межах полігону та населених пунктів заборонити використання військової техніки та автомобілів, а також організувати роботу пересувних магазинів;

- за результатами оцінки морально-психологічного стану основні зусилля зосередити у 3 омб та з особовим складом, що приймав безпосередню участь у бою під населеним пунктом Ольгінка, у решті підрозділів провести заняття із роз'яснення особовому складу особливостей протікання стресу, ефективних форм та методів його подолання, само та взаємодопомоги.

Зазначені пропозиції було затверджено та реалізовано під час проведення заходів відновлення керованості та боєздатності особового складу бригади.

У подальшому проведено нараду з керівним складом бригади та заступниками по роботі з особовим складом. Під час наради було складено план роботи. Основна увага зверталась на відновлення психологічної пружності офіцерського складу, підвищення їх обізнаності у питаннях першої психологічної допомоги та особливостей організації заходів психологічного супроводу особового складу.

Безпосередньо під час роботи в підрозділах проводили психологічний дебрифінг, основним завданням якого було зняття психоемоційної напруги, формування у особового складу єдиного сприйняття подій, у яких вони приймали участь, діагностування поточного психічного стану особового складу та виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості, бойової психічної травми. Після стабілізації морально-психологічного стану особового складу на 3-4 день перебування на полігоні офіцери групи психологічного забезпечення приймали участь у проведенні стрільб з особовим складом та занять з тактики, де опрацьовувались питання виконання завдань на блок-постах. Психологи проводили з особовим складом заняття з елементами тренінгу щодо психологічних особливостей проведення перевірки транспортного засобу, роботи з натовпом, недопущення блокування руху колони.

Водночас, 2 групи психологів, кожна по 3 особи, у районі проведення антитерористичної операції здійснювала заходи психологічного супроводу з особовим складом підрозділів військових частин А1302 та А0409. Особливостями роботи було: оцінка поточного морально-психологічного стану особового складу підрозділу, проведення психоедукації під час групових занять, деф'юзинг, стабілізація стану особового складу, консультування щодо прийняття рішень командирів підрозділів та проведення за результатами психологічних дебрифінгів індивідуальних психологічних консультувань для військовослужбовців. Робота у підрозділах проводилась протягом 5-7 днів. Під час проведення заходів психологи помітили, що практично після загибелі військовослужбовців тіла складались біля медичної частин та потім відправлялися до місць поховання. Ні командири ні особовий склад не обговорювали тему поранення, або загибелі своїх побратимів, що негативно відбивалося на психологічному стані військовослужбовців. Психологи під час проведення дебрифінгів взяли за правило згадувати поранених та загиблих побратимів, акцентувати увагу на тому, що їх жертовність не була марною і , що побратими продовжать звільнення території України від російсько-терористичних військ. Було також запроваджено ритуал прощання з тілами загиблих.

У липні 2014 року розпочалась робота у підрозділах, які виводились з району АТО для відновлення боєздатності. За запитом було направлено групу психологів до військової частини А1126, підрозділ, якої було виведено до пункту постійної дислокації. Під час роботи було проведено діагностування особового складу, його сортування за станами та в залежності від стану розподілено на групи. Було помічено, що 80% військовослужбовців мають деякі ознаки бойової психічної травми. Після проведення психологічного дебрифінгу, деф'юзингу, психоедукації та індивідуальних консультувань стан військовослужбовців дещо стабілізувався. Більш активно проводились заходи з тілесно-орієнтованої терапії для відновлення у особового складу відчуття власного тіла. Було помічено, що психічний стан у 80% військовослужбовців починав стабілізуватися на 5-6 день проведення заходів.За результатами роботи груп було опрацьовано пропозиції щодо алгоритму роботи зазначених груп. У подальшому через 3 місяці у відповідному підрозділі було проведено повторне діагностування військовослужбовців. За результатами опрацювання було помічено стійку тенденцію до зменшення відсотку осіб, у яких були ознаки бойової психічної травми до 25-30%. Проблемною залишалася робота з членами сімей військовослужбовців щодо організації їх підтримки після повернення додому.

Для психологів військових частин було запропоновано вести списки військовослужбовців, які у подальшому будуть потребувати психологічного супроводу зокрема до таких списків включаються військовослужбовці-учасників антитерористичної операції, які мали вплив бойових стрес-факторів:

- мали поранення, травмування;
- перебували у полоні;
- знаходились під обстрілом противника;
- застосовували зброю на ураження живої сили противника;
- були свідками травмування, загибелі побратимів;
- були найближчими товаришами військовослужбовців, які загинули;
- залучалися до роботи із травмованими, пораненими, залишками тіл.

Вплив зазначених вище факторів у подальшому може призвести до розвитку у

військовослужбовців посттравматичного стресового розладу.

Висновок. Отже, на початковому етапі антитерористичної операції у Донецькій та Луганській областях психологічне забезпечення здійснювалось за 3 напрямками, що не суперечить традиційним поглядам у арміях провідних країн світу [5. 6, 7]:Водночас. офіцерський та сержантський склад на початковому етапі антитерористичної операції не володіли навичками та вміннями надання першої психологічної допомоги постраждалим.

На передньому краї та блокпостах.

В базових таборах у районі антитерористичної операції.

У районах відновлення боєздатності.

Як правило, позаштатні групи психологічного забезпечення направлялися до військ за запитом командирів та начальників, в першу чергу до підрозділів, які тривалий час перебували під обстрілами, мали значні санітарні та безповоротні втрати особового складу, де відзначалося різке погіршення морально-психологічного стану, втрачалась керованість підрозділами.

Типовий алгоритм роботи групи після прибуття до військової частини (підрозділу) включав в себе: проведення наради з керівним складом для визначення проблемних питань щодо організації психологічної роботи з особовим складом, організація та проведення діагностування військовослужбовців щодо наявності ознак бойової психічної травми, організація проведення психологічного дебрифінгу, деф'юзингу, тренінгів з особовим складом щодо роз'яснення особливостей стресових реакцій організму на різноманітні зовнішні подразники, навчання особового складу формам та методам подолання впливу стресу на організм людини, само та взаємодопомоги, особливості повернення до родини, особливості подолання втрат (горювання), надавались індивідуальні психологічні консультації військовослужбовцям з проблемних питань, проводилось консультування командирів щодо психологічної доцільності відданих розпоряджень та наказів. У разі направлення групи у підрозділи (військові частини), що мали залучатися до участі у антитерористичній операції основна увага приділялась навчанню особового складу моделям поведінки під час впливу негативних факторів бою, формуванню у військовослужбовців навичок щодо психологічної само та взаємодопомоги. Зазначені заходи також передбачаються під час роботи відповідних груп контролю бойового стресу у арміях провідних країн світу [6, 7].

Напрямком подальших наукових розвідок ми передбачаємо дослідження процесу відновлення психічних функцій особового складу через проведення заходів психологічної реабілітації.

Список використаних джерел:

1. Варій М.Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні [Текст]: монографія/ М.Й.Варій.- Л. : ВВП ДУ "ЛП", 1996.- 311с.

2. Іллюк О.О. Методика оцінювання морально-психологічного стану особового складу частин і підрозділів внутрішніх військ [Текст]:навч. посібник/ О.О.Іллюк. – Вид. 2-ге, перероб. та доп.. – Х. Акад ВВ МВС України, 2011. – 92 с.

3. Кокун О.М. Діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Кокун О.М., Пішко І.О., Лозинська Н.С., Копаниця О.В. Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗС України, 2011, - 153 с.

4. Стасюк В.В. Психологічне забезпечення діяльності військ (сил) / В.В.Стасюк: підруч. – К.: НУОУ ім.. Івана Черняховського, 2014. – 504 с.

5. S.BAILEY Canadian forces health services road to mental readiness programmer MCIF [military news pubication] Surgeon general's mental health strategy Canadian forces health services group, 2/2015/ - 65 с.

6. Combat and operational stress control/ Department of the NAVY – Washington/ Headquarters United States Marine Corps, 2010. – 221 с.

7. Охорона психічного здоров'я в умовах війни. К., «Наш формат», 2017. В 2-х томах – 1067 с.

References

1. Varii M.I. Moralno-psykholohichnyi stan viisk, yoho otsinka ta pidtrymka na vysokomu rivni [Moral and psychological condition of troops, its assessment and support at a high level]: monohrafiia/ M.I.Varii.- L. : VVP DU "LP", 1996.- 311 (in Ukrainian).

2. Illiuk O.O. Metodyka otsiniuvannia moralno-psykholohichnoho stanu osobovoho skladu chastyn i pidrozdiliv vnutrishnikh viisk [Methodology for assessing the moral and psychological condition of the personnel of units and divisions

of internal troops]:navch. posibnyk/ O.O.Illiuk. – Vyd. 2-he, pererob. ta dop.. – Kh. Akad VV MVS Ukrainy, 2011. – 92 (in Ukrainian).

3. Kokun O.M. Diahnostuvannia psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtsiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do diialnosti u skladi myrotvorchykh pidrozdiliv [Diagnosing the psychological readiness of military servicemen in peacekeeping units]: Kokun O.M., Pishko I.O., Lozynska N.S., Kopanytsia O.V. Metodychnyi posibnyk. – K.: NDTs HP ZS Ukrainy, 2011, - 153 (in Ukrainian).

4. Stasiuk V.V. Psykholohichne zabezpechennia diialnosti viisk (syl) [Psychological support of the activity of troops (forces)]/ V.V.Stasiuk: pidruch. – K.: NUOU im.. Ivana Cherniakhovskoho, 2014. – 504 (in Ukrainian).

5. Okhorona psyhichnoho zdorovia v umovah viiny [Protection of mental health in a war]. K., "Nash format", 2017. - 1067 (in Ukrainian).

Резюме

Грилюк С. *начальник НДЛ кафедры морально-психологического обеспечення деятельности войск (сил) гуманитарного института Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского ORCID ID 0000-011-8414-4949*

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В НАЧАЛЕ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ

В статье проанализирован опыт организации мероприятий психологического обеспечения в начале антитеррористической операции в Донецкой и Луганской областях Украины, в часности особенности организации психологического сопровождения выполнения заданий по назначению, психологической подготовки личного состава подразделений и воинских частей, которые вводились в район антитеррористической операции с целью прикрытия государственной границы Украины, восстановлений боеспособности воинских частей и подразделений.

Ключевые слова: антитеррористическая операция; психологическое обеспечение; психологическая помощь; психологическое восстановление; психологическая реабилитация; психологеский дебрифінг; психологическая подготовка.

Summary

Hryliuk S. *Chief of Research Laboratory Department of Humanitarian Institute of National Defence University of Ukraine named after Ivan Chernyahovskyi*

THE EXPERIENCE OF ORGANIZATION OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT AT THE BEGINNING OF ANTITERRORIST OPERATION

Introduction. Today, nobody will deny that the main active person in the war is a person who uses weapons and military equipment. Therefore, it is important to study and generalize the experience of organizing measures for the psychological support of the participation of the Armed Forces of Ukraine and other military formations in the antiterrorist operation in order to further develop a unified system of psychological support for the security and defense sector.

Purpose The article analyzes the peculiarities of the organization of psychological support measures at the beginning of the antiterrorist operation in the Donetsk and Luhansk regions of Ukraine. In particular, the peculiarities of the organization of psychological support for the accomplishment of assignments, the psychological training of the personnel of military units that were introduced into the ATO area to cover the state border of Ukraine, retrieval of combat capability of military units.

Methods. In the course of work, the following research methods were used: analysis and synthesis, induction and deduction, monitoring, studying and generalization of experience, description.

Originality. The experience of organizing the psychological support of the beginning of the antiterrorist operation was first analyzed and summarized, and a system of organization of psychological support for the execution of the personnel of specific tasks during the antiterrorist operation was determined.

Conclusion At the initial phase of the antiterrorist operation in the Donetsk and Luhansk regions psychological support was provided in 3 directions:

1. At the front and the checkpoints.

2. In the base camps in the area of antiterrorist operation.

3. In areas of combat capability retrieval.

Typically, non-staff psychological support groups were sent to troops according to commanders (chiefs) request. First of all these groups were sent to the units which for a long time were under fire, had significant human losses, where there was lowering the level of the moral and psychological condition. The direction of further scientific research, we anticipate the study of the process of retrieval mental functions of personnel through the conduct of psychological rehabilitation.

Key words: antiterrorist operation; psychological support; psychological aid; psychological retrieval; psychological rehabilitation; psychological debriefing; psychological training.

УДК 159.942
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 17-23

Дубровинський Г. *кандидат психологічних наук, доцент, КНУ імені Тараса Шевченка.*
ORCID ID 0000-0001-6621-4229
Рябова О. *курсант 1 курсу магістратури, ВІКНУ імені Тараса Шевченка*

ЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ З ПСИХОЛОГІЧНОЮ СУМІСНІСТЮ У ВІЙСЬКОВОМУ ПІДРОЗДІЛІ

Стаття присвячена вивченню ініціації військовослужбовців строкової служби до військових колективів сучасних Збройних сил України та зв'язок емоційного інтелекту солдат з психологічною сумісністю у військовому підрозділі.

У ході дослідження процесу входження військовослужбовців строкової служби до колективів військових підрозділів виявлено, що більшість досліджуваних військовослужбовців характеризуються низьким та середнім рівнями розвитку всіх факторів емоційного інтелекту, що є свідченням складної ситуації для даної категорії військовослужбовців, наявністю труднощів та перешкод у процесі входження їх до нового колективу. Виявлено, що існує прямий зв'язок між всіма показниками емоційного інтелекту та афективною прихильністю військовослужбовців до підрозділу. Тобто, чим краще розвинений емоційний інтелект, тим більшою є емоційна прив'язаність до колективу, тим більше людина ідентифікує себе з організацією.

Ключові слова: емоційний інтелект; військовий підрозділ; психологічний клімат підрозділу; емоційна гранулярність.

Постановка проблеми. Дослідження емоційного інтелекту (EI) все більше привертає увагу вітчизняних і зарубіжних науковців і практиків. Загальний низький рівень емоційної обізнаності, невміння управляти своїми емоціями призводить до виникнення у військовослужбовців строкової служби негативної емоційної налаштованості на ситуацію, невміння знаходити контакти з новими членами групи на період своєї служби, відсутність самовмотивованості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Термін емоційний інтелект і його неформальне скорочення у різних виданнях у формі EQ визначено не тільки в англійській мові, а й у інших. Проте автори статті погоджуються з думкою Деніела Гоулмана, що краще вживати термін EI – це англійська абревіатура на позначення емоційного інтелекту [1].

Інтерес до емоційного інтелекту (EI) виник на початку XX – го століття через нездатність класичних IQ–тестів (тестів на коефіцієнт інтелекту) пояснити особливості мотивації й поведінки людей. Традиційним вже стало розуміння емоційного інтелекту та емоційної компетентності як умови успішної діяльності особистості та її професійного зростання. Водночас, сьогодні, під час військової агресії на території України, необхідним завданням стає вивчення впливу емоційного інтелекту на діяльність особистості в особливих умовах, якими є діяльність військовослужбовців у складі військових колективів.

Високий коефіцієнт інтелекту показує лише здатність працювати з логікою, але не з емоціями. Саме Джон Маєр, Пітер Саловей та їх колега Девід Карузо, уперше сформулювали поняття емоційний інтелект та невтомно працювали над тим, щоби EI здобув наукове визнання. Поняття EI стало відомим навіть у найвіддаленіших куточках нашої планети. Концепцію емоційного інтелекту підтримав Д. Гоулман, започаткувавши програми «соціального й емоційного навчання» (скорочено SEL). У багатьох регіонах США, навіть у цілих штатах, програми SEL стали обов'язковим складником навчального плану.

Ще одним важливим джерелом наукових теорій про EI був Реувен Бар-он, саме завдяки йому світ побачив «Довідник емоційного інтелекту». Поняття емоційні здібності були розглянуті у книзі «Емоційне лідерство: мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту» за співавторством Д. Гоулмана з Річардом Бояцисом та Енні Мак-Кі. Поняття емоційна компетентція було запропоновано Девідом Мак-Клелландом, психологом Гарвардського університету.

Інтерес до дослідження EI є й в українських вчених. Так, наприклад, Т.С.

Кириленко розглядає «ЕІ, як певний комплекс індивідуальних здібностей чи рис, які відповідають за те, наскільки вплив емоційних явищ виявиться конструктивним чи деструктивним для поведінки людини» [5, 180]. Важливим для нашої роботи є дослідження Є.В. Карпенка про «ЕІ в процесі життєдіяльності особистості», який вважає, що «Емоційний інтелект відіграє суттєву роль у конструюванні особистістю власного життєвого шляху. Зокрема, наративний і ментативний сценарії життєздійснення реалізуються завдяки одним і тим же способам пізнання смислу та відповідним їм компонентам емоційного інтелекту, які мають різне спрямування та здійснюються за допомогою притаманних їм операцій» [4].

Виокремлення не розв'язаних раніше частин загальної проблеми. На тлі досить розлогої інформації про ЕІ, розуміння успішності людей, їх активності, самообізнаності з питань контролю своїх емоцій, питання розвитку ЕІ у військових, та його вплив на морально-психологічний стан у військових підрозділах не розглядалися. Для прикладу, у працях В.І. Осьодла, В.В. Стасюка, В.В. Ягупова та ін., військові психологи робили акцент у своїх дослідженнях на особливостях морально-психологічного стану підрозділів високомобільних військ, сухопутних військ тощо. Такий же аспект розглядається при викладанні таких дисциплін, як «Військова психологія», «Морально-психологічне забезпечення військ (сил)» у вищих військових навчальних закладах.

Метою статті є дослідження зв'язку емоційного інтелекту зі статусом військовослужбовця у групі, та його вплив на психологічну сумісність військового підрозділу в умовах військової агресії.

Виклад основного матеріалу.

Для досягнення мети проводилося емпіричне дослідження, в якому взяли участь 60 військовослужбовців строкової служби другого та третього періодів (6 місяців – 1 рік).

Емпіричне дослідження проводилося на базі механізованої бригади. Всі досліджувані, які увійшли до вибірки були "внесені" до неї автоматично, тобто шляхом простого випадкового відбору, коли була можливість командирам підрозділів представити їх військовому психологу.

У ході емпіричного дослідження використовувались наступні методи: спостереження, бесіда, анкетування, тестування (використовувались військовим психологом відповідно до теми дослідження), метод експертних оцінок (в якості експертів виступили командири підрозділів та офіцери з морально-психологічного забезпечення для оцінки перешкод, які виникають у військовослужбовців строкової служби при входженні до нових колективів). Зокрема, до подібних видів перешкод ними були віднесені наступні: 1) низький рівень загальної обізнаності деяких військовослужбовців строкової служби; 2) їх постійна зайнятість виконанням повсякденних завдань; 3) ставлення деяких керівників підрозділів до військовослужбовців строкової служби як до обслуговуючого персоналу, небажання чути про їх проблеми та побажання.

Іншою перешкодою, яку ми спостерігали під час проведення дослідження, були прояви дратівливості, надмірної агресивності або замкнутості окремих респондентів-військовослужбовців.

Для обробки емпіричних даних використовувалися: 1) кількісний аналіз за допомогою статистичних методів дослідження (метод описових статистик, коефіцієнт кореляції Пірсона); 2) якісний аналіз теоретичних та емпіричних даних з визначеної проблематики.

Для вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту військовослужбовців строкової служби в підрозділі використовувався опитувальник для діагностики емоційного інтелекту Н. Холла. Отримані нами результати частотного аналізу даних відображені у таблиці 1.

Таблиця 1

Рівень розвитку емоційного інтелекту у військовослужбовців строкової служби (у %)

Рівень	Фактори емоційного інтелекту				
	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Само-мотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей
Низький	46,70	60,00	43,30	46,60	56,80
Середній	46,70	33,30	43,30	43,30	36,60
Високий	6,60	6,60	13,60	10,00	6,60

Показово, що згідно отриманих даних (табл.1), більшість досліджуваних військовослужбовців характеризуються низьким та середнім рівнями розвитку всіх факторів емоційного інтелекту. Лише незначна їх частка (у діапазоні від 6,6% до 13,6%) отримала високі показники за усіма факторами. Це, своєю чергою, є свідченням складної ситуації для даної категорії військовослужбовців, наявністю труднощів та перешкод у процесі входження їх до нового колективу.

Для вивчення соціально-психологічного клімату у підрозділі використовувалася експрес-методика С. Михалюка та А. Шалито. Одержані результати аналізувалися за складовими компонентами: емоційним, поведінковим та когнітивним.

Отримані дані за емоційним компонентом соціально-психологічного клімату розподілились наступним чином: 40% вибірки – оцінили негативно, 46.7% – нейтрально, 13.3% – позитивно. Можна сказати про те, що більшість вибірки суб'єктивно незадоволені перебуванням у своєму колективі, лише 13% налаштовані емоційно позитивно. Майже половина вибірки отримала нейтральні результати за цим компонентом.

Поведінковий компонент соціально-психологічного клімату був оцінений наступним чином: 46.8% – негативно, 36.6% – нейтрально, 16.6% – позитивно. Відповідно майже половина вибірки не бажають продовжувати службу в даному колективі, що підтверджують результати спілкування і спостереження.

Когнітивний компонент соціально-психологічного клімату представлений розподілом: 43.4% - негативно, 50% – нейтрально, 6.6% – позитивно. Можна зробити висновок, що більшість вибірки або не знає достатньо про своїх військовослужбовців, або їх взагалі не цікавить взаємодія з ними. Лише 7% добре орієнтуються в особливостях членів колективу.

Для виявлення зв'язку між показниками емоційного інтелекту та психологічного клімату в підрозділі було використано кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона), результати якого подані у таблиці 2.

Таблиця 2

Значення коефіцієнтів кореляції між показниками емоційного інтелекту досліджуваних та психологічного клімату підрозділу

Шкали	Емоційний компонент	Поведінковий компонент	Когнітивний компонент
Емоційна обізнаність	0, 228	0, 334	0, 423*
Управління своїми емоціями	0,030	0,500**	0,256
Само мотивація	0,082	0,580**	-0,165
Емпатія	0,797**	0,035	0.201
Управління емоціями інших людей	0,270	0,474**	-0,211
Інтегральний показник емоційного інтелекту	0,423*	0,548**	0,131

Примітки: * зв'язок помірний, ** зв'язок значний.

Як свідчать дані табл.2, найсильніший взаємозв'язок був виявлений між емоційним компонентом соціально-психологічного клімату у колективі військовослужбовців та рівнем їх емпатії в структурі емоційного інтелекту. Тобто, чим більше людина схильна співпереживати іншим людям та готова надавати підтримку, тим більше їй подобається перебувати в колективі. Для даної категорії військовослужбовців характерним є те, що вони також очікують підтримку та розуміння їх становища від більш старших членів військового колективу. Цілком закономірно, що взаємозв'язок зазначеного компонента (хоч і помірний) був також виявлений із інтегральним показником емоційного інтелекту.

Значно більша кількість шкал емоційного інтелекту зв'язана із поведінковим компонентом соціально-психологічного клімату. Зокрема, шкала управління своїми емоціями, самомотивації, управління емоціями інших людей, інтегральним показником емоційного інтелекту. Таким чином, якщо людина може довільно керувати своїми емоціями, за необхідністю змінювати свій емоційний стан, тим більша вірогідність того, що військовослужбовець в статутно-нормативних умовах взаємовідносин у військовому колективі знайде свою нормативну поведінку у взаємовідносинах між членами колективу. Здатність керувати своєю поведінкою за рахунок управління емоціями, дає можливість військовослужбовцю знайти

свою власну лінію поведінки. Тобто вміння керувати своєю поведінкою через самомотивацію позитивно доповнює позиція вміння керувати своїми емоціями. Водночас, розвинена здатність розпізнавати емоції інших за невербальною поведінкою та власним прикладом впливати на емоційний стан інших людей збільшує вірогідність рішення людини залишиться в обраному колективі. Виявлені кореляційні зв'язки свідчать про пряму залежність та необхідність більш глибшого вивчення особливостей тих соціально-психологічних процесів, які відбуваються у військових колективах і впливають на формування особистості військовослужбовця, спроможного виконати поставлені перед ним завдання.

Помірний прямий зв'язок був виявлений між шкалою емоційної обізнаності в структурі емоційного інтелекту та когнітивним компонентом психологічного клімату. Можна сказати, чим краще людина розуміється на емоціях, розуміє свій внутрішній стан, тим більше в неї емоційна прив'язаність до колективу. Колектив у даному випадку не байдужий для військовослужбовця, навпаки, він викликає зацікавленість у нього, хоча б тому, що там йому треба проходити військову службу, причому безальтернативно. Ця зацікавленість повинна приносити йому позитивні емоції для найкращого пристосування до нових умов військової служби.

З огляду на це, важливими є результати кореляційного аналізу між показниками емоційного інтелекту досліджуваних та показниками організаційної прихильності до підрозділу, представлені у табл.3.

Таблиця 3

Значення коефіцієнтів кореляції між показниками емоційного інтелекту досліджуваних та показниками організаційної прихильності до підрозділу

	Афективна прихильність	Поточна прихильність	Нормативна прихильність
Емоційна усвідомленість	0,506**	0,169	0,109
Управління своїми емоціями	0,655**	0,181	0,308
Самомотивація	0,555*	0,372*	0,620**
Емпатія	0,461*	-0,084	0,029
Управління емоціями інших людей	0,444*	-0,182	0,120
Інтегральний показник емоційного інтелекту	0,796**	-0,065	0,404*

Примітки: * зв'язок помірний, ** зв'язок значний.

В результаті проведеного кореляційного аналізу було виявлено, що існує прямий зв'язок між всіма показниками емоційного інтелекту та афективною прихильністю військовослужбовців до підрозділу. Тобто, чим краще розвинений емоційний інтелект, тим більшою є емоційна прив'язаність до колективу, тим більше людина ідентифікує себе з організацією. Така людина сприймає організацію, в якій працює, як сім'ю, і буде продовжувати працювати, тому що хоче цього.

Між показником самомотивації в структурі емоційного інтелекту та поточною прихильністю виявлений слабкий прямий зв'язок. Чим краще людина вміє через зміну свого емоційного стану впливати на продуктивність діяльності та керувати своєю поведінкою, тим більшим є показник поточної прихильності. Тобто чим краще людина усвідомлює ризики, які пов'язані з виходом з даної організації, тим більше вона буде сама себе стимулювати на працю.

Показник самомотивації в структурі емоційного інтелекту та нормативна прихильність демонструють сильний прямий зв'язок: чим краще людина вміє через зміну свого емоційного стану впливати на продуктивність діяльності та керувати своєю поведінкою, тим більше вона прихильна до організації на основі своїх власних моральних норм, цінностей та переконань, тим більшим є почуття зобов'язання перед організацією.

Сильний прямий зв'язок виявлений між інтегральним показником емоційного інтелекту та афективною прихильністю: обидва ці показники мають відношення до емоційної сфери особистості, тому, чим гірше розвинений емоційний інтелект, тим меншою є саме емоційна мотивація до знаходження в колективі.

Отримані нами результати ми пояснюємо з позиції Лізи Барретт та у ракурсі введеного нею поняття «емоційна грануларність», під яким розуміється здатність людини точно і більш тонко переживати певну емоцію [6]. Наприклад, здатність розрізняти поняття "погано" у різних його варіаціях (злий, сердитий, стурбований, недоброзичливий,

сварливий, жалісливий, нерадісний, пригнічений, неспокійний, переляканий, ображений, наляканий, заздрісний, скорботний, меланхолійний тощо), дає людині значно більше варіантів для передбачення, категоризації та сприйняття емоцій, забезпечуючи її інструментами для більш гнучких та функціональних реакцій [6].

Незважаючи на отримані результати в процесі нашого дослідження ми виходимо з позиції, що новітнє знання, яке, можливо, суперечить класичним постулатам, є таким, що заслуговує до вивчення та розуміння.

Емоційний інтелект вимагає глибшого вивчення, адже, про актуальність формування психологічної сумісності військових підрозділів свідчить затверджена Наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 №153 «Інструкції з з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України» [3]. В інструкції визначено, що вивчення МПС особового складу здійснюється як індивідуально (окремого військовослужбовця), так і групи (особового складу підрозділу, військової частини) за визначеними компонентами [7].

Основні труднощі у реалізації цього підходу зумовлені особливостями сьогодення, зокрема тим, що при комплектації військових підрозділів збільшений відсоток військовослужбовців, призваних для проходження контрактної служби; зменшений строк служби військовослужбовців строкової служби, що не дозволяє їх ставити на більш відповідальні посади; наявність у підрозділі військовослужбовців, які мають бойовий досвід; гендерна рівність, наявність у підрозділі осіб жіночої статі на посадах військовослужбовців контрактної служби; різна вислуга років у військовослужбовців, від 1 до 25 років, відповідно різний вік, тощо.

Висновки. Останні події, які сталися у нашому суспільстві, а особливо в Збройних силах України, визначають певні зміни, які відбуваються у військових колективах, їхньому соціально-психологічному кліматі та ставленні військовослужбовців до виконання поставлених завдань.

Нами була досліджена категорія військовослужбовців строкової служби, які мають в основному низькі та середні рівні розвитку всіх факторів емоційного інтелекту, що характеризує ситуацію, як складну для даної категорії військовослужбовців в процесі входження їх до нового колективу.

Результати дослідження свідчать про те, що тільки 13% досліджуваних емоційно позитивно сприймають свій підрозділ, 16% - оптимістично налаштовані будувати свою поведінку в колективі, лише 7% - орієнтуються в особливостях взаємовідносин членів колективу. Виявлено, що чим краще людина вміє керувати своєю поведінкою за рахунок управління емоціями, тим більша вірогідність того, що військовослужбовець знайде свою особистісну лінію поведінки. Тобто вміння керувати своєю поведінкою через самомотивацію позитивно доповнює позиція вміння керувати своїми емоціями.

Інтегральний показник емоційного інтелекту та емоційний і поведінковий компоненти психологічного клімату свідчить про необхідність глибшого вивчення особливостей тих соціально-психологічних процесів, які відбуваються у військових колективах та вплив на них через регулювання поведінкою військовослужбовця.

Дослідження підтвердило, що невеликий термін перебування військовослужбовців строкової служби у військових колективах, сформованих по змішаному принципі, а результати експертного опитування та спостереження, яке проводили командири підрозділів, офіцери структур морально-психологічного забезпечення, виявили низку перешкод, які характеризують сучасний морально-психологічний стан військових колективів.

Перспективи подальших досліджень полягає у виявлені таких категорій військовослужбовців, як курсанти, молодші офіцери, офіцери задіяні при підготовці на оперативно-тактичних, стратегічних рівнях з метою підвищення їх професійної компетентності щодо вивчення та вирішення проблем, пов’язаних з впливом ЕІ на психологічну сумісність у військових підрозділах.

Також отримані дані визначили необхідність формування інтелектуального резерву для військ та державного управління, з урахуванням розвитку емоційного інтелекту в закладах вищої освіти за спеціально розробленими курсами. Водночас, формування лідерських якостей офіцерів та сержантів треба розглядати через призму формування емоційного інтелекту на всіх етапах професійного зростання військовослужбовців, що і є перспективою подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман: пер. з англ. С.-Л. Гумецької. – Х.: Віват, 2018. – 512 с.
2. Емоційний інтелект. Упорядн. А.Козлова. Київ: «Вид. група «Шкільний світ», 2018. – 128 с.
3. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 №153 ІНСТРУКЦІЯ з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України
4. Карпенко Є. В. Роль емоційного інтелекту в процесі життєздійснення особистості / Є.В. Карпенко – Український психологічний журнал: збірник наукових праць / головн. ред. І. В. Данилюк : КНУ імені Тараса Шевченка. – К., 2018. – № 1 (7) – С. 74-86
5. Кириленко Т.С. Психологія: емоційна сфера особистості: Навч. Посібник / Т.С. Кириленко. – К.: Либідь, 2007. – С.180-182
6. Фельдман Барретт Л. Як народжуються емоції / Ліза Фельдман Барретт: пер. з англ. Я. Лебеденка. – Х.: Юнісофт, 2018. – 480 с.
7. Ягупов В.В. Військова психологія: Підручник ./ В.В. Ягупов – Київ: Тандем, 2004. – 656 с.

REFERENCES

1. Houlman D. Emotsiinyi intelekt / Deniel Houlman: per. z anhl. S.-L. Humetskoi. – Kh.: Vivat, 2018. – 512 s.
2. Emotsiinyi intelekt. Uporiadn. A.Kozlova. Kyiv: «Vyd. hrupa «Shkilnyi svit», 2018. – 128 s.
3. Nakaz Heneralnoho shtabu Zbroinykh Syl Ukrainy vid 29.04.2017 №153 INSTRUKTsIIa z otsiniuvannia moralno-psykholohichnoho stanu osobovoho skladu Zbroinykh Syl Ukrainy
4. Karpenko Ye. V. Rol emotsiinoho intelektu v protsesi zhyttiezdiisnennia osobystosti / Ye.V. Karpenko – Ukrainskyi psykholohichnyi zhurnal: zbirnyk naukovykh prats / holovn. red. I. V. Danyliuk : KNU imeni Tarasa Shevchenka. – K., 2018. – № 1 (7) – S. 74-86
5. Kyrylenko T.S. Psykholohiia: emotsiina sfera osobystosti: Navch. Posibnyk / T.S. Kyrylenko. – K.: Lybid, 2007. – S.180-182
6. Feldman Barrett L. Yak narodzhuiutsia emotsii / Liza Feldman Barrett: per. z anhl. Ya. Lebedenka. – Kh.: Yunisoft, 2018. – 480 s.
7. Iahupov V.V. Viiskova psykholohiia: Pidruchnyk ./ V.V. Yahupov – Kyiv: Tandem, 2004. – 656 s.

РЕЗЮМЕ

Дубровинский Г. *кандидат психологеских наук, доцент, КНУ имени Тараса Шевченко*
Рябова О. *курсант 1 курсу магистратури, ВІКНУ имени Тараса Шевченко*

СВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ С ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТЬЮ В ВОИНСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

В ходе исследования процесса вхождения военнослужащих срочной службы в коллективы воинских подразделений выявлено, что большинство исследуемых военнослужащих характеризуются низким и средним уровнями развития всех факторов эмоционального интеллекта, что является свидетельством сложной ситуации для данной категории военнослужащих, наличием трудностей и препятствий в процессе вхождения их к новому коллективу.

Выявлено, что существует прямая связь между всеми показателями эмоционального интеллекта и аффективной приверженностью военнослужащих в подразделении.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект; военное подразделение; психологический климат подразделения; эмоциональная гранулярность.

Summary

Dubrovins'kyi G. *docent of Social Psychology Department, PhD (Candidate of Psychological Sciences), Docent, aras Shevchenko National University of Kyiv*
Ryabova O. *1-year cadet of master's degree, Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kiev*

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE MILITARY UNIT COHESION

Understanding of emotional intelligence and emotional competence for successful individual work not only in the process of their professional development but also in special conditions, including work in military units during military aggression on the territory of Ukraine, was the crucial objective.

The importance of emotional intelligence on the psychological compatibility of the unit and the factual existence of such an influence was the topic of our research as it is not examined sufficiently by military experts. We distinguished the category of conscripted personnel and the process of their appointment to new military groups. We

also confirm that apart from the process of blending in new communities, the military units were changed in their psychological structure and cooperation, which was also interesting to study.

In our work we focused on new paradigm of understanding emotions, based on the theory of emotions construction - we consider it as a radical perspective on what means to be a human, which stands for the newest researches in neurobiology area. Therefore the theory of emotions construction forms the connection of all three directions. It borrowed the idea of cultural influence and perceptions importance from social construction. It also took the postulate, that emotions are constructed by the main brain and body systems from psychological construction and the conclusion that the experience forms the brain links from neuroconstruction.

We also highlighted the perspectives on the emotional intelligence of famous psychologists. Reuven Bar-On is an Israeli psychologist and one of the leading innovators, theorists and researchers in the concept of emotional intelligence. The notion of emotional capability was concerned in a book "Emotional Leadership: The Art of Managing People Based on Emotional Intelligence" on the co-authorship of D. Goulman with Richard Boyacis and Annie Mackey. The concept of emotional competence was suggested by David McClelland, a psychologist at Harvard University.

Several obstacles that the military experts faced while working with military personnel have been identified.

In order to study the level of servicemen's development of emotional intelligence a Hall test was conducted to diagnose the emotional intelligence. The rapid assessment methodologies presented by S. Mikhalyuk and A. Shalit. were carried out for the study of the socio-psychological climate.

The results are not encouraging, but they represent the real state of affairs and the need to address and solve the identified problems.

Key words: emotional granularity; emotional intelligence; military unit; psychological compatibility; psychological climate inside the unit.

DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 24-30

Думбрава О. *ад'юнкт кафедри суспільних наук,*
НУОУ імені Івана Черняховського
ORCID ID 0000-0003-2941-3514

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХІЧНОЇ РИГІДНОСТІ ТА НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ

В статті розглянуто феномен психічної ригідності в контексті теорії фіксованих форм поведінки, розкрито основні теоретичні здобутки психологічної науки з проблеми взаємозв'язку психічної ригідності з негативними психічними станами. Виявлена роль психічної ригідності в сприянні зниження ефективної взаємодії з оточенням та породженню психічних захворювань.

Ключові слова: психічна ригідність; стрес; адаптація; фіксовані форми поведінки; психічні стани.

Постановка проблеми. Психічна ригідність зазвичай співіснує або здійснює вплив на інші особистісні властивості темпераменту, а в залежності від ступеню її прояву може бути чинником виникнення та розвитку різноманітних негативних психічних станів. Зв'язок проблеми психічної ригідності та психічних станів чітко проявляється при дослідженні впливу стресових станів на організм людини, адже в цьому випадку мають місце як фізіологічні так і психологічні зміни структури особистості та її поведінки.

Вищезазначена проблема набуває особливої актуальності в контексті вивчення ролі психічної ригідності як особистісного чинника професійного вигорання офіцерів Збройних Сил України, оскільки особливі та екстремальні умови проходження служби безпосередньо пов'язані зі стресовими ситуаціями, тривалими та потужними психоемоційними навантаження що обумовлюють виникнення негативних психічних станів та як наслідок професійного вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасній психології психічна ригідність продовжує активно вивчатись з точки зору взаємозв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками, психічними станами як в нормі так і в патології та фіксованими формами поведінки.

В. Юрченко в науковому дослідженні теоретико-методологічних засад психічних станів людини визначає виразний зв'язок проблеми психічної ригідності та стресових станів [11]. У наукових працях О. Косової, Д.С. Шаріпової, Є. Балабушки, Т. Шевченко досліджено роль, яку відіграє психічна ригідність в особливих умовах діяльності. Крім того актуальність проблеми простежується в вказівках наукової літератури, де психічна ригідність визначається несприятливим об'єктом терапії та реабілітації (А.Личко, В.Колосов, О.Кербіков, М.Раттер, M.Kaczmarek, K.Horney).

Метою статті є розкриття основних теоретичних здобутків з проблеми визначення взаємозв'язку та ролі психічної ригідності з різноманітними негативними психічними станами.

Методи дослідження. Оглядово-аналітичне дослідження літератури.

Виклад основного матеріалу.

Однією з важливих проблем психології являється проблема взаємовідносин змінних та незмінних форм поведінки. Людина в професійній діяльності співіснує в об'єктивному світі, який одночасно постійний та мінливий. Рівновага між організмом та середовищем досягається за рахунок постійності одних елементів організму та психіки та готовності до зміни інших. Людина як спеціаліст в власній діяльності прагне досягти «золотої середини» - досягнення високого результату та збереження власного благополучного внутрішнього стану, рівноваги, відповідно її поведінка повинна бути сталою з одного боку та змінною, динамічною з іншого. Протилежним поняттям рівноваги зовнішнього та внутрішнього являється поняття фіксованих форм поведінки. В цьому випадку має місце порушення гармонії, адже поведінка обумовлюється лише внутрішнім станом без урахування об'єктивних вимог зовнішньої ситуації. Особистість, структура якої так чи інакше уражена психічною ригідністю реалізує свої відносини з середовищем переважно за допомогою фіксованих форм поведінки. Фіксовані форми поведінки - це акти поведінки індивідуальної або групової системи, які наполегливо повторюються або

продовжуються в ситуаціях, які об'єктивно потребують їх припинення або зміни, при цьому рівень усвідомлення та прийняття особистістю (або групою) цієї необхідності може бути різним [3].

В контексті питань професійного становлення особистості являються цікавими дослідження В. Непомнящої, яка вважає важливими для розуміння становлення людини як психічної системи властивість ригідності, яка спроможна сприяти ігноруванню можливостей саморозвитку та самореалізації. Акціональна теорія ригідності та фіксованих форм поведінки детермінує спосіб вивчення багатовимірного світу за допомогою виявлення особливостей взаємозв'язку суб'єктивної якості життя з орієнтаціями життєвого сенсу та психічної ригідності. Уведення даних параметрів дозволило визначити рівні становлення багатовимірного світу людини в період молодості та обгрунтувати можливість використання категорії «суб'єктивної якості життя» в психології розвитку. Показана роль психічної ригідності як системної властивості, що обумовлює неприйняття нового як цінності, що унеможливлює оптимізацію орієнтацій життєвого сенсу та суб'єктивної якості життя на етапі зміни соціальної ситуації розвитку. Встановлені залежності актуальної суб'єктивної якості життя у взаємозв'язку з особливостями смислової сфери та психічною ригідністю стали основою для прогнозування варіантів індивідуального розвитку [6].

І. Чікішева дослідила роль психічної ригідності як одної з основних характеристик життєвої стратегії в процесі подолання керівниками з проблемними ситуаціями та визначила особистісно-ситуаційні «еталони-ресурси» та «мішені-перешкоди» професійного розвитку керівників середньої ланки. Крім того виявлено характер синергетичності взаємозв'язку основних характеристик життєвої стратегії та копінг-стратегії, в яких психічна ригідність впливає на особливості цих взаємозв'язків. Встановлено, що психічна ригідність виступає основною характеристикою життєвої стратегії керівників середньої ланки. Отримані дані стали основою для розробки теоретичної концепції проблеми подолаючої поведінки в важких ситуаціях та для розуміння суб'єктивних факторів, що визначають характер кризи середнього віку [9].

Д.Шаріпова, досліджуючи особливості психічної ригідності в системі емоційних переживань професійних спортсменів встановила тісний зв'язок психічної ригідності з тривожністю, і саме їх взаємодію, що набуває значної негативної стимулювальної сили. Для ригідних особистостей характерні тривога і почуття провини, неспокій, нав'язливі сумніви, пригнічене жорстке суперего, недовірливість, почуття неповноцінності. Чим вища ригідність, тим сильніше блокуються канали виходу в зовнішнє середовище, тим більше ігноруються можливості самореалізації, які відкриваються у взаємодії людини із середовищем, тим імовірніша поява поведінкових та інших стереотипів у неадекватних для них умовах. Можна вважати, що високі показники психічної ригідності будуть перешкоджати ефективності та надійності діяльності, особливо в осіб екстремальних професій [10].

У результаті проведення наукового дослідження Є. Балабушкою встановлено зв'язок проблеми ригідності і стресових станів у контексті розвитку у комбатантів ПТСР. З'ясовано, що психічна ригідність становить собою складну багатовимірну властивість, що відображає структурно-рівневу організацію особистості, поведінки і діяльності собистості та обідва аспекти психіки: формально-динамічний і змістовний. Доведено, що психічна ригідність колишнього комбатанта є одним з індивідуально-психологічних чинників ризику розвитку у нього ПТСР в процесі адаптації до умов мирного життя, а преморбідна ригідність у стані гострого стресу схильна до динаміки. [1]

В багатьох публікаціях Г.Залевського відображено специфіка вікових особливостей та кризи середнього віку, які обумовлюються низкою обставин: суто вікові особливості та стурбованість людей даного періоду життя, ломка звичних стереотипів, постійна зміна соціально-економічних умов, до яких не готові ригідні особистості, та в зв'язку з цим необхідність надання таким людям цього віку соціально-психологічної допомоги з урахуванням як соціально-професійну стратифікацію так і статтєві особливості.

Згідно результатів досліджень проявів ригідності в структурі особистості сукупність експериментально-психологічних даних Г. Залевського показує, що негативні психічні стани супроводжуються посиленням психічної ригідності, відрізняючись від норми більшою інтенсивністю, глибиною та консистентністю. Крім того ригідність більш широко охоплює

структуру особистості, що проявляється в поширенні спектру фіксованих форм поведінки за шкалою "симптомокомплекс ригідності" (за методикою "Томський опитувальник психічної ригідності ТОРЗ").

Даний феномен зазвичай має прояв в преморбиді в особливостях реагування особистості на психологічні травми, зумовленні особливостями професійного середовища та в низькому рівні пошукової активності. Посилення психічної ригідності у людини зазвичай проявляються в таких станах як фрустрація, тривога, страх, шок тощо. При цьому психічна ригідність може мати різну спрямованість та інтенсивність: проявлятися у людей без порушень психічного здоров'я, бути складовою патапсихологічного симптомокомплекса, а також характеризувати соціальні взаємодії, що засновані на архаїчних уявленнях та стереотипах. Соціальне оточення може сприяти формуванню фіксованих форм поведінки, що породжують обмеження особистісних ресурсів та можливостей саморозвитку, тому виразність пихічної ригідності як стану або особистісної риси становиться фактором, що посилює архаїчні аспекти взаємодії з реальністю.

С.Ошаєвим та І.Стояновою було досліджено взаємозв'язок між механізмами психологічного захисту та психотравмуючими подіями в контексті структурно-рівневої концепції психічної ригідності та розроблено комплексну інтегративну модель впливу травми на стан особистості з урахуванням нозологічих особливостей, Відокремлені різноманітні шляхи переробки інтрапсихічного конфлікту з урахуванням характеру травматичної події. Розкриті загальні закономірності формування варіантів особистісного реагування на психотравмуючу подію з урахуванням психологічного захисту та стилів подолання. Обгрунтовано застосування порівняльного аналізу психологічних захистів та стилів та стратегій подолання, а також поєднання методів психодіагностіки [7].

Особливу увагу проявам алгоритмів емоційно-когнитивного реагування на соціальні ситуації з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей пацієнтів, що страждають соціальною фобією приділила О.Салгакова та надала психологічну характеристику соціальних фобій, при яких формується емоційно-мотиваційний конфлікт між бажанням задовольнити значиму потребу, реалізація якої можлива лише в соціальних ситуаціях та суб'єктивною небезпекою участі в неї. Автором виявлені основні характеристики алгоритмів емоційно-когнитивного реагування на соціальні ситуації, високий рівень сенситивної ригідності та психічної ригідності як стану, фіксованих форм поведінки поряд з їх усвідомленням їх ірраціональності та переважаючих гипостенічних рис характеру. Отримані данні стали основою психодіагностичного обстежування пацієнтів в складних диффференційно-діагностичних ситуаціях а також професійних практик психологів та психотерапевтів. [8].

Ригідність як риса психопаталогічної особистості відмічається П.Ганнушкіним та А.Личко. Ригідність по різному проявляється при різноманітних формах психопатій. На наш погляд дуже важливе твердження Rogers - необхідною умовою психічної цілісності і здоров'я особи являється гнучкість власного оцінювання, вміння під натиском досвіду переоцінювати раніше сформовану систему цінностей, що є неодмінною умовою безболісного пристосування людини до безперервно змінних умов життя. На "нездатність психопата зробити висновки з власного життєвого досвіду" вказував П. Ганнушкін, "ігнорування їм принципу реальності", "втрату критерію практики". Таким чином, поняття психічної ригідності багато в чому перетинається з поняттям психопатії. Це означає, що психічна ригідність, швидше за все, входить в структуру особистості усіх без виключення типів психопатій як компонент "труднощей соціальної адаптації". Вузкість та однобічність, як відомо, характерні для епілептоїдів, та чи інша думка надовго застрягає в їх свідомості. Виключною інтелектуальною ригідністю відрізняються констуціонально-недолугі психопати (за класифікацією П. Ганнушкіна). Ці люди справляються із життям в визначених, вузьких, давно встановлених рамках домашнього устрою. П. Ганушкін підкреслює, що це люди шаблону, сталої моди, банальності, вони завжди консерватори. Крім того широкий діапазон проявів фіксованих форм поведінки, зокрема ригідності у психопатів, які П.Ганушкін відносить до шизоїдної групи, у багатьох з них відмічаються звичні гримаси, стереотипні рухи, мова. В своєї діяльності шизоїд відштовхується не від дійсного стану

речей, а з власної схеми. "Незгідність з очевидністю рідко турбує шизоїда, він без жодного збентеження називає біле чорним, якщо цього потребує його схема, для нього типова фраза Вейсмана: "Тим гірше для дійсності" [2]. Згідно К.Роджерсу одним з умов психічної цілісності та здоров'я особистості являється гнучкість в оцінці самого себе, вміння під напором досвіду переоцінювати раніше оформлену систему цінності, що являється умовою безболісного пристосування людини до умов життя, що безперервно змінюються. І. Добряков відносить емоційну ригідність до одного з якісних розладів емоцій. Він розглядає емоційну ригідність, що виражається в важкому перелаштуванні з однієї емоційної реакції на іншу при зміні ситуації. Набуття ригідністю форм неврозу та негативний влив на адаптацію визначає американський психотерапевт Р. Мей "Замість можливості відкриття нових істин ригідне мислення забезпечує потяг до переслідування нових вчень та недорозвиток здатності адаптуватись до нових ситуацій. Коли цінності, які необхідно оберігати, становляться особливо беззахисними перед обличчям загрози та людина погано адаптується до нових ситуацій, ригідність мислення та поведінки також може прийняти форму неврозу нав'язливих станів [5].

Розглянемо прояви ригідності у хворих основними формами неврозів. До думки про неадаптивну роль психічної ригідності схилялися більшість дослідників неврозів Кербиков О, B. Sullivan, White, Yung, Shapiro. Разом з тим роль психічної ригідності при неврозах конкретизована найчастіше в якості "захисного механізму", який в кінцевому рахунку не реалізує своєї функції. "Невротик захищається, - писав Freud, - формуючи фіксовані звички, що ведуть до вибору певних способів рішення особистих проблем" [12]. Від чого захищається хворий неврозом? З. Фрейд вважав, що від інтрапсихического конфлікту, в основі якого лежить складна схема: диспозиція в результаті фіксації лібідо (сексуальна конституція), доісторичний досвід, досвід дитинства плюс акцидентальный досвід (психічна травма).

Для White невроз є дисбаланс гнучкості і стійкості і передусім у бік гіпертрофії стійкості, в основі чого передусім лежать стрес і страх. Уникнення всього, що може порушити "Я-образ", захист звичної думки про себе є основною формою поведінки хворого істеричним неврозом [14]. Фрустрація потреби в позитивній оцінці (самооцінці) викликає, на думку Б. Д. Карвасарского [4], у хворого тривожність, - що приводить до спотвореного, а потім і до ригідного сприйняття дійсності.

Несформованістю "індивідуальної автономії - активної саморегуляції і істинно об'єктивних стосунків індивіда до середовища" пояснює "ригідний характер", що лежить в основі неврозів, Shapiro [13, 16-18].

Розглянемо прояви ригідності у людей з основними ознаками неврозів згідно досліджень В.Семке, Г.Залевського, Е.Рождественської. При неврастенії клінічна картина характеризується переважно астенічною симптоматикою, що виражається в підвищеній стомленості, дратівливості, сльозливості, розсіюванням уваги. Підвищення ригідності спостерігається в емоційно-афективній сфері, яка проявляється стабільністю та повільною зміною настрою, поступовим накопичуванням та повільним згасанням афекту, впертістю. Неадаптивна поведінка, недостатність компенсаторних механізмів пов'язані з виявленою ригідністю емоціонально-афективної сфери особистості, що приводить до фіксації та одноманітному реагуванні на схожі психотравмуючі ситуації. В цілому все це не дозоляє знайти ефективні шляхи щодо розв'язання проблем.

При істеричному неврозі традиційні симптоми поєднуються з різноманітними псевдосоматичними розладами та супроводжуються вираженим ефектом страху за стан власного здоров'я. Наявність психічної ригідності відстежується в преморбідній особистісній структурі в праксичній та емоційно-афективній сфері. В першому випадку проявляється в труднощах зміни установки при рішенні практичних задач, адекватності інтерпретації ситуацій, що виникають під час діяльності , слабкості оцінок тих чи інших об'єктів. В другому випадку це негнучкість самооцінки, неможливість оцінити себе з точки зору оточуючих, "з боку" образу - "Я".

Ригідність у хворих нав'язливими станами більш виражена в психосоціальній сфері. Ригідність в даному випадку виступає в ролі компенсаторного механізму та виражається в намаганні до стереотипного життєвого укладу, надзвичайно підвищеної відповідальності, вимогливості до себе, надпунктуальністю.

Останнє знаходить відображення і в особливостях емоційного реагування. Вони засуджують себе, щоб уникнути конфлікт, відчувають почуття провини, докори совісті, прагнуть взяти на себе відповідальність за вирішення проблем, не враховуючи власних сил та можливостей чим ще більше викликаючи фрустрацію. Така негнучка система в підході до рішення різноманітних проблем знижує адаптацію.

Експериментально-психологічне дослідження хворих з наслідками черепно-мозкової травми виявляє в них наявність ригідності в психосоціальній підструктурі особистості , що виражається в негнучкий поведінці, створення жорсткої системи правил, труднощів в прийнятті рішень, надпунктуальності і надсумлінності. Крім того для цієї групи хворих характерно явище під назвою "симтомокомплекс ригідності". Він включає в себе схильність індивіда до широкого спектра фіксованих форм поведінки, що виражаються в психічній інертності, стереотипності реагування на різноманітні побутові ситуації, що сприймаються хворими як психотравмуючі, занижуючи самооцінку, цінність та значущість особистості. В той час коли ситуація, що змінилась в зв'язку з хворобою, вимагає до особистості хворого гнучко, пластично реагувати на створені соціальні труднощі, мобілізувати сили для більш швидкої та стійкої адаптації в сформованих умовах, хворі проявляють інертність, негнучкість, схильність до застрягання на переживаннях, фіксації перешкод та труднощів. Вони відчувають складнощі при необхідності зміни установки, застрягають в дрібницях, прагнуть жорстко регламентованого способу життя.

Висновки та перспективи подальших досліджень

При усій різноманітності вищезазначених підходах, їх автори в наукових дослідженнях зблизилися у відношенні впливу та місця психічної ригідності в негативних психічних станах в наступних важливих висновках:

- психічна ригідність обумовлює неприйняття нового як цінності, що унеможливлює оптимізацію орієнтацій життєвого сенсу та суб'єктивної якості життя на етапі зміни соціальної ситуації розвитку;
- психічна ригідність широко охоплює структуру особистості, що проявляється в поширенні спектру фіксованих форм поведінки;
- психічна ригідність виступає характеристикою життєвої стратегії керівників середньої ланки, впливаючи на особливості взаємозв'язків основних характеристик життєвої стратегії та копінг-стратегій;
- високі показники психічної ригідності перешкоджають ефективності та надійності діяльності, особливо в представників екстремальних професій;
- негнучка система в підході до рішення різноманітних проблем знижує адаптацію, викликаючи фрустрацію;
- психічна ригідність є одним з індивідуально-психологічних чинників ризику розвитку посттравматичного стресового розладу у комбатантів в процесі адаптації до умов мирного життя;
- психічна ригідність посилює негативний вплив психотравмуючих ситуації на психіку людини;
- психічна ригідність зазвичай проявляється в таких негативних психічних станах як розлади адаптації, тривога, страх, шок, стрес тощо;
- психічна ригідність сприяє зниженню ефективної взаємодії з оточенням та породженню психічних захворювань, проявляючись в різноманітних формах психопатій та неврозів.

Слід зазначити, що у вітчизняній психологічні науці відсутні дослідження ролі психічної ригідності в актуальній проблематиці професійного вигорання військовослужбовців Збройних Сил України, що обумовлює напрямок нашого подальшого наукового дослідження.

Список використаних джерел

1. Балабушка Є.О. Динаміка ригідності комбатантів у процесі адаптації до умов мирного життя : дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук / Є.О. Балабушка. – Хмельницький, 2018. – 201 с.
2. Ганнушкин П.Б. Избранные труды. – М, 1964. – 620 с.

3. Залевский В.Г. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем. – М, 2004. – 726 с.

4. Карвасарский Б. Д. Неврозы: руководство для врачей. – М : Медицина, 1980. — 448 с

5. Мэй Р. Смысл тревоги. – М : Класс, 2001. – 384 с.

6. Непомнящая В.А. Особенности становлення личности в молодости на етапе изменения социальной ситуации развития : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук / В.А. Непомнящая. – Томск, 2005. – 21 с.

7. Ошаев С.А., Стоянова И.Я. Сравнительный аналіз механизмов совладания и архаических форм психологическойзащиты у больных с невротическими нарушениями / С.А. Ошаев, И.Я. Стоянова // Сибирский психологический журнал. – 1999. – № 10. – С. 77–80.

8. Салгакова О.А. Социальная фобия: психосемантический аналіз алгоритмов реагирования на социальные ситуации / О.А Салгакова // Сибирский психологический журнал. – 2004. – №19. – С.62-69

9. Чикишева И.Н. Личностно-ситуативныеусловия професіонального развития руководителей среднего звена: автореф. дис. на соисканиенауч. степени канд. пед. наук / И.Н. Чикишева–Томск, 2004. – 21 с.

10.Шаріпова Д.С. Особливості психічної ригідності в системі емоційних переживань професійних спортсменів з кульової стрільби :дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук / Д.С.Шаріпова. – Харків, 2015. –232 с.

11.Юрченко В.М. Теоретико-методологічні засади дослідження психічних станів людини: дис. на здобуття наук. ступеня доктора псих. наук / В.М. Юрченко. – Київ, 2009. – 481 с.

12.Freud S. VorlesungenzurEinfuhrungindiePsychoanalyse. UndneueFolge. Frankfurt/Main. S. FischerVerlag. — '1974. — 663 S. C.376

13.Shapiro D. AutonomyandrigidCharacter. – NewYork; BasicBooks. – 1981. – 173 p. c. 16-18

14.White R. W, Theabnormalpersonality. – 3-d Edition, – NewYork; Ronald. – 1964. – 644 p. c. 97–98

REFERENCES

1. Balabushka Ye.O. (2018) Dynamika ryhidnocti kombatantiv u protseci adaptatsii do umov myrnoho zhyttia [A dynamics of combatant`s regiditiness in the process of adaptation to the conditions of peaceful life] (Abstract of PhD thesis). Khmelnytskyi (in Ukrainian).

2. Gannushkin P.B. (1964) Izbrannye trudy. [Selected works] M. 620. (in Russian)

3. Zalevskiy V.G. (2004) Fiksirovannye formy povedeniya individualnykh i gruppovykh sistem. [Fixed form sof behavior of individual and group systems] M. 726 (in Russian)

4. Karvasarskiy B. D. (1980) Nevrozy: rukovodstvo dlya vrachey. [Neuroses: a guide for doctors] M.: Meditsina, 448 s (in Russian)

5. Mey R. (2001) Smysl trevogi. [The meaning of anxiety] M.: Klass,.- 384 (in Russian)

6. Nepomnyashchaya V.A. Osobennosti stanovlennya lichnosti v molodosti na etape izmeneniya sotsialnoy situatsi razvitiya [Features of the formation of personality in youth at the stage of changing the social situation of development] (Abstract of PhD thesis). Tomsk, (in Russian)

7. Oshaev S.A., Stoyanova I.Ya. (1999). Sravnitelnyy analiz mekhanizmov sovladaniya i arkhaicheskikh form psikhologicheskoy zashchity u bolnykh s nevroticheskimi narusheniyami [Comparative analysis of mechanisms of coping and archaic forms of psychological protection in patients with neurotic disorders]. Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal, 10. 77–80. (in Russian).

8. Salgakova O.A. (2004) Sotsialnaya fobiya: psikhosemanticheskiy analiz algoritmov reagirovaniya na sotsialnye situatsii. [Social phobia: psychosemantic analysis of the algorithms for responding to social situations]. Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal, 19. 62-69 (in Russian)

9. Chikisheva I.N. Lichnostno-situativnye usloviya profesionalnogo razvitiya rukovoditeley srednego zvena. [The personal and situational conditions of professional development of managers of the middle level] (Abstract of PhD thesis). Tomsk, (in Russian).

10.Sharipova D.S. Osoblyvosti psykhichnoiryhidnosti v systemi emotsiinykh perezhyvan profesiinykh sportsmeniv z kulovoi strilby [Peculiarities of psychic rigidity in the system of emotional experiences of professional athletes in ballistic shooting] (AbstractofPhDthesis). Kharkiv(in Ukrainian).

11.Yurchenko V.M. Teoretyko-metodolohichni zacadydoclidzhenniapcyxichnyxctanivliudyny Teoretichno-mathematical methods for the codification of the original human rights] (AbstractofPhDthesis). – Kiev (in Ukrainian).

12.Freud S. VorlesungenzurEinfuhrungindiePsychoanalyse. UndneueFolge. Frankfurt/Main. S. FischerVerlag. — '1974. — 663 S. C.376

13.Shapiro D. Autonomy and rigidCharacter. – NewYork; BasicBooks. – 1981. - 173 p. c. 16-18

14. White R. W, The abnormal personality. – 3-d Edition, – NewYork; Ronald. –1964. – 644 p. c. 97–98.

Резюме

Думбрава О. *адьюнкт кафедры общественных наук,*
НУОУ имени Ивана Черняховского
ORCID ID 0000-0003-2941-3514

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХИЧЕСКОЙ РИГИДНОСТИ И НЕГАТИВНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ

В статье рассмотрен феномен психической ригидности в контексте теории фиксированных форм поведения, раскрыты основные теоретические достижения психологической науки по проблеме взаимосвзи психической ригидности с негативными психическими состояниями. Выявлена роль психической ригидности в содествии снижению эфективного взаимодествия с окружением и возникновению психических заболеваний.

Ключевые слова: психическая ригидность; стресс; адаптация; фиксированные формы поведения; психические состояния.

Summary

Dumbrava O. *doctoral studentof the Department of Social Sciences,*
National Defense University of Ukrainenamed after Ivan Cherniakhovsky
ORCID ID 0000-0003-2941-3514

THE INTERRELATION OF MENATAL RIGIDITY AND NEGATIVE MENTAL STATES

Theartic ledeals with the phenomen onof mental rigidity in the context of fixed forms of behavior, main theoretical achievements of psychological science regarding problem of interrelation of mental rigidity with negative mentalstates. The role of mental rigidity in contribution to the reduction of effective interaction with the environment and the emergence of mental illness is described.

IntroductionThe abovementioned problem is a challenging issue in the context of mental rigidity study as a personal the personal factor of the professional burnout of the officers of the Armed Forces of Ukraine, as the special and extreme conditions of the service are directly related to stressful situations, long and powerful psycho-emotional stresses that cause the emergence of negative mental states and as a result of professional burnout.

Purpose is toun veil theoretical achievements of psychological sciencere garding problem of interrelation of mental rigidity with negative mentalstates.

Methods Analytical and review studies of literature.

Conclusion. Scientists of this problem came to the following conclusions on the influence and place of mental rigidity in the negative mental states:

- highfigures of mental rigidity prevent the effeciencyand reliability of activities, especiallydue to the extremeoccupations;

- theinflexible system in cases of variousproblems solution reduces adaptation, causing frustration;

- mental rigidity is one of the mostimportant risk factors of developing post-traumatic stress disorder among combatants in the process of admission to arest fullife;

- mental rigidity increases the negative impact of psycho traumatic situation son the human psyche;

- sychic rigidity usually develop sitselfinsuch negative mental states as disorders of adaptation, anxiety, fear, shock, stress, etc.;

It should be not edthat Ukrainian psychological science doesn't study the role of mental rigidity in the actual problems of professional burnout of service men of the Armed Forces of Ukraine, which determines the direction of our fur thers cientificre search.

Keywords: mentalrigidity; stress; adaptation; fixedformsofbehavior; mentalstates.

УДК 159.9:316.35 (045)
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 31-35

Дячкова О. *кандидат педагогічних наук, викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах, Черкаський інститут пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України*
ORCHID ID 0000-0001-5164-3522

ЕМПАТІЯ ЯК СКЛАДОВА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТА

Стаття має на меті теоретично обґрунтувати феномен емпатії як одного з компонентів психологічної культури курсантів, що здійснює визначальний вплив на особистість майбутнього фахівця у стресогенних професійних умовах.

Стаття містить аналіз теоретичних здобутків науковців у галузі психологічної культури, емоційної взаємодії, зв'язку поведінкових стратегій та емпатії. Зазначено дефініцію психологічної культури як сукупності напрацьованих конструктивних способів саморегуляції дій та емоцій, саморозвитку фахівця у професійному напрямі. Стаття містить результати емпіричних досліджень рівня розвитку емпатії курсантів, кількісні показники зв'язку емпатії, емоційно-пізнавальними властивостями особистості та її психологічною культурою.

Ключові слова: емоційна орієнтація; емоційно-вольова регуляція; особистісне зростання; міжособистісна взаємодія; освітній процес.

Постановка проблеми. Умови інтенсивних соціально-економічних змін, що супроводжують розвиток сучасного полікультурного суспільства, породжують потребу у фахівцеві, який здатний долати труднощі особистісної і професійної самореалізації, готовий до самовдосконалення і успішної діяльності в різноманітних життєвих і екстремальних професійних умовах. Так само це призводить до перерозподілу визначених завдань професійної підготовки випускника навчального закладу на такі, що зв'язані з формуванням конкретних професійних компетенцій, і ті, що забезпечують розвиток внутрішніх інтенцій курсанта до самоактуалізації і самореалізації власного особистісного потенціалу. З-поміж професійно значущих якостей сучасного фахівця, у тому числі випускника закладу вищої освіти підпорядкованому Державній службі України з надзвичайних ситуацій (ДСНС України), варто виокремити наступні: емпатія, толерантність, стресостійкість, комунікативність, вміння взаємодіяти із суб'єктами професійної діяльності, високий рівень морального розвитку, емоційна стійкість та інші якості, котрі інтегрує поняття психологічної культури особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У психолого-педагогічній царині тривалий час були відсутні систематизовані дослідження феномена психологічної культури особистості. Однак деякі його складові проаналізовані у наукових працях Ю. Жукова, В. Куніцина, О. Моткова, Л. Петровської та ін.. Емпатія, як складова психологічної культури, переважно трактується науковцями як процес, котрий постає у єдності мисленнєвих і емоційних аспектів (О. Ковальов, Р. Селіванов). Окремої уваги заслуговують наукові праці професора Н. Саржвеладзе, в яких обґрунтовано власний поведінковий компонент емоційної взаємодії, який перекликається з поняттям стресостійкості у непередбачуваній професійній діяльності майбутнього фахівця служби надзвичайних ситуацій. Дослідження М. Обозова і С. Тарновського, що присвячені вивченню дуалістичного зв'язку поведінки та емпатії, обґрунтовують дієву характеристику останньої, яка передбачає прагнення особистості до активного сприяння, внутрішню потребу надати допомогу іншій особі або групі осіб [1].

Мета статті полягає в обґрунтуванні феномена емпатії як детермінанти розвитку гуманістичних цінностей, передумови особистісного зростання і провідної ознаки психологічної культури курсанта.

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури, узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Загальноприйнятим вважається визначення психологічної культури, що запропоноване психологом О. Мотковим, в якому науковець

пояснює означений феномен результатом напрацювання і засвоєння особистістю низки конструктивних способів, умінь самопізнання, спілкування, саморегуляції дій та емоцій, творчого пошуку і саморозвитку. Автор теорії наділяє психологічну культуру якісною самоорганізацією, саморегуляцією різних видів діяльності, що відображається у раціональному самоуправлінні динамічними характеристиками власних потреб і тенденцій, якостями характеру, цінностями і ставленням, а також у оптимальній побудові процесу їх реалізації [2].

Передусім, процесуальний складник життя особистості знаходить прояв у її реальних вчинках, заснованих на широкому спектрі напрацьованих поведінкових і емоційних реакцій.

Дослідниця О. Молоканова застосовує для аналізу поняття психологічної культури, як компонента загальної і професійної культури особистості, системно-структурний, аксіологічний, особистісний, діяльнісний і акмеологічний підходи. Вони дозволяють зрозуміти не лише зміст, а й сутність, механізм і передумови психологічної культури курсантів. Реалізація означених підходів у дослідженні авторки дозволила визначити структуру психологічної культури курсантів, до складу якої віднесено емоційно-ціннісний, когнітивно-діяльнісний, комунікативний і рефлексивний компоненти. Зокрема, емоційно-ціннісний компонент окреслює толерантність до впливу стресогенних чинників майбутньої професійної діяльності курсантів, високий рівень самоконтролю, самовладання, витримку; здатність стримувати спонтанні імпульсивні реакції; розвинуті адаптивні властивості нервової системи; сформовану систему ціннісних орієнтацій; культуру моральної свідомості, почуттів і поведінки [3].

Сучасні психологічні дослідження наголошують на значущості емоційної орієнтації, яка дозволяє розуміти, розпізнавати емоційний стан іншої людини і свій власний зокрема. На наш погляд, основою такої орієнтації є емпатія, яка і визначає зв'язок когнітивного і чуттєвого у психіці особистості. Це дозволяє обґрунтувати особливу значущість і актуальність означеного феномену для курсантів – майбутніх фахівців, професійна діяльність яких зв'язана з непередбачуваними ситуаціями потенційної небезпеки, загрозою для життєдіяльності людей, має емоційний геном, зумовлений високим рівнем відповідальності і напруги, а також характеризується активною міжособистісною взаємодією, що підпорядковується специфічним правилам субординації. Враховуючи, що фахівці означеної сфери професійної діяльності повинні не лише керувати собою в різноманітних ситуаціях відповідно до рівня розвитку психологічної культури, а й ефективно вибудовувати стосунки із суб'єктами професійної діяльності – розвиток емпатії та інших навичок емоційно-вольової регуляції постає назрілою проблемою [6].

Протягом існування людства було безліч спроб визначити поняття «емпатія». Існує багато наукових праць, де спостерігаються значні розбіжності у його трактуваннях. Проблема інтерпретації цього феномену наразі залишається невирішеною.

Науковці пояснюють емпатію як здатність особистості проникнути, перейнятися емоційним станом іншої людини. Психологічний словник містить конкретне визначення, згідно з яким емпатія – це якість особистості, її здатність емоційно відкликатися на переживання, почуття і психічні стани інших людей. Емпатія передбачає суб'єктивне сприйняття іншої людини, уміння поставити себе на її місце, проникнення в її внутрішній світ, розуміння її переживань, думок, почуттів [5].

Науковець С. Щербаков низку досліджень присвятив встановленню рівня розвитку емоційного інтелекту курсантів військових вузів. Методика, що покладена в основу авторського дослідження (автор Д. Люсін), дозволила узагальнити результати щодо розуміння респондентами власних емоцій та емоцій інших людей, а також здатність до управління ними. У підсумку, розподіл курсантів за шкалою досліджуваних показників і рівнем їх сформованості наступний: розуміння емоцій інших людей у досліджуваних переважно на низькому рівні (35,7% респондентів), здатність керувати емоціями інших людей має усереднений показник для 42,9% опитуваних і дублює показник рівня розуміння власних емоцій курсантами, тоді як здатність до управління персональним емоційним станом має аналогічний середній рівень розвитку у 45,8% респондентів [7]. Це свідчить про наявність певних труднощів у курсантів під час

розпізнавання й інтерпретації власних емоційних станів, причин їх виникнення, а також у процесі регуляції емоцій у поведінці й діяльності. Відсутність статистичних принципових відмінностей між показниками щодо розуміння і управління емоціями свідчить про недостатній рівень сформованості аутопсихологічної компетентності, психологічної культури курсантів, формуванню яких не відводиться належна увага в умовах освітнього процесу військових навчальних закладів.

Формувальний етап дослідження щодо розвитку психологічної культури курсантів О. Молоканової передбачав імлементацію наступних психолого-педагогічних умов, що довели власну ефективність в освітньому процесі [3]:

- обов'язковий освітній мінімум вимог до спеціальності;
- врахування потреб курсантів у процесі формування психологічної культури;
- побудова змісту навчання з урахуванням багатопрофільності майбутньої професії і посадових обов'язків;
- визначення і побудова ієрархічної структури цілей і завдань відповідно до етапу навчання;
- поєднання теоретичних знань і практичних навичок відповідно до об'єктивних потреб розвитку психологічної культури;
- використання провідного психолого-педагогічного досвіду;
- напрацювання і використання методичного забезпечення для самостійної роботи курсантів;
- застосування діагностичних, формувальних і аналітико-оцінних процедур під час управління процесом навчання.

Вітчизняний науковець Н. Сергієнко наголошує на узаємозв'язку емпатії з емоційно-пізнавальними властивостями особистості та її психологічною культурою. Ґрунтуючи власні дослідження на теоріях К. Роджерса, К. Рудестама, Г. Перепєчина, автор приєднується до їхніх поглядів щодо інтенсивності прояву емпатії саме під час спілкування. Н. Сергієнко в науковій праці здійснює узагальнення власних експериментальних досліджень, в яких брали участь курсанти випускних курсів [4]. Означена наукова розвідка мала на меті визначення особливостей міжособистісних стосунків курсантів з різним рівнем емпатії. Науковець доводить, що групі курсантів з низьким рівнем прояву емпатії властиве авторитарне, егоїстичне і агресивне ставлення до оточення, вони більш вимогливі, прямолінійні, суворі й різкі в оцінці інших. Часом така агресивність призводить до асоціальної поведінки, відсторонення від інших, суб'єктивного відчуття власної переваги. Разом з тим, для групи курсантів з високим рівнем прояву емпатії притаманні позитивні характеристики, що свідчать про їхню схильність до співпраці, компромісу, дотримання вимог і правил поведінки у ставленні до людей. Вони ініціативні, комунікативні, сповнені ентузіазму, прагнуть допомогти і відчути себе в центрі уваги, заслужити визнання і повагу, наділяючи оточення дружнім ставленням [4]. Отримані результати дозволяють дійти висновку, що ставлення людини, фахівця до оточення опирається не лише на процес комунікації, а й особисті складові психологічної культури, зокрема безпосередню емоційну взаємодію, для якої визначальну роль відіграє опосередкована спільна діяльність. Без розвитку емоційної сфери неможливе повноцінне формування особистості курсанта, його едукація і виховання, інтелектуальний розвиток, адаптація до життєвих і професійних умов.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Здійснений аналіз наукових джерел узагальнює необхідність впровадження в освітній процес навчальних закладів психолого-педагогічних умов, спрямованих на розвиток психологічної культури курсантів загалом і емпатії, як її значущого складника, зокрема. Розв'язання релевантних ситуацій, що потенційно виникатимуть у майбутній професійній діяльності, за допомогою нестандартних технік і тактик, інтерактивних технологій, ділових і рольових ігор, соціально-психологічного навчання, безперечно здатне сформувати ефективні сценарії емоційної взаємодії, соціальну відповідальність, експресивність, асертивність, комунікативну толерантність та решту складових психологічної культури курсантів. Означені шляхи вдосконалення емоційної сфери майбутніх фахівців можуть слугувати самостійними напрямами подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Долгова В. И., Мельник Е. В., Петрова Н. М. Феномен эмпатии в психологических исследованиях // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 86–90. – URL: http://e-koncept.ru/2015/95524.htm.
2. Мотков О.И. Природа личности. Москва : ГУП Воскресенская типография, 2007. 248 с.
3. Молоканова Е. В. Формирование психологической культуры у курсантов военных вузов [Электронный ресурс] / Е. В. Молоканова // Студенческий научный форум 2013 : V Междунар. студен. научн. форум 2013 г., 15 февр.-1 апр. 2013 г. / Рос. Акад. Естествознания. Москва , 2013. URL: http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/9007.pdf.
4. Особенности межличностных отношений курсантов с разным уровнем эмпатии: материалы 5 Всероссийской с Международным участием научно-практической конференции [«Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий ЧС»] / Н. П. Сергиенко. – Воронеж, 18 апреля 2014. – С. 182–183.
5. Психологічний словник / [авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова ; за ред. Н. А. Побірченко]. Київ : Наук. світ, 2007. 336 с.
6. Черноскутова Т.О. Развитие уровня эмоционального интеллекта и волевых качеств личности на примере курсантов военного и студентов технического вузов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 1(44). С. 39–41.
7. Щербаков С. В. Эмоциональный интеллект как структурный компонент психологической культуры курсантов военных вузов. Фундаментальные исследования. 2015. № 2. С. 336–339.

References

1. Dolhova V. Y. Melnyk E. V. Petrova N. M. (2015) Fenomen empatyy v psykholohycheskykh yssledovanyiakh [The phenomenon of empathy in psychological research] // Nauchno-metodycheskyi Elektronnyi Zhurnal «Kontsept». T. 31. 86–90. – URL: http://e-koncept.ru/2015/95524.htm [in Russian].
2. Motkov O.Y. (2007) Pryroda lychnosty [Nature of personality]. Moskva : HUP Voskresenskaia Typohrafyia. 248 [in Russian].
3. Molokanova E. V. Formirovanie psikhologicheskoi kultury u kursantov voennykh vuzov [Formation of psychological culture in cadets of military universities] Studencheskyi Nauchnyi Forum 2013 : V Mezhdunar. Studen. Nauchn. Forum 2013, 15.02.-01.04.2013 / Ros. Akad. Estestvoznanyia. Moskva, 2013. URL: http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/9007.pdf [in Russian].
4. Osobennosti mezhlichnostnykh otnoshenii kursantov s raznym urovnem empatii [Features of interpersonal relations of cadets with different levels of empathy]: Materyaly 5 Vserossyiskoi S Mezhdunarodnym Uchastyem Nauchno-praktycheskoi Konferentsyy «Sovremennye Tekhnolohyy Obespechenyia Hrazhdanskoi Oborony Y Lykvydatsyy Posledstvyi ChS». N. P. Sergienko. Voronezh, 18.04.2014. 182–183 [in Russian].
5. Psykholohichnyi slovnyk [Psychological vocabulary] (2007) / [Avt.-uklad. V. V. Syniavskyi, O. P. Serhieienkova; Za Red. N. A. Pobirchenko]. Kyiv : Nauk. Svit. 336 [in Ukrainian].
6. Chernoskutova T.O. (2011) Razvitie urovnia emotsionalnogo intellekta i volevykh kachestv lichnosti na primere kursantov voennogo i studentov tekhnicheskogo vuzov [The development of the level of emotional intelligence and volitional qualities of the individual on the example of military cadets and students of technical universities] // Psykhopedahohyka V Pravookhranytelnykh Orhanakh. № 1(44). 39–41 [in Russian].
7. Shcherbakov S. V. (2015) Emotsionalnyi intellekt kak strukturnyi komponent psikhologicheskoi kultury kursantov voennykh vuzov [Emotional intelligence as a structural component of the psychological culture of cadets of military universities]. Fundamentalnye Yssledovanyia. № 2. 336–339 [in Russian].

Резюме

Дячкова О. *кандидат педагогических наук*
преподаватель кафедры психологии деятельности в особенных условиях
Черкасский институт пожарной безопасности имени Героев Чернобыля
Национального университета гражданской защиты Украины

ЭМПАТИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КУРСАНТА

В статья проанализировано понятие эмпатии как одного из компонентов психологической культуры курсантов, которая осуществляет существенное влияние на личность будущего специалиста в процессе профессиональной деятельности в стрессовых условиях. В статья представлены результаты теоретических достижений ученых в отрасли психологической культуры, эмоционального взаимодействия, связи поведенческих стратегий и эмпатии. Указана дефиниция психологической культуры как совокупности наработанных конструктивных способов саморегуляции действий и эмоций, саморазвития специалиста в профессиональном направлении. Обобщены теоретические подходы к анализу отмеченного понятия, что

способствовало пониманию сущности механизма формирования психологической культуры курсантов. Выделены направления современных исследований эмоциональной ориентации специалистов, основой которой является эмпатии и тесная связь когнитивного и чувственного в психике. В статье обоснован феномен эмпатии курсантов как способности проникнуться эмоциональным состоянием другого человека, как качество личности, которая чувствует необходимость помочь другим, аккумулирует внутренние ресурсы для преодоления потенциально опасных для жизни ситуаций

Ключевые слова: эмоциональная ориентация; эмоционально-волевая регуляція; личностный рост; межличностная взаимосвязь; образовательный процес.

Summary

Diachkova O. *Ph.D in Pedagogy, lecturer of chair of psychology of activity in specific conditions Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chornobyl Heroes of National University of Civil Defense of Ukraine*

EMPATHY AS THE CONSTITUENT OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF CADET

Introduction. There is the difficult inner development in modern social and cultural environment; among its determinants are emotional factors. Because of such situation the learning of peculiarities of self-conception and understanding of people around, self and emotional control in interpersonal communication are especially important. There is no unique opinion about the functions, context and structure of psychological culture as the integrative property of personality. Generally the significance of the ability of understanding and control the personal emotions and the emotions of other people is still uninterpreted.

The purpose of the article is theoretically explain the phenomenon of empathy as one of the components of psychological culture of cadets that influences greatly on the personality of future specialist in stress professional conditions.

Methods. To achieve this goal, the a complex of interrelated research methods was used. The choice of these methods was caused by the content of the raised problem: theoretical – analysis, synthesis, systematization and generalization of the data from literary sources on the problem of empathy of cadet.

The article contains the analysis of theoretical ideas of researches in the sphere of psychological culture, emotional co-operation, connection of behavior strategies and empathy. The definition of psychological culture is noticed as the combination of developed structural methods of self-control of actions and emotions, personal growth of specialist in profession. The theoretical approaches to the analysis of the noted definition are generalized; that allows to understand the essence of mechanism of forming the cadets psychological culture.

Originality. The scientific novelty of the article is that the essence of the notion "empathy" of the cadet and its characteristics are determined. Modern research directions of specialists emotional orientation are defined, the basis of which are empathy and close connection between cognitive and sensitive in mind.

Conclusion. The phenomenon of empathy of cadets is explained as the ability to appreciate the emotional state of other people, as the quality of personality which specifies the demand to help others. The article contains the results of empirical study of the level of empathy development of cadets, quantitative indexes of connection of empathy, emotionally cognitive properties of personality and his/her psychological culture. The list of approved psychological and pedagogical conditions which help to form the psychological culture and emotional compound of cadet personality during the educational process is presented.

Key words: emotional orientation, emotional-volitional control; personal growth; person-to-person interaction; educational process.

УДК 159.9 (477)
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 36-43

Калениченко Р. *кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри основ професійного навчання КНУБіА*
orcid.org/0000-0001-9222-317X
Льовкіна О. *доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри психології та соціології Університету державної фіскальної служби України*
orcid.org/0000-0003-1825-8504
Мустафаєв Г. ***к****андидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціології Університету державної фіскальної служби України*
orcid.org/0000-0002-1888-1833

ВРАХУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУПРОВОДІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

У статті представлено результати дослідження особливостей врахування сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців у сучасному закладі вищої освіти.

Ключові слова: соціально-психологічний супровід; професійне становлення майбутніх фахівців; супровід студента.

Постановка проблеми. Сьогоднішня вища освіта покликана створювати відповідні умови для підготовки компетентного фахівця, орієнтованого на постійний професійний розвиток, самовдосконалення, конкурентоспроможного, професійно мобільного, з високим рівнем продуктивності у професійній діяльності. Крім успішного оволодіння необхідною базою знань і вмінь відповідно до специфіки обраної спеціальності, важливим також є володіння максимально вираженими професійно необхідними якостями та практичними навичками, що є передумовою ефективного здійснення професійних функцій на будьякому етапі професійного становлення особистості [1]. Все більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності [8]. Освітня реформа актуалізувала нові вимоги до професійної підготовки фахівців, пов'язані з необхідністю переосмислення цілей освіти в напрямку від парадигми засвоєння знань, умінь і навичок до створення психолого-педагогічних умов для професійного становлення студентів, які забезпечували б їх готовність до саморозвитку, особистісної й професійної самореалізації в мінливих умовах сьогодення. Викладач зараз повинен врахувати в процесі навчально-професійної діяльності психологічні особливості студентів, рівень розвитку їх пізнавальних здібностей, інтересів, якостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різними аспекти досліджуваної проблеми займалися багато вчених: виокремлення необхідних професійно значущих якостей працівника (І. Гриншпун, Т. Гура, Є. Климов, О. Лідерс, О. Сухарьов); дослідження професійного розвитку спеціаліста (Г. Абрамова, І. Вачков, М. Обозов); визначення сутності професійного розвитку особистості (Б. Ананьєв, Г. Балл, Е. Зеєр, Л. Мітіна, М. Пряжников, Н. Чепелєва, Т. Яценко); визначення концептуальних положень психологічного супроводу як системи професійної діяльності психолога (Р. Бітянова, Н. Глуханюк, Р. Овчарова); виявлення детермінант професіогенезу майбутніх спеціалістів на етапі фахової підготовки (В. Бочелюк, Л. Шнейдер) [4].

Сьогодні усе частіше говориться про формування особистості сучасного полівалентного фахівця. Причому мається на увазі, що сучасне суспільство все більше потребує творчої особистості, здатної до високого рівня адаптації та самореалізації, яка проектує своє майбутнє, свій шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення та самоосвіти. Вказана теза

проходить через майже всі сучасні тенденції у педагогічній освіті.

Тенденціями змін у сфері освіти за І. А.Зязюном є: світова тенденція зміни основної парадигми освіти; світова тенденція гуманізації освіти; світова тенденція інтеграції; тенденція повернення до традицій вітчизняної освіти і культури, в яких спостерігається потужна «методологія і методика», добре оганізована гуманітарна освіта на єдності вітчизняної і світової культур [3].

Наступною тенденцією у педагогічній освіті є - перехід від традиційної до концептуальної педагогіки, при якій мислення майбутніх учителів відрізняється від раціонально-прагматичного тим, що спрямоване на глибинне розуміння смислу закладених у них ідей, проникнення у сутність пропонованих принципів реалізації наукових задумок.

Ще одна тенденція: випереджувальний розвиток сучасної педагогічної освіти, орієнтований на нові умови інформаційного суспільства, зростаючий динамізм освітніх реформ з одночасним розширенням варіативності національних, міждержавних, міжвузівських підходів, рішень, позицій, моделей в руслі єдиних, проте не уніфікованих, суспільних перетворень вищої школи.

Наступна тенденція: широке впровадження методів інноваційного і розвиваючого навчання, орієнтованих на розвиток творчого потенціалу особистості, зокрема побудова та реалізація індивідуальних моделей навчання студентів на основі поступового розширення можливостей самостійного вибору дисциплін протягом періоду навчання, врахування індивідуальних особливостей студентів та потреб ринку праці.

Акредитація вищих навчальних закладів та покращення якості освіти на даний час все більше залежить від міжнародної діяльності університетів: модернізація навчальних програм з метою підвищення рівня підготовки фахівців та забезпечення мобільності; обмін викладачами та студентами; корегування змісту освіти, впровадження новітніх технологій навчання, використання сучасних методик оцінювання знань студентів, наприклад, тестових форм контролю; здійснення сертифікації для взаємного визнання дипломів.

Підвищується мобільність студентів. Збільшуються їх можливості навчатися певний період в іншій країні. Програми мобільності здійснюються через індивідуальну мобільність (за свої кошти), організовані обміни в рамках двосторонніх угод між закладами освіти, під час реалізації міжнародних програм (ERASMUS, SOCRATES, TEMPUS).

Зростає рівень соціальної захищеності студентів шляхом документального підтвердження завершення кожного циклу навчання або досягнення певного рівня професійної підготовки; створення умов для одержання під час навчання в університеті додаткових професійних знань і вмінь.

Ці вказані тенденції у сучасній педагогічній освіті потребують зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. І тут особливе місце соціогуманітарних дисциплін [6].

Повинен змінюватися вектор такого супроводу, спрямованого на створення креативного середовища освітньої установи. Однак на сьогодні недостатньо досліджено саме таке середовище, яке у свою чергу має вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації ВНЗ-ду до індивідуальних особливостей і суб'єктивних потреб студентів. Комплексний інтегральний підхід до вищезазначених аспектів на сьогодні є необхідним і актуальним.

Метою статті є: висвітлення особливостей врахування сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців у сучасному закладі вищої освіти.

Методи дослідження. Для досягнення мети нами були використані методи аналізу, порівняння, узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Зазвичай, як базовий принцип при формуванні теоретичних основ психологічного супроводу, вчені обирають суб'єктно-орієнтаційний підхід, який, насамперед, враховує активність і внутрішній потенціал суб'єкта, а отже його іманентне право самостійно здійснювати вибір і нести за нього відповідальність [13]. Тому, головною метою соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу у ВНЗ є допомога суб'єкту (клієнту) повноцінно реалізувати себе у професійній (навчальній) сфері.

Аналіз теоретичних та емпіричних даних з цього питання дозволяє операціоналізувати

поняття «психологічний супровід» як комплексний метод, що забезпечує зовнішні умови для прийняття оптимальних рішень суб'єктом діяльності в різних ситуаціях життєвого вибору. Іншими словами, сенс соціально-психологічного супроводу полягає в тому, щоб навчити людину розв'язувати свої проблеми самостійно. Важливим положенням цього процесу є активізація саморозвитку суб'єкта діяльності, котра є необхідною умовою його професіоналізації (навчання). Отже, основними завданнями соціально-психологічного супроводу у ВНЗ є максимальне розкриття потенційних можливостей викладача й студента, створення умов для повноцінного та максимального прояву позитивних сторін його індивідуальності й ефективної ампліфікації (збагачення) професійного (навчального) досвіду.

Методи психологічного впливу передбачають чималий спектр способів взаємодії з людиною, зокрема юридичні, економічні, ідеологічні, педагогічні та психологічні. У статті розглянуто лише психологічні аспекти цього процесу. Встановлено, що дієвим засобом супроводу є психологічний вишкіл, однією з найважливіших функцій якого є зменшення ступеня невизначеності та ентропії (кількості енергії, яка стала недоступною для здійснення соціальних змін і соціального прогресу). Сукупність теоретичних знань, практичних вмінь і навичок, які становлять зміст психологічного вишколу є суттєвим ресурсом життєвого середовища суб'єкта, залученого до професійної (навчальної) діяльності.

Підґрунтя соціально-психологічного супроводу становить єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, яка виникла; інформації стосовно природи проблеми та шляхів її розв'язання; консультації на етапі прийняття рішення й розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану [4].

Слід зазначити, що інформація, отримана в результаті проведення моніторингу, використовується лише як підґрунтя для прийняття певного рішення клієнтом. Проте накопичені та систематизовані у процесі моніторингу дані є унікальним матеріалом з онтогенетичної історії розвитку клієнта, що завжди збагачує його уявлення про власні психологічні ресурси й стратегію професіоналізації з метою подальшого використання в професійному консультуванні та стимулюванні професійного розвитку.

Наступний етап здійснення системи психологічного супроводу студента передбачає використання техніки самофутурування в професію, яка належить до прийомів конструювання майбутнього. Використання цієї техніки дозволяє актуалізувати активність суб'єкта в побудові та реалізації можливих професійних ситуацій, подій, оскільки саме образ бажаного майбутнього виступає стимулом саморозвитку та самореалізації людини.

Інтегрованим елементом техніки самофутурування є побудова життєвої програми суб'єкта. Як модель наміченого ним життєвого шляху, ідеальний і бажаний образи майбутнього результату, життєва програма відбивають магістральні цілі, життєві плани та способи їхньої реалізації в певних видах професійної діяльності [9]. Проектування, планування власної стратегії розвитку – процес індивідуально-особистісний, який не виносить примушення й формального ставлення, тобто не може здійснюватися без бажання та інтересу. Суб'єкт співвідносить себе із різноманіттям соціальних умов, форм, структур життя, визначаючи власну траєкторію руху. Для того, щоб проект власного професійного становлення не перетворився в схему, необхідно, насамперед, чітко уявляти не лише кінцевий результат, але й способи його досягнення, шлях, яким прагне йти людина, і ті об'єктивні та суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться [9, 10]. Важливим компонентом суб'єктивної картини професійного шляху є уявлення суб'єкта про характер детермінаційних зв'язків між подіями, які відбулися, відбуваються і будуть відбуватися в житті.

Проектування майбутнього здійснюється за допомогою таких процедур: інтерпретації емоційного стану, перегляду минулих рішень, самофутурування, планування часової організації майбутньої діяльності, репетиції майбутнього, наприклад, з використанням рольової гри.

Професійна соціалізація випускників ЗВО уможливлюється успішним подоланням кризи переходу від навчальної до професійної діяльності. Умова подолання кризи – високий розвиток особистісної та предметної (фахової)

рефлексії, прояв якої здійснюється засобами комунікації. Саме розвиток комунікативної компетентності визначає конструктивний або деструктивний вплив рефлексії на перебіг професійної соціалізації. Висока рефлективність як така ще не забезпечує успішності професійної соціалізації. Комунікативна компетентність виступає ланкою, що опосередковує проявлення рефлексії у трудовому процесі. Висока рефлективність у поєднанні з високою комунікативною компетентністю сприяє успішній професійній соціалізації; висока рефлективність у поєднанні з низькою комунікативною компетентністю ускладнює цей процес. Відтак, успішний перебіг професійної соціалізації вимагає наявності двох необхідних умов (жодна з яких не є достатньою): 1) розвитку особистісної та соціальної рефлексії, 2) комунікативної компетентності [15].

Супровід студента може здійснюватися у двох варіантах:

- загальногруповому;
- індивідуально-особистістому.

У першому варіанті створення креативного середовища забезпечується системою «викладач-студент», де на основі засвоєних знань переважають діалогічні форми роботи.

Вже було зазначено, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це потребує зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. І соціогуманітарні дисципліни посідають тут особливе місце.

Компоненти креативної особистості: мотиваційний, інтелектуальний, емоційний та комунікативний. Для їх розвитку потрібно розширяти рольовий простір кожного студента й включати його в різноманітні види діяльності, які забезпечують йому творчу самореалізацію та створюють досвід соціальних відносин.

Використовуючи педагогічні технології при викладанні соціогуманітарних дисциплін, насамперед слід формувати інноваційну особистість, якій притаманні:

- внутрішня свобода (ситуації вибору, які стимулюють пізнавальний інтерес «Хочу все знати», почуття відповідальності та власної значимості);
- стабільність і стресостійкість – це керування емоціями (відчувати настрій інших, протистояти стресам, вміти переборювати відчуття страху, сорому);
- адекватна самооцінка (саме вона формується й змінюється протягом усього шкільного життя. Особливо нестабільним є підлітковий вік).

У практиці розвитку креативної особистості в процесі отримання освіти педагоги рекомендують:

- свідомо експериментувати з новими формами організації занять, здійснюючи пошук методів максималізації підтримки, яку члени колективу надають один одному в творчому плані;
- намагатися створити в колективі атмосферу взаємодії та взаємного стимулювання до висунення ідей;
- розширювати участь і підвищувати зацікавленість кожного члена колективу у творчому процесі;
- постійно підкреслювати важливість оригінальних рішень у будь-яких предметних галузях;
- використовувати повноцінні проекти й завдання для тренувальних завдань;
- створити атмосферу постійного пошуку та припливу проблем (завдань). Один з проявів креативності - не лише здатність оригінально розв’язувати проблеми, але й знаходити нові;
- знаходити можливість заохочення нових думок та ідей, конструктивної критики;
- позбавлятися стереотипів і позбавляти від них інших, позитивно реагувати на запропоновані ідеї, заохочувати ідеї;
- накопичувати ідеї, неприйняті для розв’язання конкретної задачі (вони можуть знадобитися), пошук сфери застосування цих ідей;
- надавати максимальну свободу в процесі творчості;
- розробити разом з колективом рейтингову систему оцінювання творчого (та/або креативного) внеску, заслуг і кінцевих результатів;
- заохочувати аналіз успішного або неуспішного досвіду вирішення проблем;
- розвивати й заохочувати взаємодію між групами, які паралельно розв’язують власні задачі та розробляють власні проекти;

- підтримувати й допомагати в розширенні інформаційно-комунікативних каналів для отримання необхідних даних і знань.

Ефективними методами роботи є методи креативного навчання. До них належать методи, що в традиційному розумінні є інтуїтивними: «мозкового штурму», емпатії, педагогічні методи, під час застосування яких студент виконує роль викладача. Такі методи спираються на нелогічні дії студентів, що мають інтуїтивний характер.

Інший вид креативних методів навчання базується на використанні алгоритмічних приписів та інструкцій (метод синектики, «морфологічного аналізу»). Їхня мета – побудова логічної опори для створення учнями освітньої продукції.

Наступний вид креативних методів - метод евристики. Це прийоми, які дозволяють учням розв'язувати питання шляхом «наведення» на можливі правильні рішення та скорочення варіантів таких рішень.

До креативних методів належать також:

- метод вигадування - спосіб створення невідомого студентам раніше продукту за результатами певних розумових дій;

- метод «Якби…» - студентам пропонується скласти опис і намалювати малюнок того, що відбудеться, якщо у світі щось зміниться. Виконання подібних завдань не тільки розвине здатність уявляти, а й дозволить краще зрозуміти будову реального світу, взаємозв'язок його складових, фундаментальні основи різних наук;

- образної картини - відтворює такий стан студента, коли сприйняття і розуміння об'єкта, що вивчається, наче зливаються; відбувається його цілісне, нерозчленоване бачення. Студент під час такої роботи не тільки думає різними масштабами, співвідносить свої знання з різних галузей знань, а й відчуває значення зображеної реальності;

- гіперболізації – збільшується чи зменшується об'єкт пізнання, його окремі частини або якості;

- аглюцінації – студентам пропонується поєднати непоєднувані у реальності якості, властивості, частини об'єкта й зобразити, наприклад, гарячий сніг, солодку сіль тощо.

У процесі навчання зв'язок методу з іншими компонентами є зворотним: метод є похідним від цілей, завдань, змісту, форм навчання; водночас він суттєво впливає на можливості їхньої практичної реалізації. Навчання прогресує настільки, настільки «дозволяють» йому рухатися уперед застосовані методи.

Зважаючи на характер взаємодії рефлективності та комунікативної компетентності, слушно стверджувати, що для формування особистості саме сучасного полівалентного фахівця соціально-психологічний супровід академічних груп у ВНЗ неодмінно має містити заходи, спрямовані на розвиток цих психологічних якостей. Актуалізація когнітивного дисонансу між цінностями навчання у ВНЗ та майбутньої професійної діяльності, в контрольованих умовах соціально-психологічного супроводу навчального процесу, а саме при викладанні соціогуманітарних дисциплін, виступатиме підґрунтям процесу становлення індивідуально-психологічної адаптованості студентів до професійних криз. Елементи кризи можуть актуалізуватись шляхом одночасного впровадження альтернативних вимог щодо мотивів, умов і способів діяльності; амбівалентних обґрунтувань її сенсу; варіювання статусу учасників тренінгу; введення елементів змагальності та діяльності в умовах дефіциту часу, інформації та ресурсів [15].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Нинішнє українське суспільство потребує розвинутої, творчої особистості, яка має високий рівень адаптації і самореалізації, проектує своє майбутнє, свій шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення й самоосвіти. Не треба забувати, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це вимагає враховувати сучасні тенденції педагогічної освіти, зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. Що в сою чергу потребує вивчення методів впровадження гуманістичних підходів виховання у навчальні заклади, виявлення педагогічних умов, які забезпечували б залучення студентів до гуманістичної освіти та виховання, сприяючи формуванню та розвитку його особистості як суб'єкта цих процесів.

І тут особливе місце повинні займати соціогуманітарні дисципліни. Потрібно

досліджувати, як мусить змінюватися вектор такого супроводу, спрямованого на створення креативного середовища освітньої установи. Вченим треба показувати, яке середовище має вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації закладу вищої освіти до індивідуальних особливостей і суб'єктивних потреб студентів. Використовуючи сучасні педагогічні технології при викладанні соціогуманітарних дисциплін, насамперед слід формувати компоненти креативної особистості студента: мотиваційний, інтелектуальний, емоційний та комунікативний. Для їх розвитку потрібно розширяти рольовий простір кожного студента й включати його в різноманітні види діяльності, які забезпечують йому творчу самореалізацію та створюють досвід соціальних відносин.

Список використаних джерел

1. Барчій М. С. До проблеми професійного становлення майбутніх психологів // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук, праць. - К.: НУОУ, 2015. - Вип. 3 (46)..
2. Біла книга національної освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. – К.: АПН України, 2009. – 144 с.
3. Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти / І. А. Зязюн // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки. - 2011. - Вип. 1.33. - С. 22-27. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2011_1.33_
4. Калениченко Р. А. Вдосконалення технологій соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу у ВНЗ / Соціалізація студентської молоді в процесі професійної підготовки: Зб. наук. праць /[Ківенко Н.В., Богдановський І.В., Пилипенко О.І., Стасюк В.В., Тарапатова Н.М., Калениченко Р.А., Пєтухова І.О. та інші]; за заг. ред. Н.В. Ківенко. – Ірпінь: Вид-во Національного університету ДПС України, 2015. – С. 55-65 с.
5. Калениченко Р.А. Психологічне забезпечення підрозділів охорони: Дис… к-та психол. наук. – К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2004. – 261 с. 3
6. Калениченко Р.А. Бараннік В.А. Психологічні особливості комунікативної креативності студентів // Зб. наук. праць Київського міжнародного університету. – Вип. 9. – Київ, 2006.
7. Калениченко Р.А. Соціально-психологічне забезпечення розвитку особистості у сфері вищої освіти: Монографія / Під. ред. Гриніва О.І., Пилипенка О.І. – К.: КиМУ, 2010. – 234 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Моно- графія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
9. Комунікативні процеси в навчанні: Навчально-методичний комплекс дисципліни / Г.Ю. Мустафаєв; Ю.Г.Поводюк. – Ірпінь.: НУДПСУ, 2012. – 426 с.
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
11. Наказ Міністерства освіти і науки України № 1248 від 30.12.2009 р. «Про покращення соціально-педагогічного і психологічного супроводу навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації»
12. Основи професійної освіти: Підручник / М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз, Г.Л. Корчова. – К.: КНУБА, 2018. – 613 с.
13. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / під науковою редакцією доктора психологічних наук, професора Ложкіна Г.В. – К.: В/ч А 0515, 2003. - 140 с.
14. Психолого-педагогічне забезпечення навчально-виховного процесу: Навч. посібник / В.М. Смірнов; М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, В.О. Гаврилюк. – К.: КНУБА, 2014. – 432 с.
15. Соціально-психологічний супровід академічної групи як засіб розвитку культури спілкування студентів / Дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Л.В. Власенко; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005.

References

1. Barchii M. S. Do problemy profesiinoho stanovlennia maibutnikh psykholohiv // Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Zb-k nauk, pray. - K.: NUOU, 2015. - Vyp. Z (46)..
2. Bila knyha natsionalnoi osvity Ukrainy / Akad. ped. nauk Ukrainy; za red. V. H. Kremenia. – K.: APN Ukrainy, 2009. – 144 s.
3. Ziaziun I. A. Osvitni paradyhmy ta pedahohichni tekhnolohii u vymirakh filosofii osvity / I. A. Ziaziun // Naukovyi visnyk Mykolaivskoho derzhavnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlynskoho. Seriia : Pedahohichni nauky. - 2011. - Vyp. 1.33. - S. 22-27. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2011_1.33_

4. Kalenychenko R. A. Vdoskonalennia tekhnolohii sotsialno-psykholohichnoho suprovodu navchalno-vykhovnoho protsesu u VNZ / Sotsializatsiia studentskoi molodi v protsesi profesiinoi pidhotovky: Zb. nauk. prats /[Kivenko N.V., Bohdanovskyi I.V., Pylypenko O.I., Stasiuk V.V., Tarapatova N.M., Kalenychenko R.A., Pietukhova I.O. ta inshi]; za zah. red. N.V. Kivenko. – Irpin: Vyd-vo Natsionalnoho universytetu DPS Ukrainy, 2015. – S. 55-65 s.

5. Kalenychenko R.A. Psykholohichne zabezpechennia pidrozdiliv okhorony: Dys… k-ta psykhol. nauk. – K.: Instytut psykholohii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy, 2004. – 261 s. 3

6. Kalenychenko R.A. Barannik V.A. Psykholohichni osoblyvosti komunikatyvnoi kreatyvnosti studentiv // Zb. nauk. prats Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu. – Vyp. 9. – Kyiv, 2006.

7. Kalenychenko R.A. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia rozvytku osobystosti u sferi vyshchoi osvity: Monohrafiia / Pid. red. Hryniva O.I., Pylypenka O.I. – K.: KyMU, 2010. – 234 s.

8. Kokun O.M. Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: Mono- hrafiia. – K.: DP "Inform.-analit. ahenstvo", 2012. – 200 s.

9. Komunikatyvni protsesy v navchanni: Navchalno-metodychnyi kompleks dystsypliny / H.Iu. Mustafaiev; Yu.H.Povodiuk. – Irpin.: NUDPSU, 2012. – 426 s.

10.Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia diialnosti v zvychainykh ta ekstremalnykh umovakh: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. K.: Nika-Tsentr, 2006. – 580 s.

11.Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy № 1248 vid 30.12.2009 r. «Pro pokrashchennia sotsialno-pedahohichnoho i psykholohichnoho suprovodu navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshchykh navchalnykh zakladakh III-IV rivniv akredytatsii»

12.Osnovy profesiinoi osvity: Pidruchnyk / M.V. Rudenko, R.A. Kalenychenko, H.V. Kaposloz, H.L. Korchova. – K.: KNUBA, 2018. – 613 s.

13.Psykholohichne suprovodzhennia viiskovosluzhbovtsiv v diialnosti za ekstremalnykh umov / pid naukovoiu redaktsiieiu doktora psykholohichnykh nauk, profesora Lozhkina H.V. – K.: V/ch A 0515, 2003. 140 s.

14.Psykholoho-pedahohichne zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu: Navch. posibnyk / V.M. Smirnov; M.V. Rudenko, R.A. Kalenychenko, V.O. Havryliuk. – K.: KNUBA, 2014. – 432 s.

15.Sotsialno-psykholohichnyi suprovid akademichnoi hrupy yak zasib rozvytku kultury spilkuvannia studentiv / Dys... kand. psykhol. nauk: 19.00.05 / L.V. Vlasenko; In-t psykholohii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2005.

Резюме

Калениченко Р. *кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры основ профессионального обучения КНУСиА orcid.org/0000-0001-9222-317X*

Лёвкина Е. *доктор философских наук, профессор, заведующая кафедры психологии и социологии Университета государственной фискальной службы Украины orcid.org/0000-0003-1825-8504*

Мустафаев Г. *кандидат психологических наук, доцент, Профессор кафедры психологии и социологии Университета государственной фискальной службы Украины orcid.org/0000-0002-1888-1833*

УЧЕТ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлены результаты исследования особенностей учета современных тенденций педагогического образования в социально-психологическом сопровождении профессионального становления будущих специалистов в современном учреждении высшего образования.

Ключевые слова: социально-психологическое сопровождение; профессиональное становление будущих специалистов; сопровождение студента.

Summari

Kalenichenko R. *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Professional Studies of Kyiv National University of Civil Engineering and Architecture orcid.org/0000-0001-9222-317X*

Leovkina O. *Doctor of Philosophical Sciences, professor, Head of the Department of Psychology and Sociology of the University of the State Fiscal Service of Ukraine orcid.org/0000-0003-1825-8504*

Mustafaiev G. *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Sociology of the University of the State Fiscal Service of Ukraine*
orcid.org/0000-0002-1888-1833

ACCOUNTING MODERN TENDENCIES OF PEDAGOGICAL EDUCATION IN SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL FORMATION OF FUTURE SPECIALISTS

On the basis of theoretical analysis of research the paper determines the peculiarities of social and psychological support to future specialist's professional development in the process of professional maturity during their training at the higher educational establishments.

Modern society increasingly requires creative personality, capable for a high level of adaptation and self-realization. Such personality can create their future, their way, set clear tasks for self-improvement and self-education. Psychic self-regulation is realized in its combination of energetic, dynamic, social and semantic aspects. As a conscious individual, the person is responsible for the consequences of their own choices and actions.

The creativity is a characteristic feature of a creative person, capable to fulfill their potential with their own initiative and with a choice of appropriate methods. There are such components of the creative personality as motivational, intellectual, emotional and communicative. For their development it's necessary to expand the role space of each student and to include him in a variety of activities that provide creative fulfillment and create the experience of social relations.

It's necessary to change social and psychological support of the educational process, to focus it on the development of creative environment in the educational institution. Effective means of such support is the psychological training, one of the most important functions of which is to reduce uncertainty and entropy (the amount of energy that has become available to make social change and social progress). There is a special role of humanitarian disciplines in this aspect. The combination of theoretical knowledge and practical skills makes the contents of the psychological training. It is the essential resource for the living environment of a person involved in professional (educational) activities.

Background of socio-psychological support combines four functions: diagnosis of the problem which has arisen; information on the nature of the problem and ways of its solution; consultations during decision-making process and strategy development the problem solving; primary care at the stage of realization of plan.

A person does not automatically turn from one activity to another but doing it deliberately, taking into account the social situation, the importance of the fulfilled operations, the possible results of the actions. The main purpose of social and psychological support to the educational process at the university is a person's fully realization assistance in the professional (academic) field. The sense of social and psychological support is to teach people to solve their problems independently. Updating the cognitive dissonance between the values of training in high school and future professional activities in the controlled conditions of social and psychological support to the educational process, namely the teaching humanities disciplines, will serve as the foundation of the formation process of individual and psychological adaptation of the students to professional crises.

Key words: social and psychological support; future specialist's professional development; student's support.

УДК: 159.942.2
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 44-52

Кодлубовська Т. *кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, психології, медичного та фармацевтичного права Національна медична академія післядипломної освіти імені П. Л. Шупика ORCID.ORG/ 0000-0002-1909-8816.*

ЕКСПРЕС-РЕГУЛЯЦІЯ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТАНІВ ПРАВООХОРОНЦІВ ПІСЛЯ СТРЕСУ

У статті представлено результати дослідження прояву інтенсивності стресового навантаження у співробітників правоохоронних органів різної спеціалізації системи МВС України. Показані результати емпіричного дослідження, які підтверджують ефективність застасування Комплексу експрес-методів психофізіологічної регуляції функціональних станів правоохоронців після стресу. Доведено, що позитивні результати швидкої регуляції досягаються завдяки індивідуального підбору технік дихання, зон акупресури, ефірних олій та їх композицій в аромабальзамах Aromasvit. Приводяться данні про впровадження Комплексу експрес-методів психофізіологічної регуляції (КМПР) функціональних станів правоохоронців після стресу та алгоритм його застосування в закладах вищої освіти МВС України.

Ключові слова: психофізіологічна регуляція; стрес; функціональні стани; ефірні олії; аромабальзами; зони акупресури; індивідуальний підбір; техніки дихання.

Постановка проблеми. На сучастному етапі розвитку суспільства в Україні, в період ведення військових дій на Сході країни, реформування системи МВС України, підвищуються вимоги до діяльності правоохоронних органів.

У розв'язанні питань, які пов'язані з негативним впливом професійних стресових навантажень на психофізіологічний стан правоохоронців, постає завдання пошуку методів і засобів для надання допомоги і підтримки їх здоров'я, попередження проявів ознак синдрому «емоційного вигорання», професійної деформації, посттравматичних стресових розладів.

З огляду на зазначене емпіричне дослідження механізмів психофізіологічної регуляції функціональних станів співробітників правоохоронних органів є важливим і актуальним, тому що психологічне і фізичне здоров'я є запорукою збереження їх життя і якісної службової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою регуляції функціональних станів після стресу займалися багато вчених.

Вітчизняні вчені Ю. П. Горго, М. С. Корольчук, А. М. Карпухіна, О. М. Кокун, О. Л. Носенко, Л. О. Китаєв-Смик приділяли значну увагу вивченню психофізіологічних методів регуляції і оптимізації функціональних станів. Дослідження психологічних станів саме у півробітників правоохоронної системи проводили О. М. Бандурка, В. І. Барко, В. С. Мєдвєдєв, О. Р. Малхазов, Л. І. Казміренко, Л. І. Мороз, О. В. Тімченко, В. О. Лефтеров, С. І. Яковенко.

Серед закордонних вчених проблемами психофізіологічних регуляцій після стресу займалися: Ganos Selye, W. B.Cannon, S. Freud, W. Reich, Ch. Kelley, A. Lowen, Calehr Hallym, Harold Stern.

Однак на сьогодні недостатньо досліджені такі аспекти як технології регуляції і навчання засобам і методам регуляції і саморегуляції психофізіологічних станів правоохоронців з урахуванням індивідуально-особистісних рис.

Комплексний інтегральний підхід до вищезазначених аспектів на сьогодні є необхідним і актуальним.

Метою статті є: а) аналіз особливостей прояву інтенсивності стресового навантаження у правоохоронців з урахуванням їх спеціалізації в службовій діяльності;

б) аналіз результатів отриманих психологічних і фізіологічних показників до та після застосування Комплексу експрес-методів психофізіологічної регуляції (КМПР), саморегуляції функціональних станів (ФС) правоохоронців і рекомендації з його практичного застосування.

Методи дослідження. Для досягнення мети нами були використані методи аналізу, порівняння, узагальнення, що допомогли визначити та обґрунтувати особливості зміни психофізіологічних показників після регуляції ФС у правоохоронців.

Інтенсивність стресового навантаження й імовірність виникнення стрес залежних захворювань виконувалося за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса і Р. Рає [9,425,426].

Рівень особистісної і реактивної тривожності визначався за методикою Спілбергера- Ханіна [12, 225].

Рівень станів самопочуття, активності, настрою за методикою САН [12, 226].

Рівень фізіологічних показників: частоти серцевих скорочень (ЧСС) і частоту дихання (ЧД) за віковими показниками стану функціональних систем [10, 119].

Для статистичної обробки показників використовувався кількісний, якісний, порівняльний аналіз, методи математичної статистики: критерій Стьюдента(СТ), Критерій знаків (КЗ), метод вибіркового дослідження У. Кокрена.

Виклад основного матеріалу. Дослідження інтенсивності стресового навантаження і результати дії КМПР у правоохоронців були виконані в учбовому Центрі післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ на тренінгових заняттях «Комунікація-Стрес-Безпека». Вибірку склали співробітники правоохоронних органів різної спеціалізації у віці від 21 до 40 років, зі стажем служби до 15 років. Обсяг загальної вибірки по цим дослідженням склав 1268 правоохоронців (респондентів). Форма проведення занять колективна.

Аналіз результатів дослідження інтенсивності стресового навантаження і виникнення стресзалежних захворювань проводився на констатуючому етапі емпіричного дослідження у группі в кількості 1006 респондентів. Для підтвердження достовірності отриманих результатів застосовувався t-критерій Стьюдента (Ст) і метод вибіркового дослідження У. Кокрена (табл. № 1).Таблиця № 1

Таблиця № 1

Результати дослідження інтенсивності стресового навантаження і вирогідності виникнення стрес-залежних захворювань у співробітників ПО за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Рає).

№ п/п	Спеціалізація в ПО	Рівень стресового навантаження у балах			Всього
		150 - 199	200 - 299	300 і більше	
		Вирогідність виникн. стрес. зал. захвор.			
		37%	51%	79%	
		Кількість співробітників ПО (%) від загальної чисельності			
1.	Карний розшук	20 (8,7)	54 (23,7)	154 (67,5)*	228
2.	Управління боротьби з організованою злочинністю	9 (11,0)	21 (25,6)	52 (63,4)*	82
3.	Дільнича служба	40 (18,9)	59 (27,8)	113 (53,3)*	212
4.	Чергові	2 (8,3)	6 (25,0)	16 (66,7)*	24
5.	Кримін. міліція у справах дітей	22 (26,5)	20 (24,1)	41 (49,4)*	83
6.	Інші підрозділи (інженерні, секретні, боротьба з економічною злочинністю, патрульна служба)	95 (25,2)	97 (25,7)	185 (49,1)*	377
Всього:		188 (18,7)	257 (25,5)	561 (55,8)	1006

Примітка: * достовірність $p \leq 0,01$ СТ

За результатами емпіричного дослідження виявлено, що 56% співробітників мають високий рівень (300 балів і більше) інтенсивності стресового навантаження і вирогідності виникнення стрес залежних захворювань (табл. № 1).

Отримані показники свідчать про те, що найбільшу інтенсивність стресового навантаження і схильність до стресзалежних захворювань мають співробітники карного розшуку (67,5 %), чергові (66,7), співробітники управління боротьби з організованою злочинністю і найменш вразливі співробітники

інших підрозділів (інженерних і секретних служб, боротьби з економічною злочинністю, патрульні 49,1%). Результати достовірні на рівні значущості $p \leq 0.001$ (Ст), $p \leq 0.001$ (У. Кокрен).

На підставі проведеного дослідження робимо висновок, що співробітники карного розшуку, чергові, співробітники управління боротьби з організованою злочинністю потребують найбільшої психологічної і медичної підтримки.

Увага до аспекту інтенсивності стресового навантаження, як наслідків порушення сбалансованості в системі людина-середа значно збільшилася у зв'язку з дослідженнями впливу життєвих змін, які стосуються різних аспектів мікросоціальної взаємодії і загального життєвого стереотипу на адаптацію індивідуума. Роль такого роду змін в підвищенні емоційного стресу і збільшенні порушень адаптації визначається психічними і психосоматичними розладами [13, 133]. При цьому найбільше значення приділяється саме адаптаційній перебудові, а не бажаності або небажаності подій, що відбуваються [14, 134].

Тому процес адаптації реалізується кожного разу, коли в системі організм – середа виникають значні зміни, і забезпечують формування нового гомеостатичного стану, який дозволяє досягнути максимальної ефективності фізіологічних функцій і поведінкових реакцій.[1, 3]. Оскільки організм і середа знаходяться не в статичній, а в динамічній рівновазі, їх співвідношення змінюється постійно, а також постійно відбувається процес адаптації.[1, 3]. Гомеостаз в організмі може підтримуватися на різних рівнях його організації і відповідно цьому на різних рівнях реалізуються процеси адаптації.

Психічна адаптація відіграє важливу роль у впливі на адаптаційні процеси. На вищих ступенях еволюції, при організації збалансованого співвідношення організму і середовища, все більше значення набувають ті процеси тонкої рівноваги, які були досліджені та сформульовані І. П. Павловим.[15, 35]. Згідно з його концепцією динамічний стереотип, як стійка система внутрішніх нервових процесів, формується під впливом зовнішнього стереотипу, впливом середи, що повторюється і який перебудовується при зміні характера впливів середи.[15,35]. У людини, в процесі підтримки адекватних відношень в системі індивід-середовища, в ході якого може відозмінюватися і внутрішній стан людини і параметри середи, психічна адаптація відіграє провідну роль [15, 35].

В професійній діяльності на функціональний стан впливають всі задіяні структурні компоненти психіки. Професійна підструктура особистості містить емоційну, когнітивну і поведінкову складову.

Емоційна складова – це емоційні установки (морально-духовні цінності, мотиваційні стимули, ціннісні орієнтації), що значною мірою формують відношення правоохоронця до виконання своїх службових обов'язків.

Когнітивна складова – це усвідомлене особистісне знання про те, що і як треба робити. Сюди відносяться інформаційні, інтелектуальні надбання та навички, що супроводжують професійну діяльність.

Поведінкова складова – це особиста діяльність на поведінковому рівні, як сукупність певних дій співробітників, які обумовлені емоційними і когнітивними компонентами.

Службова діяльність в екстремальних умовах, яка пов'язана зі стресовим навантаженням і особистітсними реакціями на них дістресом теж буде залежити від реакції на наступні впливи: на емоційному рівні це процеси переживання, як емоційні явища, будуть пригнічуватися і витіснятися когнітивними настановленнями свідомості; на когнітивному рівні – це зниження адекватності усвідомлення, як здатності до об'єктивної оцінки ситуацій, які виникають під час виконання службових завдань, а на поведінковому рівні – діяльність не буде відповідати досягненню мети.

Тому, закономірність впливів критичних умов на правоохоронця полягає в пригніченні процесів свідомості завдяки переживанням. Таким чином, після дії стрес-факторів і реагуванню дистресом, виникає потреба у саморегуляції, регуляції і самоконтролю, як довільних явищ, які пов'язані з індивідуально-особистісними якостями особистості і перш за все вольовою сферою правоохоронця.

Для забезпечення оптимальної працездатності правоохоронців у рамках наукового дисертаційного дослідженя. з теми «Психофізіологічні механізми регуляції функціональних станів співробітників правоохоронних органів» автором статті був розроблений Комплекс методів

психофізіологічної регуляциї функціональних станів (КМПР). КМПР включає три рівня: діагностику [2, 23, 24]. Аналіз [3, 22-27] і регуляцію функціональних (психологічних,фізіологічних) станів після стресу [4, 7-21].

Аналіз діагностичних данних виконується для індивідуально-особистісного підбору технік дихання,фітоаромазасобів і зон акупресури.

Матеріали: ефірні олії і аромабальзами Aromasvit (ефірні олії в суміші і сполученні з рослинними екстрактами) для проведення антистресової дихальної фітоарома регуляції.

За ефектом впливу на психофізіологічний стан всі фітоаромазасоби поділяються на тонізуючі, заспокійливі і гармонізуючі.

Тонізуючю дію здійснюють ефірні олії лимонника китайського, сосни, жасміну і аромабальзам «Прометей Aromasvit». Ця группа фітоаромазасобів тонізує, діяльність вегетативної нервової системи, збільшує витривалість, активізує розумову діяльність, підвищує працездатність [5,221-226].

Заспокійливу дію здійснюють ефірні олії лаванди, валерьяни, хмелю і аромабальзам «Релакс Aromasvit». Ця група фітоаромазасобів підсилює процеси гальмування в корі головного мозку, нормалізує діяльність нервової системи, нейтралізує страхи, тривогу, панічні стани [5, 221-226].

Гармонізуючу дію виконують ефірні олії помаранчу, грейпфруту, лимону, аромабальзам «Ріносепт-арома Aromasvit». Ця група фітоаромазасобів нормалізує діяльність нервової системи, веестибулярного апарату, підтримує гармонічний емоційний стан [5, 221-226].

Техніки дихання також розподіляються на тонізуючі, заспокійливі і гармонізуючі [12,83; 5,221-226]. Тонізуючий засіб –довгий вдох носом і короткий видих відкритим ротом. Заспокійливий засіб – короткий вдох носом,та довгий видих відкритим ротом. Гармонізуючий засіб – спокійний вдох носом, затримка подиху на одну секунду і спокійний видих відкритим ротом

Зони акупресури для нанесення фітоаромабальзамів:зони пульсу на обидвох руках точка Р-9 (нейтралізація збудження), зони за вухами точка VB-2 (відновлення енергетичної рівноваги інь- янь), зона по середені між краєм верхньої губи і носом Т-26 (швидкої допомоги при запамороченні або втраті свідомості) [11, 64, 101, 111].

Індивідуальний підбір технік дихання, фітоаромазасобів виконується на підставі діагностики стану тривожності, частоти пульсу і частоти дихання [8, 1-4].

При діагностиці показників тривожності, частоти пульсу і дихання більше норми (норма частоти пульсу від 65 до 78 ударів в хвилину, норма дихання від 12 до 16 подихів у хвилину) застосовуються техніки дихання спрямовані на гальмування діяльності нервової системи, тобто заспокійливі [7, 111-115]. При діагностиці тривожності, частоти пульсу і дихання меньше норми застосовуються техніки дихання і фітоаромазасоби спрямовані на тонізацію діяльності нервової системи [7, 111-115].

При нормальному стані тривожності, частоти пульсу і диханні застосовуються техніки дихання і фітоаромазасоби спрямовані на збереження гармонічного стану [7, 111-115].

Алгоритм проведення експрес регуляції полягає в тому, що психолог-інструктор роз’яснює зміст отриманих показників після проведення психологічних і фізіологічних методів діагностики функціональних станів респондентів та допомагає їм у самостійному

підборі технік дихання і фітоаромазасобів з урахуванням отриманих результатів з діагностики станів тривожності, частоти пульсу і дихання.[5, 221-226].

Так обирається одне із фітоаромазасобів заспокійливого ряду при показниках тривожності, частоти пульсу і дихання більше норми, тонізуючого ряду при показниках нижче норми, гармонізуючого ряду при нормі.

Індивідуально подібрані ефірні олії наносяться на серветку, яку кладуть на плече і дихання виконують відповідними методами: при перевазі процесів гальмування – тонізуючою технікою дихання, при збудженні – заспокійливою технікою дихання, при показниках у нормі – гармонізуючою.

Після виконання діагностики, аналізу, підбору технік дихання і фітоаромазасобів процедура регуляції функціональних станів проводиться протягом 10 хвилин. Після чого, для підтвердження дії КМПР на функціональний стан респондентів, доцільно провести діагностику самопочуття, активності, настрою (САН), а також частоти пульсу і дихання ще раз. Методика проста, доступна у виконанні і ефективна для швидкого подолання стресового навантаження.

Аналіз результатів дослідження проводився на експерементальному етапі

емпіричного дослідження у группі в кількості 262 респондента. Для підтвердження достовірності отриманих результатів застосовувався t–критерій Стьюдента (Ст) і метод Критерій знаків (КЗ).

Для експрес методів психофізіологічної регуляції після стресу були обрані спеціальні методи дихання, біологічно активні зони, ефірні олії і композиції з декілька ефірних олій представлені в аромабальзамах Aromasvit. Всі фітоаромабальзами мають сангігієнічний висновок Міністерства охорони здоров'я України і дозволені для виробництва та для застосування в побуті і використанні в аптечній мережі.

За результатами дослідження за тестом Спілбергера-Ханіна (Таблиця № 2) після проведення експрес-регуляції ФС у 72% респондентів знизився рівень реактивної тривожності і у 76% респондентів знизився рівень особистісної тривожності. Результати достовірні на рівні значущості $P \leq 0.001$(Ст), $P \leq 0.001$(КЗ).

Таблиця № 2

Динаміка реактивної і особистісної тривожності у респондентів після дії експрес регуляції

Категорія респондент. форма проведення занять чисельність групи	Методика Спілбергера-Ханіна					
	Реактивна тривожність			Особистісна тривожність		
	До	Після		До	Після	
	Середнє значення показників	Середнє значення показників	Поліпшене значення показників % від заг. вибірки	Середнє значення показників	Середнє значення показників	Поліпшене значення показників % від заг. вибірки
Співробітн. ПО група 1 колективна n=262	20,0	18,0*	72,0	36,5	32,2*	76,0
Група 1 конртрольна n=270	20,0	20,0	–	36,6	36,5	–

Примітка: *достовірність $P \leq 0.001$(Ст), $P \leq 0.001$(КЗ).

За результатами тесту САН (табл. №3) після проведення експрес регуляції ФС у 80% правоохоронців в експеременталній группі покращалося самопочуття і практично не змінилося в контрольній. Активність ФС зросла у 77% респондентів в експеременталній группі і майже зовсім не змінилася в контрольній. Настрій покращився у 81,4% респондентів в експеременталній группі і залишився не змінним у контрольній. Результати достовірні на рівні значущості $P \leq 0.001$(Ст), $P \leq 0.001$(КЗ).

Таблиця № 3

Динаміка самопочуття, активності, настрою респондентів після експрес-регуляції

Категорія респонд. Форма проведення занять, числен-ність групи	МЕТОДИКА САН								
	Самопочуття			Активність			Настрій		
	До	Після		До	Після		До	Після	
	Серед. знач. показ.	Серед. знач. показ.	Поліпш. знач. показ. % від заг. чис.	Середн знач. показ.	Середн знач. показ.	Поліпш. знач. показ. % від заг. чис.	Серед. знач. показ.	Середн знач. показ.	Поліпш. знач. показ. % від заг. Чис.
Співр ОВД група №1 колективна n=262	6,0	7,2*	80,0	5,7	6,6*	77,1	6,3	7,5*	81,4
Група №2 Контрольн n = 270	6,2	6,3	_	5,8	5,9	_	6,4	6,6	_

Примітка: (*достовірність $P \leq 0.001$(Ст), $P \leq 0.001$(КЗ).

За результатами аналізу фізіологічних показників (табл. №4) після дії експрес-регуляції у 78% респондентів нормалізувалося частота серцевих скорочень і у 75% респондентів нормалізувалося частота дихання в експеременталній группі, проте у контрольній группі ці показники залишилися майже без змін. Результати достовірні на рівні значущості $p \leq 0.001$(Ст), $p \leq 0.001$(КЗ).

Таблиця № 4

Аналіз вимірів фізіологічних показників частоти серцевих скорочень (ЧСС) і частоти дихання (ЧД) у респондентів після екпрес-регуляції

Категорія респондентів форма проведення занять чисельність групи	Показники серцевих скорочень ЧСС			Показники дихання ЧД		
	До	Після		До	Після	
	Середнє значен. показн.	Середнє значен. показн.	Поліпшене значення показни. % від заг. виб.	Середнє значен. показн.	Середнє значен. показн.	Поліпшене значення показни. % від заг. виб.
Співробітн. ПО група 1 колективна n=262	78,1	70,5*	78,0	17,0	12,0*	75,0
Група 1 конртрольна n=270	78,2	78,1	–	17,0	17,0	–

Примітка: * достовірність $p \leq 0.001$(Ст), $p \leq 0.001$(КЗ).

Динаміка психологічних і фізіологічних показників ФС правоохоронців свідчить про те, що КМПР, надає можливість швидко до (10 хвилин) змінити негативні стани в позитивному напрямку.[7, 111-115]. Швидкість нормалізації діяльності ФС збеспечується завдяки індивідуального підбору технік дихання, зон акупресури і здатності фітоаромазасобів не тільки впливати на структури мозку відповідальні за регуляцію психічних і фізіологічних процесів, але і за рахунок проникнення композицій в сполученні декількох ефірних олій в аромабальзамах Aromasvit у кров'яне русло при їх нанесенні на біологічно активні зони тіла [6, 500].

У випадках екстремальних ситуацій для швидкого відновлення ФС індивідуальний підбір засобів дихання, зон акупресури і фітоаромазасобів слід самостійно виконувати за діагностикою тільки фізіологічних показників ЧСС і ЧД з урахуванням відхілень у отриманих показниках від їх норми.

Методи комплексної експрес регуляції ФС прості, доступні у виконанні і можуть застосовуватися для відновлення психофізіологічних станів фахівців екстремальних професій і інших людей для нормалізації ФС після стресу.

КМПР впроваджено у навчальний процес Національної академії СБУ (Акт від 10.12.2018.), Націнальної академії внутрішніх справ (Акт від 21.07.2011.), Національного університету оборони України ім.Івана Черняховського (Акт від 10.01.2019.), у практичну діяльність в Департаменті персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій (Акт від 06. 03.2019).

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Специфіка діяльності поліцейського несе потенційні ризики надмірного стресового навантаження, яке з часом приводить до психосоматичних порушень і розвитку стресзалежних захворювань. Дослідження проявів інтенсивності стресового навантаження правоохоронців показали, що воно є надмірним, особливо у співробітників карного розшуку, управління боротьби з організованою злочинністю і чергових. Саме ці фахівці потребують на сьогодні пильної уваги з боку психологів та лікарів.

Розроблені комплексні експрес-методи психофізіологічної регуляції (саморегуляції) функціональних станів після стресу дозволяють за короткий термін нормалізувати показники серцево-судинної системи, знизити тривожність, покращити самопочуття та підвищити активність і настрій. Швидкий і пролонгований ефект від дії екпрес-регуляції досягається завдяки: індивідуальному підбору технік дихання, впливу на біологічно активні зони, фітоаромазасобам, особливо при застосуванні композицій з декількох ефірних олій в аромабальзамах «Прометей Aromasvit», «Релакс Aromasvit»,

«Риносепт-арома Aromasvit». Під час проведення емпіричних досліджень саме ці композиції були обрані більшістю респондентів. Достовірність результатів підтверджена статистичними показниками.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методів психофізіологічної профілактики синдрому професійного вигорання, професійної деформації, посттравматичних, психофізіологічних розладів. Крім цього планується проведення тренінгів з психологами, лікараями та співробітниками силових структур з метою засвоєння ними методів регуляції (саморегуляції) функціональних станів після стресу.

Список використаних джерел

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л. 1988.−С. 3–4.

2 .Кодлубовская Т.Б. Методическое руководство «Антистрессовая регуляция. Часть 1. Диагностика и анализ психологического состояния после стреса» / Т.Б. Кодлубовская, ІІПІР «Антистресцентр» – К. 2019. – 28 с.

3. Кодлубовская Т.Б. Методическое руководство «Антистрессовая регуляция. Часть 2. Преодоление стресса. Диагностика и анализ причин внутриличностного конфликта»/ Т.Б. Кодлубовская , ІІПІР «Антистресцентр» – К. 2019. – 30 с.

4. Кодлубовская Т.Б. Методическое руководство «Антистрессовая регуляция. Часть 3. Методы восстановления здоровья после стресса» / Т.Б. Кодлубовская ІІПІР «Антистресцентр» − К. 2019. – 38 с.

5. Кодлубовська Т.Б. Метод антистрессової дихальної фітоарома-регуляції в психологічній практиці / Т.Б. Кодлубовская // Наукометричний журнал «Молодий вчений» №12.1 (40) грудень − К. 2016. − С. 221−226.

6. Кодлубовська Т.Б. Особливості застосування аромапсихопунктури для впливу на

організм пацієнта у центрах психологічної реабілітації / Т.Б. Кодлубовская // Збірник наукових праць співробітників Київської медичної академії післядипломної освіти ім. П.Л. Шупика. Випуск 14, книга 1.− К. 2005. − С. 500−504.

7. Кодлубовская Т.Б. Механизмы психофизиологических методов регуляции функциональных состояний у сотрудников полиции / Т.Б. Кодлубовская // Психологічний часопис. Міжнародний наукометричний електронний журнал ІП НАП України ім. Г.С. Костюка № 4 (14), 2018.− С. 105−120

8. Кодлубовська Т.Б. Патент на корисну модель №31238 25.03.08. Бюллетень № 6. Спосіб відновлення психофізіологічного стану пацієнта.Держпатент України.− 4с.

9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк.− К. 2006.− С. 425–426.

10. Маслова М.Г. та ін. Комплексна методика визначення психофізіологічного стану військовослужбовців на етапі професійного відбору для участі у міжнародних миротворчих операціях / М.Г. Маслова. ННДЦОТ і ВБ України − К, 2005. − 123с.

11. Мачарет Е.Л., Самосюк И.З. Руководство по рефлексотерапии / Мачарет Е.Л., Самосюк И.З. − К. 1954. − 302 с..

12. Розов В.И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности / В.И. Розов. КНТ − К. 2006 − 265 с.

13. Holmes T.H. Development and application of a guantitative measure of life change magnitude // Stress and mental disorder. New York, 1979. P. 37–53.

14. Rahe R.H. Epidemiological studies of life chande and illness // Jntern. I. Psichiat. Med. 1975. Vol.6. P. 133−146.

15. Павлов И.П. Полное собрание сочинений / И.П.Павлов. – М.: Л., 1951. Т.3, кн.1.− С.35−37.

References

1. Berezin F.B. Psihicheskaya i psihofiziologicheskaya adaptatsiya cheloveka [Mental and psychophysiological adaptation of a person]/ F.B.Berezin.− L.1988.− S.3,4. (in Russian)

2 .Kodlubovskaya T.B. Metodicheskoe rukovodstvo «Antistressovaya regulyatsiya. Chast 1. Diagnostika i analiz psihologicheskogo sostoyaniya posle stresa»[Methodical guide “Antistress regulation. Part 1. Diagnosis and analysis of the psychological state after stress "] / T.B. Kodlubovskaya , IIPIR «Antistrestsentr» – K. 2019. −28s. (in Russian)

3. Kodlubovskaya T.B. Metodicheskoe rukovodstvo «Antistressovaya regulyatsiya. Chast 2. Preodolenie stressa. Diagnostika i analiz prichin vnutrilichnostnogo konflikta» [Methodical guide “Antistress regulation. Part 2. Overcoming stress. Diagnosis and analysis of the causes of intrapersonal conflict "] / T.B. Kodlubovskaya , IIPIR «Antistrestsentr» – K. 2019. − 30s. (in Russian)

4, Kodlubovskaya T.B. Metodicheskoe rukovodstvo «Antistressovaya regulyatsiya. Chast 3. Metodyi vosstanovleniya zdorovya posle stressa» [Methodical guide "Antistress regulation. Part 3. Methods of restoring health after stress "] / T.B. Kodlubovskaya IIPIR «Antistrestsentr»- K.2019. − 38s. (in Russian)

5. Kodlubovska T.B. Metod antistressovoyi dihalnoyi fItoaroma-regulyatsIyi v psihologIchnIy praktitsI [Method of anti-stress respiratory phytoarome-regulation in psychological practice] / T.B. Kodlubovskaya // Naukometrichniy zhurnal «Molodiy vcheniy» № 12.1 (40) gruden-K. 2016. − S. 221−226. (in Ukrainian)

6. Kodlubovska T.B. OsoblivostI zastosuvannya aromapsihopunkturi dlya vplivu na organIzm patsIEnta u tsentrah psihologIchnoYi reabIlItatsIYi [Peculiarities of the application of apromaxiopuncture to influence on the body of the patient in the centers of psychological rehabilitation] / T.B. Kodlubovskaya // ZbIrnik naukovih prats spIvrobItnikIv KiyivskoYi medichnoyi akademIyi pIslyadiplomnoyi osvIti Im. P.L.Shupika. Vipusk 14, kniga 1.− K. 2005.− S. 500−504. (in Ukrainian)

7. Kodlubovskaya T.B. Mehanizmyi psihofiziologicheskih metodov regulyatsii funktsionalnyih sostoyaniy u sotrudnikov politsii [Mechanisms of psychophysiological methods of regulation of functional states in police officers] / T.B. Kodlubovskaya // PsihologIchniy chasopis. MIzhnarodniy naukometrichniy elektronniy zhurnal IP NAP UkraYini Im G.S.Kostyuka № 4 (14), 2018.− C. 105−120 (in Russian)

8. Kodlubovska T.B. Patent na korisnu model № 31238 25.03.08. [Patent for utility model №31238 25.03.08] Byulleten № 6.SposIb vIdnovlennya psihofIzIologIchnogo stanu patsIEnta. Derzhpatent UkraYini.− 4s. (in Ukrainian)

9. Korolchuk M.S., Kraynyuk V.M. SotsIalno-psihologIchne zabespechennya dIyalnostI v zvichaynih ta ekstremalnih umovah [Socio-psychological support of activities in the ordinary and extreme conditions] / M.S.Korolchuk, V.M.Kraynyuk.− K.2006.− S.425,426. (in Ukrainian)

10. Maslova M.G. ta In. Kompleksna metodika viznachennya psihofIzIologIchnogo stanu vIyskovosluzhbovtsIv na etapI profesIynogo vIdboru dlya uchastI u mIzhnarodnih mirotvorchih operatsIyah / [Comprehensive method for determining the psychophysiological state of military personnel at the stage of professional selection for participation in international peacekeeping operations] M.G. Maslova. NNDTsOT I VB Ukrayini − K, 2005.−123s. (in Ukrainian)

11. Macharet E.L., Samosyuk I.Z. Rukovodstvo po refleksoterapii [Reflexology guide] / Macharet E.L., Samosyuk I.Z. − K. 1954.− 302 s.. (in Russian)

12. Rozov V.I. Upravlenie stressom v operativno-rozyisknoy deyatelnosti [Stress management in operational investigations] / V.I. Rozov. KNT − K. 2006 −265 s. (in Russian)

13. Holmes T.H.Development and application of a guantitative measure of life change magnitude // Stress and mental disorder. New York, 1979. P.37−53. (in English)

14.Rahe R.H. Epidemiological studies of life chande and illness // Jntern.I.Psichiat. Med.1975.Vol.6. P.133−146. (in English)

15.Pavlov I.P. Polnoe sobranie sochineniy [Full composition of writings] / I.P.Pavlov.− M.: L.,1951.t.3,kn.1.− S.35-37. (in Russian)

Резюме

Кодлубовская Т. кандидат *психологических наук, доцент, доцент кафедри педагогики, психологии, медицинского и фармацевтического права Национальная медицинская академия последипломного образования имени П. Л. Шупика ORCID.ORG/ 0000-0002-1909-8816.*

ЭКСПРЕСС-РЕГУЛЯЦИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ ПОСЛЕ СТРЕССА

В статье представлены результаты исследования интенсивности стрессовой нагрузки у сотрудников правоохранительных органов разной специализации системы МВД Украины. Рассматриваются результаты эмпирического исследования подтверждающие эффективность применения комплекса экспресс-методов психофизиологической регуляции(КМПР) функциональных состояний после стресса.

Приводятся данные о внедрении КМПР и алгоритме его применения в силовых ведомствах Украины.

Ключевые слова: психофизиологическая регуляция; стресс; функциональные состояния; эфирные масла; аромобальзамы, зоны акупрессуры; индивидульный подбор;техники дыхания.

Summari

Kodlubovska T. *Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy, Psychology, Medical and Pharmaceutical Law. National Medical Academy of Postgraduate Education in the name of PL Shupyk ORCID.ORG/ 0000-0002-1909-8816.*

EXPRESS REGULATION OF FUNCTIONAL STATES IN POLICEMEN AFTER STRESS

The purpose of the article: 1. Analysis of the features of the intensity of stress load among police officers, taking into account the specialization of their official activities. 2. Analysis of the results of psychological and physiological indicators before and after the application of the Complex Express - Methods of Psychophysiological Regulation (CMPR) developed by the author of the stack for police officers after stress. Description of the algorithm for conducting CMPR.

Research methods. To achieve the goal, methods of analysis, comparison and generalization were applied. With their help, features of changes in psychophysiological indicators after the regulation of functional parameters in police officers were identified. The intensity of stress load and the likelihood of stress-related diseases were diagnosed using the methods of T. Holms and R. Raye. The level of personal and reactive anxiety was determined by the method of Spielberg - Khanin. The level of health, activity and mood according to the method of SAN. The level of physiological parameters was determined by heart rate and respiration rate. All indicators were measured twice - before CMPR and after. CMPR, as a regulating complex, includes individually selected breathing techniques, phytoaromatics and exposure to biologically active points - acupressure zones.

A study of the intensity of stress in police officers has shown that they are excessive among criminal investigation officers, the anti-organized crime department, and officers on duty. It is these categories of police officers that require increased attention from the psychological and medical services.

Developed complex express - methods of psycho-physiological regulation of functional states after stress, allow for a short time to normalize physiological indicators, to improve well-being, to increase activity and mood. The rapid and prolonged effect of express-regulation is achieved in addition to the methods already described, thanks to the use of compositions of essential oils in the aromatalbama "Prometheus Aromasvit", "Relax Aromasvit", "Rinocept Aromasvit ". When conducting an empirical study, it was these compositions that were chosen by the majority of respondents. They influence the regulation of functional states not only due to penetration into the brain structures through the olfactory pathways, but also by affecting the biologically active zones on the body through the skin, directly penetrating the bloodstream.

The reliability of the results is confirmed by statistical indicators.

Prospects for further research are seen in the development of preventive measures relating to the syndrome of professional burnout, occupational disorders, post-traumatic psychological disorders, as well as conducting trainings with psychologists, doctors, and security forces to master the complex methods of regulation and self-regulation of functional states after stress.

Key words: psychophysiological regulation; stress; functional states; essential oils; aroma balms, acupressure zones; individual selection; breathing techniques.

УДК 371.315.6:51
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 53-60

Колесніченко О. *кандидат психологічних наук,*
старший науковий співробітник, начальник НДЛ
морально-психологічного супроводження
службово-бойової діяльності Національної гвардії України
НДЦ службово-бойової діяльності Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України
ORCID: 0000-0001-6406-1935

МОДЕЛЬ БОЙОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТРАВМАТИЗАЦІЇ ПРАВООХОРОНЦІВ – УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Стаття містить обґрунтовану модель бойової психологічної травматизації правоохоронців – учасників бойових дій. Дана модель передбачає взаємодію трьох елементів, які об'єднуються поняттям "соціальна ситуація розвитку особистості військовослужбовця", перший елемент − "несприятливі соціальні умови виконання службово-бойових завдань", другий елемент – "несприятливі умови професійної діяльності у бойових ситуаціях", третій елемент − "віктивні умови". Доведено, що рівні травматичності бойового досвіду, по суті, виявилися етапами адаптації до дії бойових стрес-факторів.

Ключові слова психологічна травматизація; правоохоронець; учасник бойових дій; несприятливі умови; стрес-фактори; модель; посттравматичний стресовий розлад; віктимні умови.

Постановка проблеми. Війна по-різному впливає на психіку і поведінку особистості. Загальновідомо, що у бойовій обстановці людина змушена діяти всупереч інстинкту самозбереження і своєї природи заради забезпечення соціальних цілей та інтересів.

Згідно чинного законодавства Національна гвардія України є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України.

Для того щоб вижити у бойовій обстановці, людина повинна адаптуватися, перебувати весь свій життєвий досвід, тобто змінити рівень пильності, швидкість реакцій, стиль поведінки, систему цінностей, смислову і мотиваційну сферу.

Таке пристосування до стрес-факторів війни виникає з кожним її учасником, який супроводжується кардинальними змінами психіки і особистості правоохоронця, що дозволяє йому вижити в екстремальній обстановці.

Однак психологічні можливості учасників бойових дій не безмежні, тому що кожна людина має певний адаптаційний ресурс, який дозволяє долати стрес-фактори певної інтенсивності. Якщо інтенсивність або тривалість несприятливих впливів перевищує можливості людини, відбувається злам адаптаційного бар'єра і людина отримує психологічну травматизацію. Таким чином, психологічна травма може бути не тільки мобілізуюча, що сприяє збереженню організму, але й травмуючи, яка руйную організм, психіку, нервову систему людини і призводить до виникнення посттравматичного стресового розладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях сучасних психологів [1-2; 9] і психіатрів [3; 8] відсутнє чітке розмежування термінів і понять – "травма". Психіатри в своїх моделях і концепціях описують які відбуваються в психіці своїх пацієнтів процеси, аналізують їх механізми, дають своє трактування, наводять випадки зі своєї практики і дають їм пояснення – весь цей великий обсяг дослідницького матеріалу, безумовно, важливий для розуміння сутності психологічної травматизації, проте очевидне відсутність єдиної термінології, єдиної теоретичної бази вносить інформаційний хаос в розвиток наукової думки. Звичайно, велика кількість наукових шкіл і концепцій благотворно позначається на прогресі науки, збагачуючи її новими теоріями, проте необхідно відзначити, що нові теорії повинні нести в собі свіжий погляд на явища і процеси саме з точки зору психології, спираючись не на умовну наукову базу, суперечливу і фрагментарну, а на чітко визначений, упорядкований і єдиний понятійний апарат.

Мета статті. Розробити та обґрунтувати модель бойової психологічної травматизації особистості.

Методи дослідження. У рамках науково-дослідної роботи «Розроблення програми профілактики посттравматичних стресових розладів у військовослужбовців Національної гвардії України» (шифр – «Стрес», держ. рег. № 0116U004047; науковий керівник – начальник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України О. С. Колесніченко) досліджено структури стійкості до бойової психологічної травматизації у правоохоронців з різним рівнем травматичності бойового досвіду. Для цього використано наступні психодіагностичні методики: опитувальник травматичного стресу для діагностики наслідків (І. О. Котєнєв); Міссісіпська шкала для оцінювання посттравматичних реакцій (військовий варіант); факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла; методика "Вольова регуляція особистості", автори М. С. Гуткін, Г. Ф. Міхальченко; опитувальник "Здатність до самоврядування", автор Н. М. Пейсахов; опитувальник толерантності до невизначеності, автор Т. В. Корнілова; методика "Локус контролю", у модифікація Є. Г. Ксенофонтової; опитувальник "COPE", автори Ч. Карвер, М. Шейєр, Д. Вентрауб в адаптації Т. О. Гордєєвої, Є. М. Осіна, О. Т. Расказової, О. О. Сичова, В.Ю. Шевяхової; тест життєстійкості, автор С. Мадді, у перекладі і адаптація Д. О. Леонтьєва, Є. І. Рассказової; опитувальник загальної компетентності, автор О. С. Штепа; шкала переживання часу, автор О. О. Кронік, Є. І. Головаха; методика Ш. Шварца для вивчення цінностей особистості; тест-опитувальник особистісної зрілості, автор Ю. З. Гільбух; методика "Оцінювання травматичності бойового досвіду" (О.С. Колесніченко). Отримані результати використані при побудові та обґрунтуванні моделі бойової психологічної травматизації особистості.

Виклад основного матеріалу. Розроблена модель бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії України передбачає взаємодію трьох елементів, які об'єднуються поняттям "соціальна ситуація розвитку особистості військовослужбовця" (див. рис. 1).

Перший елемент – вплив бойової ситуації на особистість військовослужбовця. До суттєвих характеристик цього елементу слід віднести виділений раніше поділ стрес-факторів на такі "несприятливі соціальні умови виконання службово-бойових завдань", які містять широкий перелік характеристик ситуацій взаємодії – від негативного ставлення українського суспільства до іміджу чи певних дій НГУ, військовослужбовців НГУ; від негативного ставлення цивільного населення на тимчасово-окупованих територіях до військовослужбовців та військового керівництва, безпосереднього командира тощо. Цей вплив є найширшим і містить найбільшу кількість варіацій стрес-факторів такого типу, як "несприятливі умови виконання службово-бойових завдань у бойових умовах", які містять у собі специфічні характеристики дій у бойових умовах – обстріли, вибухи, обмеженість доступних ресурсів, можливості вільно задовольняти потреби.

Попри те, що військовослужбовець із самого початку служби потенційно готується до ймовірності виконувати службово-бойові завдання у бойових умовах, однак, у мирний час, у цивільному житті набуття такого досвіду у повному обсягу є неможливим. За всіх наявних засобів моделювання неможливо зімітувати у повному обсязі потенційну загрозу для життя. Крім потенційної загрози для життя стресовість цих характеристик полягає також у "традиційних характеристиках" – новизні ситуації, відповідальності за дії, обмеженості часу для прийняття рішень, гучних звуках, фрустрації потреб тощо.

Третій вплив – "віктивні умови" передбачає безпосереднє переживання загрози життю, істотну ймовірність загибелі – це ситуації потрапляння у полон, в оточення, безпосереднє спостерігання загибелі товариша, цивільних осіб тощо. Перелік віктимних стрес-факторів є значно меншим, ніж двох інших, проте їх дія є більш травмуючою. Цей фактор має значно більшу вагу як фактор розвитку ПТСР відповідно до даних, [6] однак і їх дія не обов'язково веде до розвитку ПТСР. Як було досліджено раніше [5] саме несприятливі соціальні умови посилюють (збільшують) переживання дії віктимних стрес-факторів.

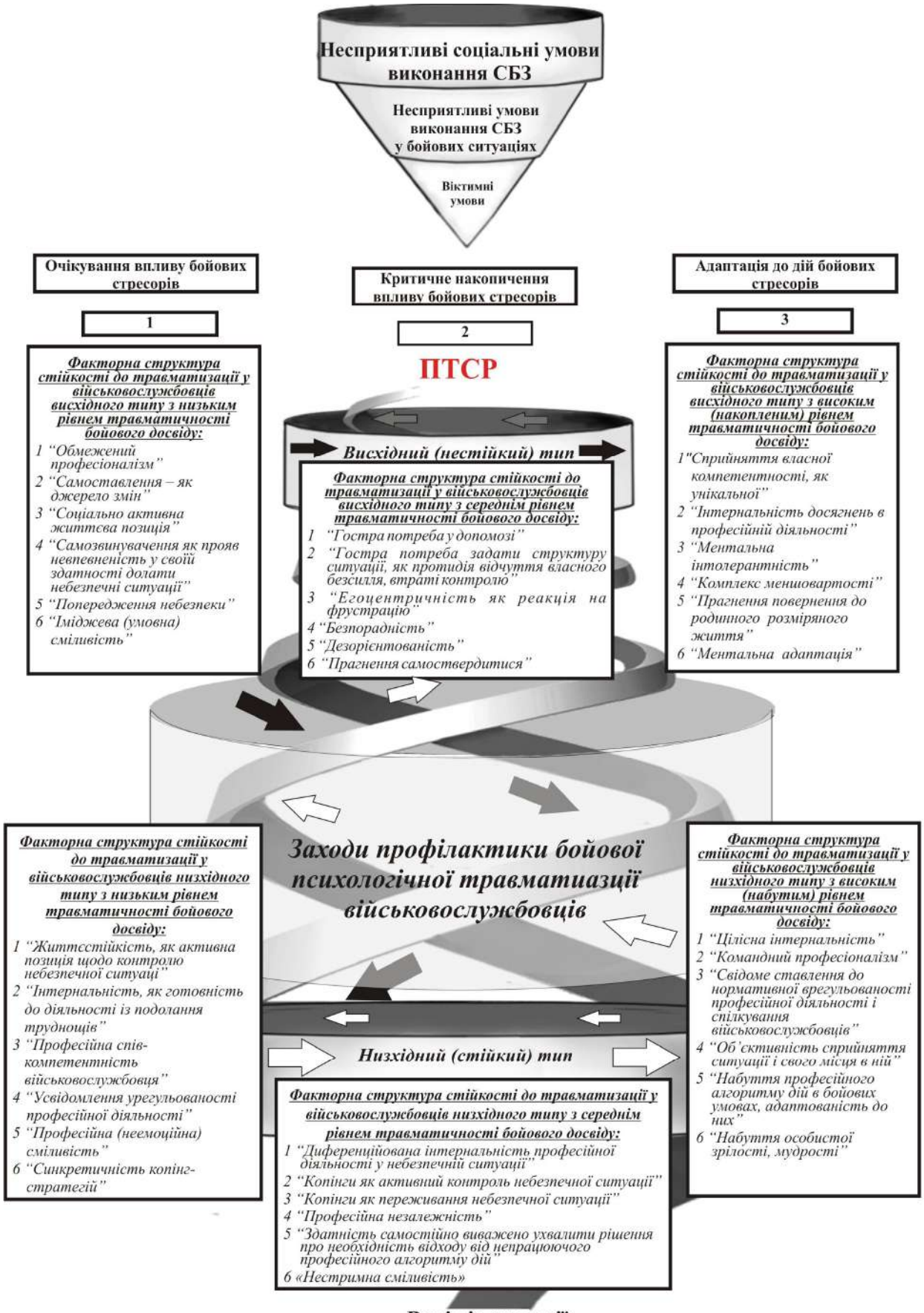

Рисунок 1 – Модель бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії України

В емпіричному дослідженні [6] було визначено, що у військовослужбовців НГУ збільшення травматичності бойового досвіду пов'язане з його набуттям. Однак набуття досвіду веде до певної адаптації до дії стрес-факторів. У результаті виділені рівні травматичності бойового досвіду, по суті, виявилися етапами адаптації до дії бойових стрес-факторів. Так, низький рівень травматичності бойового досвіду передбачає першу зустріч з бойовими стресорами, оцінку своїх можливостей і перспектив подальшого розвитку ситуації, а також формує очікування щодо розвитку ситуації.

Середній рівень травматичності набутого бойового досвіду, по суті, є піковим, який перевіряє дійсну глибину розвитку характеристик особистості військовослужбовця, які забезпечують його стійкість до бойової психологічної травматизації. Глибина розвитку характеристик, її усвідомлення визначають ефективність адаптації до дії стрес-факторів.

Високий рівень травматичності набутого бойового досвіду свідчить про адаптацію до дії стрес-факторів, яка веде до переоцінки вихідних характеристик ситуації і себе в ній, про перехід до нової соціальної ситуації розвитку.

Таким чином позначені точки розвитку адаптації до дії бойових стрес-факторів ("1" – очікування, "2" – пікові переживання, "3" – адаптація і нова оцінка вихідних даних ситуації участі у бойових діях і себе в ній) мають утворювати виток спіралі. При цьому для низхідного типу новий виток цієї спіралі мав би бути виходом із травматичності ситуації, а для висхідного – кожен наступний виток має призводити до скорочення відстані між негативними очікуваннями до пікових негативних переживань та негативної оцінки свого "Я" – наближення до ПТСР як зосередженості свідомості на негативності ситуації, неможливості вийти з неї, продовжити лінію життя. Використана у моделі форма спіралі дозволяє реалізувати метафору, що "закручування в ситуацію" спричиняє розвиток ПТСР. Військовослужбовці низхідного типу мали б адаптуватися до дії бойових стрес-факторів і не сприймати ситуацію участі у бойових діях як травматичну, однак, крім того, що існує значна варіативність бойових стрес-факторів і обмежені можливості звикнути до дії віктимних стрес-факторів, "нормальним" розвитком ситуації адаптації до дії бойових стрес-факторів є вихід із неї зі збереженням досвіду. Проте такого виходу не відбувається, оскільки військовослужбовці не за власною волею вимушені їхати в чергове відрядження до зони бойових дій. Тобто замість спіралі військовослужбовці фактично замикаються у коло переживання дії бойових стрес-факторів, що потенційно може призвести до виснаження ресурсів військовослужбовця (фізичного виснаження та вихолощення сенсу участі у бойових діях) і переходу військовослужбовців низхідного типу у висхідний з перспективою розвитку ПТСР.

Крім того, у наведеній моделі зроблено припущення і практика діяльності психологічної служби НГУ засвідчує, що за допомогою заходів активної профілактики, спрямованими на формування стійкості до бойової психологічної травматизації можливим є перехід висхідного типу у низхідний або принаймні, утримання висхідного типу від переходу до ПТСР. Так, попри всі негативні прогнози, які озвучуються цивільними фахівцями, серед військовослужбовців НГУ, що охоплені заходами такої профілактики ПТСР, як сформований діагноз встановлений менше ніж у 4 % військовослужбовців. Зазначимо, що заходи профілактики включені в процес психологічного забезпечення професійної діяльності правоохоронців, та передбачають активні дії психологічної служби від моменту здійснення професійного психологічного відбору, професійної психологічної підготовки, у тому числі й використання тренінгів командоутворення, до надання першої психологічної допомоги, реалізації заходів декомпресії та психологічної і фізичної реабілітації. У загальному вигляді система психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців екстремального профілю наведена на рис. 2.

Припустимо, що точками переходу від низхідного типу у висхідний і від висхідного типу у низхідний, якщо зображувати цей процес як процес поступового набуття розвитку є: "1" – очікування розвитку ситуації, виходячи із наявних ресурсів та "3" – адаптація і нова оцінка вихідних характеристик ситуації і себе в ній. Зафіксувати моменти такого переходу від низхідного типу у висхідний тип мають заходи періодичного моніторингу стану військовослужбовців [7].

Вважатимемо, що якщо дія стрес-факторів стає значно інтенсивнішою, то точками переходу низхідного у висхідний стає "2" – пікове переживання відповідно до традиційного визначення дистресу як такого, що значно переважає можливості людини і зазвичай є неочікуваним. Проте військовослужбовці із низхідним типом, навіть за значної травматизації (ГСР), мають гарні перспективи відновлення (і точками переходу знов-таки є від "3" в "1").

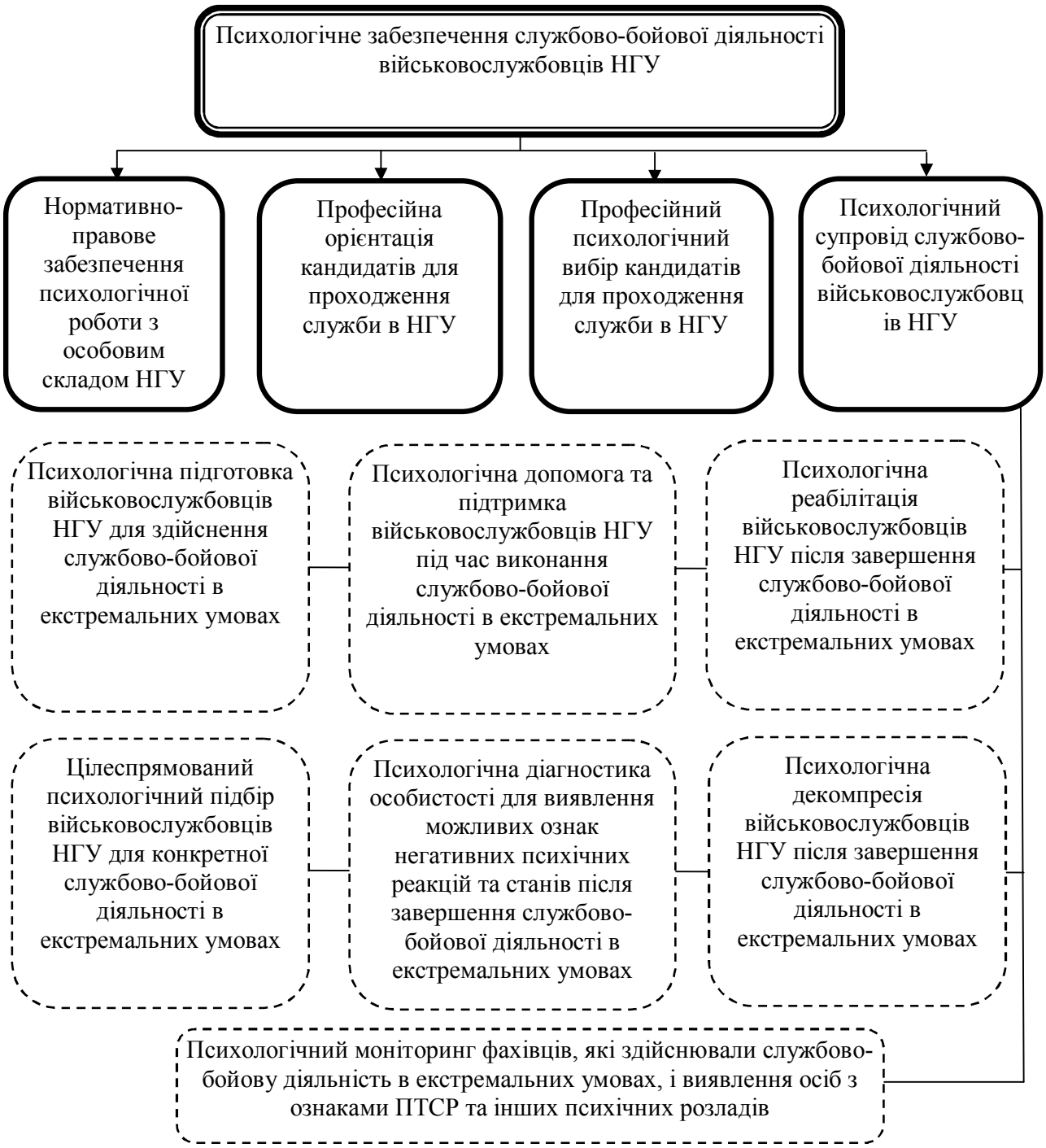

Рисунок 2 – Система психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців НГУ

Хоча в цьому дослідженні емпіричним шляхом розроблена диференціація бойових стрес-факторів, визначені точки проходження адаптації до дії бойових стрес-факторів (очікування – пікове переживання – адаптація), визначені полюси реалізації стійкості до бойової психологічної травматизації (висхідний та низхідний типи), частина її елементів залишається евристично побудованою і потребує подальшого вивчення. До таких елементів передусім слід віднести точки переходу від низхідного типу у висхідний тип і навпаки.

Незважаючи на те, що запропонована програма профілактики бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії України пройшла апробацію і довела свою ефективність, що стало підставою для закріплення її складових відповідними нормативними актами [4; 10-11], актуальним є розроблення нових заходів – створення варіативної частини її заходів. Так, під час проходження кількох циклів

(професійно-психологічна підготовка – участь в бойових діях – відновлення військовослужбовцями) потенційна ймовірність вихолощення сенсу, втрачання профілактичного ефекту заходів, тренінгових вправ, психодіагностичних процедур тощо.

Висновки. Таким чином, представлена модель бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії України представляє собою певну спіраль, яка дозволяє реалізувати метафору, що "закручування в ситуацію" призводить до розвитку ПТСР у правоохоронця. Правоохоронці стійкого типу мали б адаптуватися до дії бойових стрес-факторів і не сприймати ситуацію участі в бойових діях як травматичну, проте, крім того, що існує значна варіативність бойових стрес-факторів і обмежені можливості звикнути до дії віктимних стрес-факторів, "нормальним" розвитком ситуації адаптації до дії бойових стрес-факторів є вихід з неї із збереженням досвіду. Проте такого виходу не відбувається, оскільки військовослужбовці не з власної волі змушені їхати в чергове відрядження до зони бойових дій. Тобто замість спіралі військовослужбовці фактично замикаються в коло переживання дії бойових стрес-факторів, що потенційно може призвести до виснаження ресурсів військовослужбовця й переходу військовослужбовців низхідного типу у висхідний з перспективою розвитку ПТСР.

Перспективи подальших досліджень. Актуальним завданням для подальших досліджень є припущення того, що попри здійснення заходів психологічної профілактики (від професійного психологічного відбору, психологічної підготовки до декомпресії та психологічної реабілітації), існує певне граничнодопустиме значення кількості відряджень військовослужбовців до зони бойових дій, після яких вони залишаються здатними здійснювати вихід із ситуації бойових дій у наступну соціальну ситуацію розвитку (переходити на наступний етап свого життя). Визначення допустимої (такої, що не завдає незворотної шкоди психічному та фізичному здоров'ю) кількості циклів (професійно-психологічна підготовка – участь у бойових діях – відновлення) є актуальним завданням для подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Александровский Ю. А. Пограничные психические расстройства : учеб. пособие / Ю.А. Александровсикй. – М. : Медицина, 2000. – 496 с.
2. Балабанова Л. М. Категорія норми у дослідженні та регулюванні функціональних станів людини / Л.М. Балабанова : автореф. дис … д-ра психол. наук : 19.00.02. Інститут психології ім. Г.С. Костюка. – Київ, 2001. – 31 с.
3. Григорьев М. Э. Клинико-психопатологические особенности развития и динамики психических нарушений и качество жизни у ветеранов боевых действий / М.Э. Григорьев : автореф. дис. канд. мед. наук: 14.00.18. – Казань, 2002. – 23 с.
4. Інструкцію про порядок організації та здійснення професійно-психологічного відбору у НГУ : наказ Командувача від 31.03.2017 № 196. Офіційний веб-сайт НГУ. 2017. Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1169-17#n13 (дата звернення: 07.04.2017).
5. Колесниченко А.С. Типы боевой психологической травматизации военнослужащих Национальной гвардии Украины / О.С. Колеснічеко. Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal). Warszawa (Polska). – #11 (39). – Part 4, 2018. – P. 39 − 43.
6. Колесніченко О. С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців О.С. Колесніченко : монографія. – Х. : НА НГУ, 2018. – 488 с.
7. Колесніченко О. С. Моніторинг психологічного стану військовослужбовців-учасників бойових дій, які повернулися до місць постійної дислокації / О.С. Колесніченко // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. – 2018. – № 3(11).
8. Колов С. А. Клинические, психологические и социальные характеристики участников боевых действий и их динамика в процессе групповой психотерапии / С.А. Колов : дис. ... канд. психол. наук. – СПб. : СПб НИПНИ им. Бехтерева, 2007. – 203 с.
9. Корольчук М. С. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, А.І. Кулаженко та ін. : монографія ; за ред. М.С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. уне-т, 2014. – 276 с.
10. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : Постанова КМУ від 08.12.2016 № 1285. – Офіційний веб – сайт ВРУ. – 2016. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0080 – 17 (дата звернення: 26.07.2017).

11. Про затвердження та апробацію Тимчасової програми психологічної реабілітації військовослужбовців Національної гвардії України в системі медичної реабілітації на базі медичного центру «Нові Санжари» Національної гвардії України : Наказ КНГУ від 17.02.2017 року № 101. – Офіційний веб – сайт НГУ. – 2017. – Режим доступу: http://ngu.gov.ua/laws/show/z0080 – 17 (дата звернення: 22.02.2017).

References

1. Aleksandrovskiy Yu. A. (2000). Pogranichnyie psihicheskie rasstroystva [Border Mental Disorders] : ucheb. posobie. M. : Meditsina. 496 s.

2. Balabanova L. M. (2011). Kateghorija normy u doslidzhenni ta reghuljuvanni funkcionaljnykh staniv ljudyny [Category of norm in the study and regulation of human functional states] : avtoref. dys … d-ra psykhol. nauk: 19.00.02. Instytut psykhologhiji im. Gh.S. Kostjuka. Kyjiv. 31 s.

3. Grigorev M. E. (2002). Kliniko-psihopatologicheskie osobennosti razvitiya i dinamiki psihicheskih narusheniy i kachestvo zhizni u veteranov boevyih deystviy [Clinical and psychopathological features of the development and dynamics of mental disorders and the quality of life of war veterans] : avtoref. dis. kand. med. nauk: 14.00.18. Kazan. 23 s.

4. Instrukciju pro porjadok orghanizaciji ta zdijsnennja profesijno-psykhologhichnogho vidboru u NGhU [Instruction on the procedure for the organization and implementation of professional psychological selection at the National Guard of Ukraine] : nakaz Komanduvacha vid 31.03.2017 # 196. Oficijnyj veb-sajt NGhU. 2017. Rezhym dostupu: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1169-17#n13 (data zvernennja: 07.04.2017).

5. Kolesnichenko A.S. (2018). Tipyi boevoy psihologicheskoy travmatizatsii voennosluzhaschih Natsionalnoy gvardii Ukrainyi [Types of combat psychological trauma of military personnel of the National Guard of Ukraine]. Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal). Warszawa (Polska). #11 (39). Part 4. P. 39 − 43.

6. Kolesnichenko O. S. (2018). Zasady bojovoji psykhologhichnoji travmatyzaciji vijsjkovosluzhbovciv [Ambush combat psychologic traumatizing injuries] : monoghrafija. Kh. : NA NGhU. 488 s.

7. Kolesnichenko O. S. (2018). Monitoryngh psykhologhichnogho stanu vijsjkovosluzhbovciv-uchasnykiv bojovykh dij, jaki povernulysja do miscj postijnoji dyslokaciji [The monitoring of the psychology camp I vyskovosluzhbovtsiv-uchasnikiv boyi dey, yaki turned to the last post dislocation.]. Zbirnyk naukovykh pracj Nacionaljnoji akademiji Derzhavnoji prykordonnoji sluzhby Ukrajiny. Serija: psykhologhichni nauky. 2018. # 3(11).

8. Kolov S. A. (2007). Klinicheskie, psihologicheskie i sotsialnyie harakteristiki uchastnikov boevyih deystviy i ih dinamika v protsesse gruppovoy psihoterapii [Clinical, psychological and social characteristics of combatants and their dynamics in the process of group psychotherapy] : dis. ... kand. psihol. nauk. SPb. : SPb NIPNI im. Behtereva. 203 s.

9. Koroljchuk M. S., Koroljchuk V. M., Kulazhenko A. I. ta in. (2014). Psykhologhichni osoblyvosti viddalenykh naslidkiv stresoghennykh vplyviv [Psychological features of remote consequences of stressful influences]: monoghrafija ; za red. M.S. Koroljchuka. K. : Kyjiv. nac. torgh.-ekon. une-t, 276 s.

10. Pro zatverdzhennja Polozhennja pro psykhologhichne zabezpechennja v Nacionaljnij ghvardiji Ukrajiny [On Approval of the Provision on Psychological Assistance in the National Guard of Ukraine] : Postanova KMU vid 08.12.2016 # 1285. Oficijnyj veb – sajt VRU. 2016. Rezhym dostupu: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0080 – 17 (data zvernennja: 26.07.2017).

11. Pro zatverdzhennja ta aprobaciju Tymchasovoji proghramy psykhologhichnoji reabilitaciji vijsjkovosluzhbovciv Nacionaljnoji ghvardiji Ukrajiny v systemi medychnoji reabilitaciji na bazi medychnogho centru «Novi Sanzhary» Nacionaljnoji ghvardiji Ukrajiny [On Approval and Approval of the Provisional Program for the Psychological Rehabilitation of the National Guard of Ukraine Servicemen in the System of Medical Rehabilitation on the basis of the Medical Center "New Sanzhary" of the National Guard of Ukraine] : Nakaz KNGhU vid 17.02.2017 roku # 101. Oficijnyj veb – sajt NGhU. 2017. Rezhym dostupu: http://ngu.gov.ua/laws/show/z0080 – 17 (data zvernennja: 22.02.2017).

Резюме

Колесниченко А. *кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, начальник НДЛ морально-психологического сопровождения служебно-боевой деятельности Национальной гвардии Украины НИЦ служебно-боевой деятельности Национальной гвардии Украины, Национальная академия Национальной гвардии Украины*
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6406-1935

МОДЕЛЬ БОЕВОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТРАВМАТИЗАЦИИ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ – УЧАСТНИКОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ

Статья содержит обоснованную модель боевой психологической травматизации правоохранителей – участников боевых действий. Данная модель предполагает взаимодействие трех элементов, которые объединяются понятием "социальная ситуация развития личности правоохранителей", первый элемент – "неблагоприятные социальные условия выполнения профессиональных задач", второй элемент – "неблагоприятные условия профессиональной деятельности в боевых ситуациях", третий элемент – "виктимные условия". Доказано, что уровни травматичности боевого опыта, по сути, оказались этапами адаптации к действию боевых стресс-факторов.

Ключевые слова: психологическая травматизация; милиционер; участник боевых действий; неблагоприятные условия; стресс-факторы; модель; посттравматическое стрессовое расстройство; виктимные условия.

Summary

Kolesnychenko O. *Phd (Candidate of psychological sciences), senior researcher, the head of the research laboratory for the moral and psychological support of the service and combat activity of the National guard of Ukraine of the research center of service and combat activities of the National guard of Ukraine, National academy of the National guard of Ukraine, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6406-1935*

MODEL OF BATTLE PSYCHOLOGICAL INJURITIES OF LAW ENFORCEMENT PARTICIPANTS - PARTICIPANTS OF COMBAT ACTION

War differently affects the psyche and behavior of the individual. It is well-known that in a combat environment a person is forced to act contrary to the instinct of self-preservation and its nature for the sake of securing social goals and interests.

According to the current legislation, the National Guard of Ukraine is a military formation with law enforcement functions, which is part of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

In order to survive in a combat environment, a person needs to adapt, to have all his life experience, that is, to change the level of vigilance, the speed of reactions, the style of behavior, the system of values, the semantic and the motivational sphere.

However, the psychological capabilities of combatants are not limitless, because each person has a certain adaptation resource, which allows you to overcome the stress factors of a certain intensity. If the intensity or duration of adverse effects exceeds the human's potential, an adaptive barrier is broken and a person gets a psychological traumatism. Thus, a psychological trauma can be not only a mobilizing, which helps to preserve the body, but also injuring a destructive organism, the psyche, the human nervous system and leads to the emergence of post-traumatic stress disorder.

The model of combat psychological traumatization of law enforcement officers participating in combat operations involves the interaction of three elements, which are united by the concept of "social situation of the personality of a serviceman", the first element - "adverse social conditions for the accomplishment of military-combat tasks", the second element - "unfavorable conditions of professional activity in battle situations ", the third element -" active conditions ". It is proved that the level of traumatic experience of combat experience (low, medium, high), in essence, were the stages of adaptation to the action of combat stress factors. The marked development points of adaptation to the action of combat stress factors should form a spiral turn.

It has been determined that for a stable type, the new turn of this spiral should be a way out of the trauma of the situation, and for the ascending - each subsequent turn should lead to a reduction in the distance between the negative expectations of the peak negative experiences and the negative evaluation of its "I" - the approach to the PTSD.

Sustained military personnel would have to adapt to the action of combat stress factors and not accept the situation of participation in hostilities as traumatic, but such an exit does not occur, since servicemen are not forced to go on a regular mission to the combat zone. That is, instead of a spiral, servicemen are actually locked into the circle of the experience of fighting stress factors that could potentially lead to the depletion of military personnel resources and the transition of lower-grade soldiers to the upward pace of development of PTSD.

In addition, our assumption and practice of the psychological service of NMU testifies that with the help of active prevention measures aimed at forming resistance to combat psychological traumatization, it is possible to move the ascending type in the downward or at least the maintenance of the ascending type from the transition to the PTSD. It should be noted that preventive measures are included in the process of providing psychological support to the professional activities of law-enforcers, and provide for active psychological intervention from the moment of professional psychological selection, professional psychological training, including the use of team formation training, the provision of first psychological assistance, the implementation of decompression and psychological measures and physical rehab.

Key words: psychological traumatism; law enforcement officer; participant in hostilities; adverse conditions; stress factors; model; post-traumatic stress disorder; victim conditions.

УДК 159.942
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 61-65

Лисенко Д. *ад'юнкт кафедри морально – психологічного забезпечення діяльності військ (сил) гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняховського*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОСИН ДОВІРИ У ВІЙСЬКОВИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗА УМОВ СУБОРДИНАЦІЇ

У статті розглянуто соціально-психологічні особливості відносин довіри у військових підрозділах за умов субординації, розкрито роль ситуативно-об'єктивних чинників у формуванні довіри в системі статусно-рольових міжособистісних відносин, проаналізовано специфіку довіри підлеглих до командирів в залежності від ступеню службової ієрархії.

Ключові слова: довіра; міжособистісні відносини; чинники; відносини субординації; службова ієрархія.

Постановка проблеми. Незважаючи на значну кількість теоретизувань в осмисленні процесу формування довіри в міжособистісних відносинах, умов її виникнення та закономірностей функціонування, поза увагою більшості науковців залишаються питання дослідження відносин довіри в системі статусно-рольових взаємин. Офіційність та субординація в професійній діяльності військовослужбовців обумовлюють соціально-психологічні особливості міжособистісних відносин, вивчення яких надасть можливість розширити спектр методів і засобів конструктивного психологічного впливу військових керівників на організаційні процеси та забезпечити умови для більш ефективної діяльності військових підрозділів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема довіри в міжособистісних відносинах знайшла своє відображення у працях як зарубіжних (Г. Джонс и Дж. Джордж, Д. Гамбетта, Н. Луман, О.О. Бодальов, М.М. Обозов, А.Б. Купрейченко, Є.П. Ільїн, І.В. Антоненко, А.Ю. Алєксєєва), так і українських дослідників (Н.М. Василець, С.А. Ворожбит, Н.О. Єрмакова, В.Ю. Кравченко, О.В. Лашко, Г.В. Циганенко). Значущість довіри як соціально-психологічного феномену в міжособистісних відносинах беззаперечна. Проте, мало висвітленими залишаються питання формування відносин довіри в системі статусно-рольових взаємин.

Метою статті є визначення соціально-психологічних особливостей відносин довіри у військових підрозділах за умов субординації.

Виклад основного матеріалу. Однією з необхідних умов формування та розвитку міжособистісних відносин є довіра. Довіра іншій людині значно впливає на характер взаємин та ступінь близькості – віддаленості між суб'єктами відносин [1, 129]. Динаміка розвитку відносин довіри залежить від багатьох факторів, серед яких можна виокремити особистісно-суб'єктивні, що визначаються особливостями суб'єкта довіри, та об'єктивно-ситуаційні, під якими будемо розуміти умови зовнішнього середовища та фактори конкретної ситуації. Безумовно, при дослідженні міжособистісної довіри висхідними вважаються особистісно-суб'єктивні фактори. Разом з тим, не слід залишати поза увагою специфіки умов взаємодії, зокрема – видів міжособистісних відносин, які визначають контекст формування відносин довіри.

Дослідники виокремлюють наступні види міжособистісних відносин: офіційні та неофіційні; ділові та особисті; раціональні та емоційні; субординаційні та паритетні [2, 194–195]. Офіційними (формальними) називають відносини, що виникають на посадовій основі та регламентуються статутами, настановами, наказами, законами. Це відносини, які мають правове підґрунтя. Ділові взаємовідносини виникають у зв'язку із сумісною діяльністю людей. Ними можуть бути службові відносини, засновані на розподілі обов'язків між членами організації, виробничого колективу. Відносини субординації, в свою чергу, охоплюють площину керівництва та підпорядкування. Це відносини між керівниками та підлеглими. У військових колективах офіційні взаємовідносини відіграють визначальну роль у формуванні всієї системи міжособистісних відносин. Діяльність військовослужбовців, їх взаємини будуються у відповідності до вимог військових

статутів, наказів командирів та начальників. Міжособистісні відносини підлеглості встановлюються на основі принципу єдиноначальності та суворої субординації [3, 93]. Особливі умови діяльності, статусні взаємини, організація управлінської діяльності військових керівників різних рівнів значно впливають на процес професійного спілкування військовослужбовців. Питання субординації та підпорядкування у взаємовідносинах підлеглих та командирів набувають особливого значення, постають основною вимогою до спілкування [4, 68–71].

Безперечно, кожен рівень управлінської вертикалі характеризується посиленням детермінуючої ролі об'єктивних факторів професійної діяльності, що здійснюють вплив на стиль управління командирів, їх поведінку, психологію, самооцінку та оцінку підлеглих, стиль спілкування з підлеглими. Водночас, командири різних ієрархічних рівнів уособлюють очікування військовослужбовців в різних напрямках діяльності та постійно піддаються оцінці як особистості та як виконавці соціальних ролей – посадові особи. За таких умов, усвідомлюючи тісний зв'язок результатів цієї оцінки з рівнем довіри підлеглих, командири повинні аналізувати стани підлеглих, передбачати розвиток різних реакцій на свої дії, уміти створювати сприятливу атмосферу у взаємовідносинах.

Розглянемо ситуативно-об'єктивні чинники формування відносин довіри у військових підрозділах через взаємодію в ланці "підлеглий – командир" на різних ієрархічних рівнях. На нашу думку, першим чинником довіри командирові виступає його соціальний статус, який сприймається підлеглими як результат високого рівня професіоналізму та індивідуально-особистісних якостей керівника. Дану позицію підтверджують результати експериментальних досліджень низки вчених, що свідчать про достатньо велику роль соціально-статусних "оцінних стереотипів", сформованих у людини протягом життя, на характер сприйняття оцінюваної особи при наявності інформації про її суспільно-професійний статус [5, 29–30]. Дослідники зауважують, що соціальне положення та відповідний йому авторитет як правило цілком заслужені, що підвищує довіру до їх володарів [6, 40].

Другим чинником, що обумовлює довіру підлеглих командирові, є соціальна дистанція. Кожен рівень в управлінській вертикалі має свою специфіку: певне коло обов'язків для посадової особи, рівень відповідальності, засоби та форми здійснення повноважень, особливості взаємодії з підлеглими різного рівня службової ієрархії. Чим вищі рівні ієрархії колективу, тим ширший діапазон функцій керівника, складнішою є система управління, вищою є роль безособових, формально-знакових форм комунікації, меншу роль відіграють контактність та неформальні міжособистісні відносини. І навпаки, чим нижчі ці рівні, тим більш вузьким є діапазон функцій, простіша система управління, менш ефективними є безособові форми комунікації та більшу роль відіграють безпосереднє спілкування та неформальні відносини [7, 26]. За таких умов можна припустити, що рівень довіри підлеглих до керівників різних рівнів управління буде змінюватись в залежності від ступеню службової ієрархії. Про це, зокрема, свідчать дані окремих наукових розвідок. Так, І. Антоненко зауважує на прояві наступної закономірності, встановленої за результатами емпіричних досліджень: суб'єктивна значущість довіри тим вища, чим менша соціальна дистанція між суб'єктом і об'єктом довіри. Значущість довіри вище в міжособистісних відносинах в порівнянні з абстрактними та соціальними відносинами. Всередині міжособистісних відносин значущість довіри є найбільш високою в близьких відносинах (100%) і зменшується в міру збільшення соціальної дистанції: в ділових відносинах – 75%, між співробітниками організації – 56%, між підлеглими та керівниками – 49% [8, 42]. До аналогічного висновку наводять і результати проведеного у 2018 році анкетування на базі Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. В опитуванні прийняло участь 152 військовослужбовця військових частин Сухопутних військ Збройних Сил України. Респондентам було запропоновано оцінити за 10 бальною шкалою рівень довіри до своїх командирів (начальників) кожного ступеню службової ієрархії (від командира взводу і вище). Графічне відображення отриманих результатів представлено на рис.1

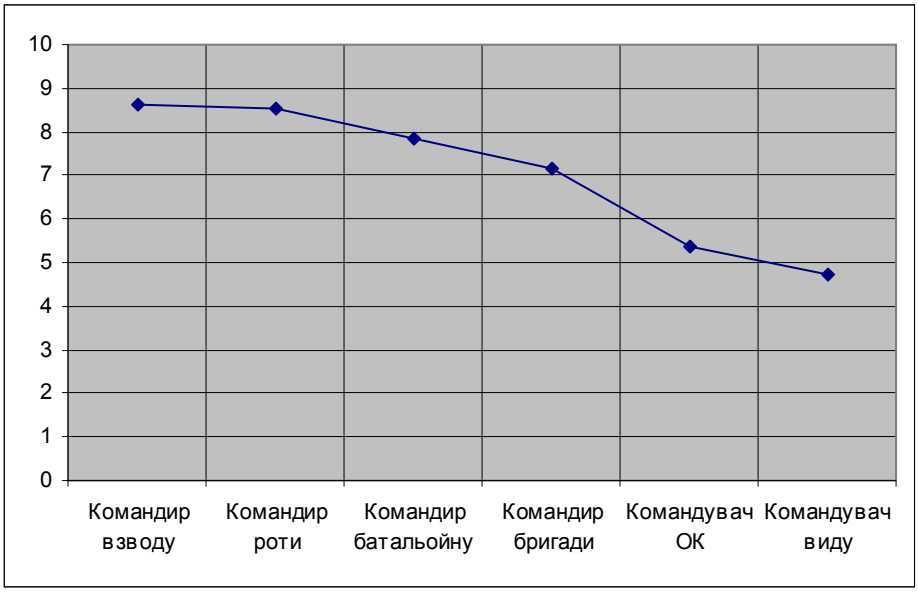

Рис.1. Узагальнені показники рівня довіри до командирів кожного ступеню управлінської вертикалі.

Аналіз отриманих даних дозволив встановити наступну загальну закономірність: значення рівня довіри до командира (начальника) при оцінці кожного ступеню управлінської вертикалі в ланці "командир взводу – командир бригади" зменшувалось в середньому на 7–10%. В ланці "бригада – оперативне командування" зафіксовано зсув значення на 18% з подальшим зменшенням наступних оцінок респондентами решти посадових осіб (від командувача оперативного командування і вище) в середньому на 7–10%. Можна припустити, що на рівні "бригада – оперативне командування" відбувається поступове заміщення персоніфікованої довіри інституційною: командир вищого рівня сприймається підлеглими первинної ланки як уособлення діяльності тієї управлінської структури, яку він представляє.

Третім чинником, що впливає на формування довіри до командира певного ієрархічного рівня, виступає форма прояву комунікацій. У військових підрозділах це може бути спілкування, особистий контакт або безособова комунікація за допомогою технічних засобів. Слід зауважити, що у формуванні довіри командирові психологічний аспект взаємодії не вичерпується лише міжособистісними відносинами. На думку дослідників, письмові накази, інструкції, директиви лише на перший погляд позбавлені особистісного змісту, але в явній або прихованій формі мають не тільки функціональний, а психологічний, індивідуально-особливий зміст [7, 28–29]. Зайвий документообіг, неграмотна інструкція або безглуздий наказ містять в собі вже не функціональний, не формально-службовий, а особистісний момент, який підтверджує соціально-психологічну значущість формального, безособово-комунікативного фактору. В цьому контексті заслуговує уваги сформульований польськими дослідниками Я. Косьтелеком та С. Ковалевським "закон ситуацій", суть якого по відношенню владного впливу керівника на підлеглого проявляється наступним чином: "Розпорядження повинно бути надано в такій формі, щоб здавалося очевидним, що воно є логічним наслідком об'єктивно існуючої ситуації" [7, 80]. Підлеглий військовослужбовець, отримавши наказ командира, повинен бути впевнений в тому, що якщо сам би опинився на місці командира, то об'єктивні обставини змусили б його зайняти саме таку позицію та віддати розпорядження, яке він отримав. Характер прояву "закону ситуацій" виявляється в різного роду реакціях підлеглих на розпорядження та дії свого командира, однією з яких може бути зниження рівня довіри. Таким чином, у формуванні довіри підлеглих до командирів вищих ланок управління не слід недооцінювати роль безособової комунікації, яка за силою психологічного впливу на військові колективи або окремих військовослужбовців може перевершувати особистісні контакти.

Четвертим чинником, що відіграє важливу роль у формуванні відносин довіри між підлеглими та командиром, є частота (інтенсивність) контактів. Контактність є

необхідною умовою та формою міжособистісної взаємодії. Фактор контактності з підлеглими залежить від рангу командира: контактність в більшому ступені притаманна нижній ланці управлінської ієрархії та в меншому ступені – її вищим рівням. Безумовно, контактність набуває позитивного значення лише у тісному взаємозв'язку з глибиною взаємодії, що, на нашу думку, виступає п'ятим чинником довіри. Під цією характеристикою Д. Кайдалов та О. Суіменко розуміють ефект взаємного соціально-інформаційного збагачення особистостей в процесі вирішення ними одного завдання або здійснення спільної діяльності [7, 32–33; 189]. Одиничний, але психологічно сильний та емоційно заряджений контакт командира вищого рівня управління з підлеглими найнижчої ланки може стати каталізатором певного психологічного настрою в підрозділі: створення атмосфери повної довіри вищому командуванню або постійної напруженості та недовіри. Отже, частота контактів не завжди пропорційна певному рівню довіри підлеглих командирам різного рівня управління: мінімальна їх кількість може впливати на рівень довіри більш ефективно, ніж велика кількість механічних, без впливових контактів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, можна констатувати, що довіра як соціально-психологічний феномен в системі статусно-рольових міжособистісних відносин має свою специфіку прояву та обумовлена наступними ситуативно-об'єктивними чинниками: соціальним статусом командира (займаною посадою), рівнем службової ієрархії, формами прояву комунікацій, інтенсивністю контактів та глибиною взаємодії в них.

Рівень довіри підлеглих до керівників змінюється в залежності від ступеню службової ієрархії. Перехід до наступних ступенів службової ієрархії характеризується поступовим заміщенням персоніфікованої довіри інституційною: командир вищого рівня сприймається підлеглими первинної ланки як уособлення діяльності тієї управлінської структури, яку він представляє.

Психологічний вплив безособової комунікації може перевершувати особистісні контакти. Частота контактів не завжди пропорційна певному рівню довіри підлеглих командирам різного рівня управління: мінімальна їх кількість може впливати на рівень довіри більш ефективно, ніж велика кількість механічних, без впливових контактів.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у визначенні взаємозв'язку довіри підлеглих своїм командирам з груповими процесами у військових підрозділах.

Список використаних джерел

1. Духновский С. В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум. СПб.: Речь, 2009. 141 с.

2. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.

3. Современная военная психология: хрестоматия / сост. А. А. Урбанович. Мн.: Харвест, 2003. 506 с.

4. Бондаренко О.І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності. Дис. на здобут. наук. ст. канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 218 с.

5. Бодалев А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. 134 с.

6. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. К.: Политиздат Украины, 1989. 189 с.

7. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальности: Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива. М.: Мысль, 1979. 254 с.

8. Антоненко И.В. Сущность доверия как социально-психологического явления. Вестник Университета Российской академии образования. М., 2015. № 3. С. 34–44.

References

1. Dukhnovskiy, S. V. (2009). Diagnostika mezhlichnostnykh otnosheniy. [Interpersonal diagnosis]. SPb.: Rech. (in Russian).

2. Ilin, Ye.P. (2009). Psikhologiya obshcheniya i mezhlichnostnykh otnosheniy [Psychology of communication and interpersonal relations]. SPb.: Piter. (in Russian).

3. Urbanovich, A. A. (2003). Sovremennaya voennaya psikhologiya: khrestomatiya [Modern military psychology]. Mn.: Kharvest. (in Russian).

4. Bondarenko, O.I. (2004). Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho spilkuvannia viiskovosluzhbovtsiv v osoblyvykh umovakh diialnosti [Psychological features of professional communication of military personnel under special conditions activity] (Abstract of PhD dissertation). (in Ukrainian).

5. Bodalev, A.A. (1970). Formirovanie ponyatiya o drugom cheloveke kak lichnosti [The formation of the concept of another person as an individual]. L.: Izd-vo Leningr. un-ta. (in Russian).

6. Golovakha, Ye.I., Panina, N.V. (1989). Psikhologiya chelovecheskogo vzaimoponimaniya [Psychology of human understanding]. K.: Politizdat Ukrainy. (in Russian).

7. Kaydalov, D.P., Suimenko, Ye.I. (1979). Psikhologiya edinonachaliya i kollegialnosti: Voprosy teorii i praktiki vzaimodeystviya rukovoditelya i kollektiva [Psychology of unity of command and collegiality]. M.: Mysl. (in Russian).

8. Antonenko, I.V. (2005). Sushchnost doveriya kak sotsialno-psikhologicheskogo yavleniya. [The essence of trust as a social and psychological phenomenon]. Vestnik Universiteta Rossiyskoy akademii obrazovaniya. 3. 34–44. (in Russian).

Резюме

Лысенко Д. *адъюнкт кафедры морально-психологического обеспечения військ (сил) гуманитарного института НУОУ имени Ивана Черняховского*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЙ ДОВЕРИЯ В ВОИНСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СУБОРДИНАЦИИ

В статье рассмотрены социально-психологические особенности отношений доверия в военных *подразделениях в условиях субординации, раскрыта роль ситуативно-объективных факторов в формировании доверия в системе статусно-ролевых межличностных отношений, проанализирована специфика доверия подчиненных к командирам в зависимости от степени служебной иерархии.*

Ключевые слова: доверие; межличностные отношения; факторы; отношения субординации; служебная иерархия.

Summary

Lysenko D. *adjunct of the Department of Moral and Psychological Support of the Troops Activity (Forces), National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernjakhovskiy.*

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF RELATIONS OF TRUST IN MILITARY SUBSIDIES UNDER CONDITIONS OF SUBORDINATION

The article deals with social and psychological peculiarities of trust relations in military units under conditions of subordination. The role of situational and objective factors are revealed in the formation of trust in the system of social and role interpersonal relations.

Trust as a social and psychological phenomenon in the system of social and role interpersonal relations has its own peculiarities of manifestation and is conditioned by the following situational and objective factors: the social status of the commander (occupied position), the level of service hierarchy, forms of manifestation communications', intensity of contacts and depth of its interactions.

The peculiarities of the subordinates' trust to the commanders is analyzed depending on the degree of service hierarchy. It is established that the level of subordinates' trust to managers varies depending on the degree of the service hierarchy. The transition to the following levels of service hierarchy is characterized by the gradual replacement of personalized institutional trust: the commander of the higher level is perceived by subordinates of the primary link as the personification of represented by him management structure activities.

It is concluded that the psychological impact of impersonal communication can outweigh personal contacts. The frequency of contacts is not always proportional to a certain level of trust to subordinate commanders of different levels of management: the minimum number of them can affect the level of trust more effectively, than a large number of mechanical without influential contacts.

The prospects for further research are the study of the relationship of subordinates' trust to their commanders with group processes in military units.

Keywords: trust; interpersonal relations; factors; relations of subordination; service hierarchy.

DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 66-73

Литвиненко О. *слухач, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського*

ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

У статті висвітлюється характерологічна сутність складових елементів аналізу психологічних шляхів формування авторитету офіцера кадрового органу. Інформація призначена офіцерам структур персоналу в якості інформативної бази.

Ключові слова: офіцер кадрового органу; авторитет; помилковий авторитет.

Постановка проблеми.

Успіх у комплектуванні на сучасному етапі розбудови Збройних Сил України багато в чому визначається авторитетом командира, офіцера, у тому числі і офіцера кадрового органу який, на даний час, є однією із центральних фігур в Збройних Силах України.

Як правило, основою авторитету офіцера кадрового органу є повага, якою він користуються з боку своїх товаришів по службі. Повага приходить до офіцера кадрового органу разом з успіхами в тій чи іншій галузі діяльності: з оволодінням майстерністю роботи за фахом, з наявністю службового досвіду, з підвищенням професійних якостей, досягненнями в спорті, раціоналізаторській роботі і т. п.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Комплектування Збройних Сил на сучасному етапі підготовленим і кваліфікованим персоналом займає передове місце у більшості країн, у тому числі у Збройних Силах України. Безпосередньо комплектуванням займаються офіцер підрозділу персоналу, професійні якості якого повинні бути набагато ширші за звичайне поняття офіцера кадрового органу. Суміщати в собі якості офіцера-менеджера, офіцера-маркетолога, який користується авторитетом серед різних верств військового колективу. Ці питання в своїх публікаціях розглядають, зокрема, такі вітчизняні науковці як В.Ф.Бурлачук, В.І.Осьодло, Л.Е.Орбан-Лембрик, В.В.Ягупов, А.О.Кононенко, В.В.Стасюк, В.С. Полікашин. Крім того цікавий матеріал з дослідження даного питання також висвітлюється в Інтернеті.

Мета статті.

На підставі існуючих праць та матеріалів, особистого досвіду виробити шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу у військовому колективі.

Методи дослідження.

З метою систематизації знань з даного питання були використані методи емпіричного дослідження (спостереження, порівняння, експеримент, моніторинг).

Виклад основного матеріалу.

Авторитет (лат. auctoritas - сила, влада, вплив). Під авторитетом прийнято розуміти соціально-психологічний вплив однієї людини (або групи осіб) на інших людей - керівника на підлеглих, вчителя на учнів, командира на солдатів, колективу на особистість, вищого органу на підлеглу організацію і т. п.

Основною психологічною характеристикою авторитету є те, що він володіє силою навіювання. Авторитетна людина робить великий вплив на оточуючих, на своїх товаришів по колективу. Довіра членів колективу до авторитетній людині збільшує можливість згуртування людей. Авторитет вносить до даний колектив і зразок уподібнення.

Запропоновані типології можна звести до 3-х груп: моральний авторитет; функціональний авторитет; формальний авторитет. Разом з тим, у сучасній науковій літературі авторитет уже розглядається з різних теоретичних позицій: теорії рис; з позицій функцій управління; соціально-рольового підходу; як результат розвитку соціальних потреб; як особливий вид і форма суспільних відносин та ін. [1-6]

Основні етапи становлення авторитету офіцера кадрового органу [1; 2]:

1. Етап наслідування офіцера кадрового органу при виконанні вимог загальновійськових статутів. Перебіг цього етапу відбувається в умовах соціально-психологічної адаптації військовослужбовця до умов служби.

2. Етап набуття персональної й соціальної ідентичності з групою військовослужбовців свого підрозділу.

3. Етап поваги до офіцера кадрового органу на основі процесів ідентифікації: визначаються критерії значимих особистісних характеристик, за якими військовослужбовець визнає компетентність офіцера кадрового органу.

4. Етап довіри до офіцера кадрового органу, на якому військовослужбовець свідомо виказує довіру до офіцера кадрового органу, оскільки визнає його професіоналізм.

У залежності від показників індивідуального стилю діяльності (стилю міжособистісної взаємодії; цінностей провідного виду військової діяльності; показників військово-професійного досвіду; соціально-психологічного статусу офіцера в підрозділі; цінностей самореалізації особистості командира) може бути виокремлено три типи авторитету [6]:

позиційно функціональний, особистісний і "помилковий" (псевдоавторитет). Кожний з них є самостійним типом, оскільки між ними існують статистично значимі розбіжності.

У соціальній психології існують різноманітні класифікації стилю керівництва. Відносно офіцерів ЗС найчастіше використовується наступна класифікація: дійсно авторитетний, такий, що поєднує риси єдиноначальності і демократичності; переважно авторитарний; переважно ліберальний; псевдоавторитетний. ожному з цих стилів керівництва властиві свої специфічні риси.

Так, для дійсного авторитету властиві принциповість, активність у суспільному житті, високий рівень професійної підготовленості, глибоке знання військової справи, любов до своєї професії, чесність, працьовитість, скромність, хороші організаторські здібності, ділові якості, практична кмітливість, уміння своєчасне відмітити і підтримати все нове, передове, дисциплінованість, старанність, цілеспрямованість, ініціативність, витримка.

До основних особових якостей, які визначають можливість формування дійсного авторитету офіцера кадрового органу, слід віднести його здатність у критичну хвилину складної бойової або службової обстановки своєчасно ухвалити обґрунтоване рішення.

Переважно авторитарний стиль володіє всіма основними рисами дійсного авторитету, але відрізняється від нього тим, що при ухваленні рішень більше покладається на свій досвід, домінуючим в його рішеннях є вольовий момент. У свою чергу, керівник, для якого характерний переважно ліберальний стиль, навпаки, схильний до переоцінки сил громадськості, до деякої боязкості в ухваленні власних рішень.

Спираючись на сучасні теоретичні підходи педагогів і психологів професор Осьодло В.І. визначив структуру авторитету офіцера в складі наступних компонентів [6]:

1) загальна та професійна обізнаність (професійно важливі якості, компетентність);

2) загальна культура поведінки;

3) стиль взаємодії з підлеглими;

4) дотримання норм службової етики, педагогічного такту;

5) зовнішність офіцера;

6) громадянська позиція;

7) наявність певних заслуг і успіхів.

Якщо авторитет офіцера кадрового органу уявити за 100 %, то найбільшу частку в його структурі складає авторитет посади, тобто чим вищу посаду обіймає офіцер кадрового органу, тим більшого соціального статусу набуває його посада, а отже й вплив на підлеглих.

Функціональний авторитет свідчить про те, який він професіонал. Справжній офіцера кадрового органу - фахівець з високими показниками особистісно-професійного розвитку. Бездоганне знання військової справи підносить авторитет офіцера кадрового органу, підлеглі та колеги йому не просто довіряють, але й знають що можуть звернутися до нього за допомогою у важку хвилину. Такий офіцер, в уявленнях підлеглих та колег, є останньою інстанцією, в ситуації неможливості виконати поставлене завдання, який знає шляхи виходу з неї.

Останнім структурним компонентом авторитету офіцера кадрового органу є моральний. Тому, підготовка офіцерів кадрових органів з розвиненими моральними та професійними якостями, їх розвиток і формування необхідних компетенцій є справою пріоритетною, що в цілому має протидіяти маргінальним тенденціям у військово-професійній діяльності. Слід мати на увазі, що легше зберегти і зміцнити авторитет, що склався, ніж наново відновити втрачений.

Авторитет військовослужбовця – це його впливове положення серед товаришів по службі, засноване на визнанні переваг у досвіді, знаннях, здібностях, моральних, фізичних і психологічних якостях.

Перш за все, авторитет – довіра, якою користується офіцер кадрового органу у підлеглих, вищого начальства і колег по роботі, а також визнання його як особистості, оцінка з боку колективу відповідності суб'єктивних якостей офіцера кадрового органу об'єктивним вимогам. Авторитет варто розглядати як систему відносин, цінностей і результат роботи.

У цьому розумінні варто розрізняти два джерела (статуси): авторитет обумовлений посадою (посадовий статус), та реальний – фактичний вплив, реальна довіра і повага (суб'єктивний статус). [7]

Одна із сторін психологічної сутності авторитету офіцера кадрового органу особливо яскраво проявляється в екстремальних умовах. Упевненість у правильності дій авторитетного офіцера кадрового органу позбавляє людей в критичних ситуаціях від роздумів відносно правильності прийнятого рішення.

Відомий військовий психолог І.І.Рудской дає наступні визначення видів авторитету та їх характеристики [8]:

Посадовий авторитет визначається службовим становищем військовослужбовця, його посадою. Він закріплений статутами ЗС.

Моральний авторитет це ознака поваги і підлеглих, він залежить, передусім, від особистісних якостей людини.

Професійний авторитет аактеризує професійну підготовленість військовослужбовця, його компетентність як фахівця, як знавця у справі.

Громадський авторитет це авторитет військовослужбовця у цивільній сфері (у побуті, у громаді, за місцем проживання).

Колективний авторитет – авторитет колективу від самого великого (управління персоналу) до невеликого підрозділу (відділення персоналу).

Індивідуальний авторитет його носієм є окрема особистість.

Справжній (істинний) авторитет авторитет, який завойовується діями, методами і прийомами, відповідними вимогами військових статутів, нормами на основі моралі й в основу яких вмістилися високі особисті риси військовослужбовця (керівника).

Несправжній (вдаваний) авторитет осягається способами, які суперечать статутам і нормам моралі, пояснюється малими знаннями, досвідом, наявністю багатьох негативних особистісних якостей у військовослужбовця.

Психологічні прояви помилкового авторитету у військовому колективі.

В практичній діяльності військових колективів, коли офіцери, що не мають деколи достатніх знань і досвіду керівництва людьми, припускаються серйозних помилок, зокрема через побоювання втратити контроль за підлеглими, такі керівники прагнуть використовувати методи, які призводять до формування помилкового авторитету.

А.С. Макаренко виділяв такі різновиди псевдоавторитету (які є характерними й для сучасних офіцерів кадрових органів) [9]:

1. Авторитет відстані. Проявляється в тому, що офіцеру кадрового органу здається, чим він "далі" від колективу, тримається з ними офіційно, рідше з ними бачиться - тим сильнішим є його вплив на них.

2. Авторитет доброти. "Завжди бути добрим" - девіз такого керівника. Цей тип псевдоавторитету формується через помилкове розуміння сутності чуйного ставлення до колег, підлеглих і характеризується низькою вимогливістю до них. Звідси негативні наслідки: послаблення волі, дезорганізація, позбавлення підлеглих перспектив росту тощо.

3. Авторитет педантизму. Означає схильність вдаватися до опіки та жорсткого визначення всіх стадій виконання завдання підлеглими, тим самим "сковуючи" їх творчість та ініціативу.

4. Про авторитет підкупу можна вести мову в тих випадках, коли офіцер кадрового органу додержується правила: "Я тобі обіцяю щось, якщо ти зробиш це". За такого підходу службова діяльність здійснюється тільки через систему нестандартних стимулювань, а винагорода надається залежно від особистих примх.

5. Авторитет резонерства. Керівник підрозділу персоналу набридає підлеглим безкінечними, нудними й беззмістовними (тобто позбавленими сенсу) повчаннями.

6. Авторитет чванства будується на зарозумілості. Офіцер кадрового органу пишається й намагається всюди підкреслювати свої колишні або нинішні уявні заслуги. Такому військовослужбовцю здається, що ці

“заслуги” забезпечують йому високий авторитет.

7. Авторитет придушення є самим жахливим і диким. І досі існує тип військових керівників, які думають, що авторитет може бути побудований на страхові, і через це постійно залякують покараннями. Такі керівники вдаються до погроз, “сіють” острах серед підлеглих.

Доктор психологічних наук, начальник гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені І.Черняховського полковник Осьодло В. І., виокремлює, зокрема 3 різновиди “помилкового авторитету” офіцера [10]:

- авторитет придушення (найбільш типовий), Офіцер, який вдається до такої поведінки “досягає” того, що підлеглі часто демонструють поведінку уникнення зустрічі з начальником, в окремих випадках виявляють боязкість та ін. Про такий “псевдоавторитет” військового керівника говорять: “боїться, значить поважає”.

- авторитет педантизму, коли військовий керівник упевнений, що кожне його слово - непорушний закон, при цьому він більше за все боїться визнати свою помилку;

- авторитет дистанції, коли офіцер упевнений, що підлеглі краще себе будуть поводити, якщо з ними рідше спілкуватися, триматися, як начальник з підлеглими.

І.Рудской доповнює цей перелік також іншими видами “помилкового авторитету” офіцера, такими як [18]:

- авторитет доброти, коли офіцер кадрового органу панічно боїться конфліктів і йде на все, щоб їх уникнути, в результаті чого стає жертвою маніпулювання з боку колег та інших військовослужбовців;

- авторитет підкупу, коли офіцер кадрового органу намагається завоювати повагу військовослужбовців пропонуючи їм певні блага, щоб ті проявили свої кращі якості.

Таким чином, небажання і невміння офіцера кадрового органу розібратися в природі справжнього авторитету призводить до того, що у виконанні свої функціональних обов’язків він культивує вседозволеність, в інших випадках поступається принциповістю, часто проявляє невиправдану підозрілість по відношенню до поведінки і вчинків військовослужбовців, все це значною мірою ускладнює реалізацію ним кадрових рішень.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

Отже авторитет офіцера кадрового органу слід формувати і постійно підтримувати. Необхідно пам'ятати: спочатку людина дбає про авторитет, і потім авторитет дбає про людину.

Офіцеру кадрового органу необхідно поєднання таких якостей, як вимогливість до самого себе і демократичність, вміння прислухатися до думки оточуючих і вміння критично мислити.

Офіцеру кадрового органу постійно треба працювати над підвищенням свого професійного досвіду, підвищенням своєї неповторної духовної культури, бути високоморальною людиною, уникати шкідливих звичок, вести здоровий спосіб життя і пропагувати його.

За результатами проведених мною анонімних опитувань військовослужбовців, були виділені, передусім, такі риси особистості, як:

- чуйне ставлення до підлеглих;

- поєднання вимогливості та справедливості;

- високу професійну відповідальність (обіцяв - виконай; невпевнений - не обіцяй);

- високу естетичну культура;

- професіоналізм;

- високу працездатність;

- організаторські здібності;

- ініціативність.

Отже, авторитет складається з ряду компонентів, які виступають також, як рекомендації по його підтримці і розвитку:

1. Необхідно удосконалювати організаторські здібності.

Розвиток організаторських здібностей пов'язаний в значній мірі з участю у вирішенні різних службових та позаслужбових (міжособистісних) суспільних завдань.

2. Слід прагнути бути не тільки формальним, але і неформальним лідером.

Довіра членів колективу до авторитетній людині, збільшує можливість згуртування людей. Піклуватися про авторитет - значить критично оцінювати свою поведінку, бачити помилки. Чи не шкодить авторитету офіцера доброзичлива і чесна критика з боку старших товаришів, товаришів по службі і т.п.? Зовсім ні. Боротьба офіцера за авторитет тим плідніша, чим ясніше він представляє стадії

становлення і розвитку свого службового і особисто положення в очах різних категорій військовослужбовців.

У своєму розвитку авторитет офіцера проходить три стадії:

а) офіцер - джерело інформації (діє авторитет влади, офіцер виступає лише як джерело управлінської, значущою для особового складу інформації, його позиція мало кого цікавить, так звана ситуативна стадія);

б) офіцер - референтна особа (підлеглих цікавить не стільки інформація, скільки її оцінка офіцером (інформація не береться як незаперечна);

в) офіцер - авторитетна особа (високий рівень значущості думки офіцера, думка його буде заздалегідь правильною і приймається підлеглими як керівництво до дії).

Якщо дивитися крізь призму військових частин, де є на даний час строкова військова служба, то молоде поповнення сприймає будь-якого офіцера крізь призму його ролі, посади, військового звання, переносячи авторитет положення і на особистість керівника. Військовослужбовці першого року служби орієнтовані на авторитет особистості. Відбувається звуження сфери посадової авторитету. Значно зменшується орієнтація на посадовий авторитет у військовослужбовців другого року служби, на перший план виступають особистісні якості офіцера, відбувається поділ на авторитетних і неавторитетних офіцерів.

Зміцненню авторитету офіцера кадрового органу сприяє:

цілеспрямована діяльність старших начальників, його найближчих помічників, які створюють необхідні умови для виникнення зміцнення його авторитету;

роз'яснення особовому складу соціальної значущості служби, ролі керівництва, майстерності, досвіду та інших якостей офіцера;

постійна робота над собою, самовиховання (самовдосконалення), формування необхідних керівнику якостей; створення в підрозділі здорового емоційного відгуку на вимогу командира, його починання, попередження негативних реакцій окремих осіб або їх колективне засудження і інше.

В якості основних рис, що характеризують стиль керівництва, можна виділити наступні:

соціальні риси: принциповість, відповідальність, зв'язок з військовою громадськістю та залучення її до участі в управлінні:

професійно-організаторські риси: науковий підхід до прийняття управлінських рішень, ініціативність, орієнтованість на перспективу і т.д;

морально-психологічні риси: єдність поваги і вимогливості при роботі з підлеглими, врахування думки колективу, самокритичність і т.д.

3. В управлінні потрібно бути гнучким - це головна риса ефективного керівництва.

Залежно від специфіки ситуації офіцер кадрового органу повинен вміло використовувати переваги того чи іншою стилю керівництва і нейтралізувати його слабкі сторони.

4. У навчально-виховному процесі правильніше віддавати перевагу колегіальному керівництву, ані ж диктатурі.

Такий стиль керівництва, на думку психологів, робить сприятливий вплив на соціально-психологічний клімат колективу, сприяє формуванню позитивного ставлення його членів до своєї праці.

5. Оптимізуй свій стиль керівництва. Оптимальний стиль - стиль узгоджений з особливостями психології членів військового колективу.

Таким чином, офіцеру кадрового органу необхідно пам'ятати про залежність розвитку колективу від розвитку системи вимог:

на І етапі офіцер кадрового органу, інформуючи колектив про свої вимоги, формує в особового складу уявлення про цілі діяльності, засобах їх досягнення, характері службових та міжособистісних відносин (як він їх розуміє) і т д. ;

на 2 етапі офіцер кадрового органу пред'являє вимоги до колективу як би опосередковано, через актив, який посилює їх психологічний вплив, відбувається розширення каналів інформації, посилюється вплив керівника на колективну думку, оцінки, судження, настрою і т.д.;

на 3 етапі вплив системи вимог «керівник-колектив» стає внутрішньо притаманним даній спільноті людей, ці вимоги у вигляді відповідних норм і правил поведінки, взаємин стають безумовно обов'язковими для виконання всіма членами колективу;

на 4 етапі розвитку колективу ці вимоги пред'являє людина сама собі, вони стають нормами, поглядами, переконаннями самої людини.

Офіцер кадрового органу повинен пред'явити вимоги таким чином, щоб сприяти розвитку та згуртуванню колективу.

6. Необхідно доводити вимоги до всього особового складу, домагатися їх засвоєння і усвідомлення.

Ця рекомендація відповідає першій стадії розвитку колективу, подальший розвиток неможливо до тих пір, поки не відпрацьована система інформування особового складу як зверху - вниз, так і знизу - вгору.

7. Слід оволодіти системою зворотного зв'язку: обліку колективних думок і настроїв, ділових пропозицій та особистих прохань.

Офіцер кадрового органу повинен бути орієнтований на спілкування з оточуючими, а отриману «вихідну» інформацію враховувати у своїй роботі.

8. Необхідно прагнути перевести свої вимоги на мову психології колективу: взаємин, думок, настроїв і традицій.

По суті, авторитетний офіцер кадрового органу має здібності до управління колективом, управління його психологією: формування, розвиток і корекція взаємин, вплив на колективну думку і настрої, формування здорових колективних традицій.

9. Не можна слідувати негативним стереотипам поведінки та управлінського спілкування.

Офіцер кадрового органу повинен пам'ятати психологічний закон, що полягає в тому, що стиль управлінської поведінки офіцерів на 90% складається в результаті особистої участі в діяльності і спілкуванні, на 50% з спостережуваного (переймають) у старших начальників і лише на 10% управлінський досвід складається на підставі наукових знань і уявлень, отриманих в курсі «Військової психології та педагогіки».

10. Необхідно розширювати сферу докладання алгоритмів діяльності.

Ці відпрацьовані (систематично повторювані) алгоритми рішення дозволяють офіцеру кадрового органу приділяти більше уваги невідпрацьованим рішенням, що забезпечує оптимізацію його діяльності.

Вибір рішень при визначеності припускає, що відомі всі альтернативи і майбутні результати кожної з них.

В умовах ризику кожне рішення може призводити до безлічі різних результатів, але ймовірність цих результатів буде невідома.

11. Слід постійно вивчати стан справ, підвищувати свою інформованість.

Офіцер кадрового органу зобов'язаний бути грамотним професіоналом і не лише в галузі комплектування персоналом, а і в інших галузях службової діяльності, політики, економіки, культури та соціальних стандартів.

12. Необхідно навчитися раціонально організовувати свою особисту працю.

Рекомендується з метою підвищення наукової організації праці:

продумувати заходи на кожен день з точки зору економії часу; складати точний графік тимчасових витрат, виділяючи головні і другорядні питання; мати лист контролю - своєрідну пам'ятку справ, доповідей, перевірок, участь у заходах з особовим складом і т.д.; вести аналіз своїх звичок і схильностей, випадків, коли вони входили в суперечність з інтересами справи: позбавлятися від дрібниць .

13. Якщо успіх настав завдяки обставинам, у невдачі звинувачувати потрібно тільки себе.

Таким чином, особистісний фактор офіцера кадрового органу з усіх, що впливають на авторитет, є визначальним і залежить головним чином від здібностей до організаторської діяльності людини, від його вишколу, навичок управлінського спілкування, змісту соціально-психологічної установки.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Для підняття свого авторитету офіцеру кадрового органу важливо розуміти, що примусові заходи все одно не приведуть до позитивного результату. Справжній авторитет заснований на знаннях і допомозі. Офіцер кадрового органу зберігає авторитет, якщо він залишається зразком сили й досвідченості, але не сили наказу, а духовної, особистісної сили й тієї досвідченості, яка полягає не в механічному запасі знань, а в мудрості поведінки.

У ході написання статті мною були зроблені певні висновки, про те, що із суми перерахованих якостей, теоретичних знань, підкріплених практикою, і складається авторитет офіцера кадрового органу. Якщо якості офіцера відповідають вимогам займаної посади, то він є авторитетним для колективу. Коли вони перевершують очікування

особового складу, офіцер користується особливим авторитетом, повагою, любов'ю. І навпаки, невідповідність якостей особистості вимогам посади занижує або підриває авторитет офіцера.

Перспективи подальших досліджень даної тематики набагато ширші, ніж наведені у статті. На мою думку, слід взяти до уваги найкращі здобутки підрозділів персоналу розвинутих країн світу, зокрема країн НАТО. Слід досліджувати офіцера кадрового органу з економічної точки зору, як спеціаліста з вивчення потреб замовників і підбору персоналу. Досліджувати, який персонал буде користуватися великим попитом і чому, оцінювати ринок праці. Проводити ретельний моніторинг системи комплектування, організовувати роботу інтерв'юерів, з'ясовувати соціальні потреби. Обробляти інформацію за допомогою спеціальних комп'ютерних програм. Складати докладний звіт з цифрами, графіками, порівняльними характеристиками. Робити прогноз і розробляти рекомендації. В залежності від досвіду роботи офіцер кадрового органу повинен володіти якостями аналітика, який систематизує набутий досвід у комплектуванні Збройних Сил, скласти прогноз на майбутнє, дати обґрунтовані рекомендації, а також допомогти втілити їх у життя, наприклад, спланувати рекламну кампанію. Від його професіоналізму, сумлінності, застосуванню нетипових методів залежить успіх у виконанні головного завдання – створення боєздатних, добре навчених Збройних Сил України, готових до захисту державного суверенітету, територіальної цілісності та національних інтересів, адже головна рушійна сила будь-якої справи – це люди.

Список використаних джерел

1. Бурлачук В.Ф. Символічні системи і конституювання соціального смислу: Автореф. дис... д-ра соціол. наук: 22.00.01 / В.Ф. Бурлачук; НАН України. Ін-т соціології. - К., 2005. - 27 с.

2. Ефремов И.И. Авторитет как феномен общественной жизни и его проявление в вооруженных силах: Социально-философский анализ: автореферат дис. доктора философских наук : 09.00.11 / Воен. ун-т Москва, 2005. - 51 с.

3. Осьодло В.І. Розвиток уявлень про суб'єкта військової діяльності у філософсько-психологічних та військово-історичних студіях. / В.І. Осьодло // Актуальні проблеми психології: Екологічна психологія: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. академіка Максименка С.Д. - 2009. - Т. 7. - Вип. 20, ч.2. - С. 59 -65.,

4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. - Івано-Франківськ : Плай, 2001. - 400 с.,

5. Ягупов В.В. Військова психологія / В.В.Ягупов. - К. : Тандем, 2002. - 674 с.

6. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності. Осьодло В.І. Вісник Національного університету оборони України 3 (22)/2011. www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe

7. Военная дидактика: Учебник - 2-е изд., переработ./ Под общей ред. В.Г. Михайловского. - М.: ИД "Куприянова", 2010. - 503с.

8. Рудской І.І. Спільна й військова психологія. Частина 2. Військова психологія. М.: Кордон, 2004.

9. Авторитет і лідерство командира: визначення, зміст. Стасюк В.В. Вісник Національного університету оборони України 4 (41) /2014 irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.

References

1. Burlachuk V.F. Symvolichni systemy i konstytuiuvannia sotsialnoho smyslu: Avtoref. dys... d-ra sotsiol. nauk: 22.00.01 / V.F. Burlachuk; NAN Ukrainy. In-t sotsiolohii. - K., 2005. - 27 s.

2. Efremov Y.Y. Avtorytet kak fenomen obshchestvennoi zhyzny y eho proiavlenye v vooruzhennыkh sylakh: Sotsyalno-fylosofskyi analyz: avtoreferat dys. doktora fylosofskykh nauk : 09.00.11 / Voen. un-t Moskva, 2005. - 51 s.

3. Osodlo V.I. Rozvytok uiavlen pro subiekta viiskovoi diialnosti u filosofsko-psykholohich¬nykh ta viiskovo-istorychnykh studiiakh. / V.I. Osodlo // Aktualni problemy psykholohii: Ekolohichna psykholohiia: Zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy / Za red. akademika Maksymenka S.D. - 2009. - T. 7. - Vyp. 20, ch.2. - S. 59 -65.,

4. Orban-Lembryk L.E. Psykholohiia upravlinnia: navch. posibnyk / Orban-Lembryk L.E. - Ivano-Frankivsk : Plai, 2001. - 400 s.,

5. Yahupov V.V. Viiskova psykholohiia / V.V.Iahupov. - K. : Tandem, 2002. - 674 s.

6. Avtorytet ofitsera yak chynnyk efektyvnosti upravlinskoi diialnosti. Osodlo V.I. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy 3 (22)/2011. www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe

7. Voennaia dydaktyka: Uchebnyk - 2-e yzd., pererabot./ Pod obshchei red. V.H. Mykhailovskoho. - M.: YD "Kupryianova", 2010. - 503s.

8. Rudskoi I.I. Spilna y viiskova psykholohiia. Chastyna 2. Viiskova psykholohiia. M.: Kordon, 2004.

9. Avtorytet i liderstvo komandyra: vyznachennia, zmist. Stasiuk V.V. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy 4 (41) /2014 irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.

Резюме

Литвиненко А. *слушатель, Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ АВТОРИТЕТА ОФИЦЕРА КАДРОВЫХ ОРГАНОВ

В статье освещается характерологическая сущность составляющих элементов анализа психологических путей формирования авторитета офицера кадрового органа. Информация предназначена офицерам структур персонала в качестве информативной базы.

Ключевые слова: офицер кадрового органа; авторитет; ложный авторитет.

Summary

Litvinenko O. *hearer, National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky*

PSYCHOLOGICAL WAYS OF FORMATION OF THE AUTHORITY OF THE OFFICER OF THE PERSONNEL ORGAN

On the basis of existing works and materials, personal experience, develop ways of forming the authority of an officer of a staffing body in a military team.

Research methods.

In order to systematize knowledge on this issue, methods of empirical research (observation, comparison, experiment, monitoring) were used.

Originality.

The acquisition of the Armed Forces at the present stage by trained and skilled personnel takes a leading place in most countries, including the Armed Forces of Ukraine. Directly staffing is dealt with by an officer of a staff unit, whose professional qualities should be much wider than the usual notion of an officer of a staffing body. Combine the qualities of an officer-manager, an officer-marketer who enjoys authority among various layers of a military team.

Conclusions and perspectives of further research.

To raise its authority to an officer of a staffing body it is important to understand that compulsory measures will still not lead to a positive result. The true credibility is based on knowledge and help. The officer of the personnel body retains authority if it remains an example of strength and experience, but not the strength of the order, but the spiritual, personal strength and experience that lies not in the mechanical knowledge of knowledge, but in the wisdom of behavior.

During the writing of the article, I made certain conclusions that the sum of the listed qualities, theoretical knowledge, backed up by practice, and the authority of the officer of the personnel body is formed. If the qualifications of an officer correspond to the requirements of a position occupied, then he is authoritative for the team. When they exceed the expectations of the personnel, the officer enjoys a special authority, respect, and love. Conversely, the discrepancy between the qualities of a person and the requirements of the position lowers or undermines the authority of the officer.

Prospects for further research on this topic are much wider than those given in the article. In my opinion, it is necessary to take into account the best achievements of personnel units of developed countries, in particular NATO countries. An officer of a human resources office should be investigated from an economic point of view as a specialist in the study of customer needs and recruitment. Explore which staff will be in high demand and why evaluate the labor market. Conduct a thorough monitoring of the manning system, organize the work of interviewers, and ascertain social needs. To process information using special computer programs. Compose a detailed report with numbers, graphs, comparative characteristics. Make forecasts and develop recommendations. Depending on the work experience, the officer of the personnel body must possess the qualities of the analyst, who systematizes the experience gained in the Armed Forces, make a forecast for the future, give reasoned recommendations, and also help to implement them, for example, to plan an advertising campaign. From his professionalism, honesty, the use of atypical methods, success in fulfilling the main task - the creation of capable, well trained Armed Forces of Ukraine, ready to protect state sovereignty, territorial integrity and national interests, depends on the fact that the main driving force of any business is people.

Keywords: personnel officer; authority; false authority.

УДК 159.9(477)
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 74-83

Макарова О. *кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС*
ORCID 0000-0002-5480-5942

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЇЇ КОГНІТИВНОМУ РІВНІ

Розглянуто розвиток професійної ідентичності поліцейських, під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. Теоретичний аналіз літератури дав нам змогу визначити рівні професійної ідентичності: В статті висвітлені результати емпіричного дослідження професійної ідентичності на когнітивному рівні.

Ключові слова: когнітивний рівень; майбутній поліцейський; професійна ідентичність; фахова підготовка; професійне становлення особистості.

Постановка проблеми. Професійна ідентичність належить до понять, в яких наголошено на концептуальне уявлення особистості про своє місце в професійній групі. Тобто, зв'язок особистісних характеристик, які забезпечують орієнтацію у світі професій, професійна ідентичність висвітлюється як інтегративне поняття, що дозволяє більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності. Професійна ідентичність формується в процесі самовизначення і є показником професіоналізму. В умовах зростання криміногенної ситуації в країні особливого значення набуває якість професійної підготовки поліцейських. У сучасних умовах потрібен професіонал, який здатен ефективно боротися зі злочинністю, впевнено та надійно захищати громадян від злочинних посягань В наслідок чого, до випускників вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання зростають вимоги не тільки володіти певними знаннями та вміннями, дотримуватись законності в професійній та повсякденній діяльності а й бути здатним самостійно приймати рішення для виконання службових та оперативних завдань.

Актуальність розвитку професійної ідентичності в системі відомчої освіти органів внутрішніх справ посилюється ще тим, що замовником виступає конкретно визначена організація – Міністерство внутрішніх справ, яке висуває чітко сформульовані вимоги до сучасного фахівця – правоохоронця.

Аналізуючи дослідження у напрямку розвитку професійної ідентичності стало зрозумілим, що на сьогоднішній день недостатньо наукових робіт, які були б спрямовані на дослідження розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських, а саме під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. У зв'язку з цим набуває актуальності проблема дослідження розвитку професійної ідентичності майбутнього поліцейського.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвитку та змінам особистості поліцейських на етапі фахової підготовки присвячені роботи вітчизняних науковців Барко В., Жданової І., Цільмак О, Медведєва В., Землянської О, Балабанової Л., Лефтерова В., Бандурки О., Ларіонова С., Воробйової І., Яковенко С., Макаренко П., Мілорадової Н., Попової Г., Мацегори Я., Тімченко О., Саппи М. В своїх наукових працях ними було розкрито особливості самоактуалізації на різних етапах професійного становлення, розвиток професійної мотивації поліцейських, застосування тренінгових програм у психологічному супроводженні.

Мета статті є теоретичне та емпіричне дослідження особливостей формування складових професійної ідентичності майбутніх поліцейських на різних її рівнях, а саме на когнітивному рівні.

Виклад основного матеріалу. Дослідження професійної ідентичності поліцейських перебуває на стадії становлення. Безперечно соціально – психологічне сьогодення потребує нового покоління фахівців правоохоронців: професійно орієнтованих, мужніх, свідомих, здатних до адекватних та вольових дій на особливості зовнішнього середовища. На даний час досить актуальним є дослідження особливостей

професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки. О. Гавриченко зазначає, що аналіз специфічних характеристик професійної ідентичності особистості є важливою умовою успішності її професійного розвитку [4].

В свою чергу А. Маркова підкреслює, що професійна ідентичність формується цілісними еталонами типових професійних подій і індивідуалізованих концептуальних схем професійної поведінки [13].

Окремі аспекти професійної ідентичності суб'єкта діяльності висвітлено у працях зарубіжних і вітчизняних науковців, зокрема, Л. Шнейдер, О. Єрмолаєвої, Н. Іванової, М. Пряжникова, В. Осьодло, Г. Ложкіна, Т. Титаренко та ін.

Найчастіше науковці розглядають дві групи факторів, які суттєво впливають на розвиток і перебіг психічних процесів і явищ, – зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів відносять різні соціальні і природні детермінанти, що створюють умови для розвитку індивіда, впливають на його поведінку та діяльність. До внутрішніх належать характеристики, що містяться у внутрішньому світі людини. Вони розвиваються протягом її життя і виховання. Результати впливу цих факторів на людину можуть бути як позитивними, так і негативними [16].

На нашу думку є доцільним ретельніше розглянути умови та чинники розвитку професійної ідентичності поліцейських під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання

Л. Шнайдер зазначає що професійна ідентичність детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом, репрезентується шляхом мовленнєвої активності через самоопис «образу Я», в якому наявні когнітивні, афективні, поведінкові складові. Дослідниця [18] виділяє зовнішні і внутрішні джерела формування професійної ідентичності. До внутрішніх джерел становлення професійної ідентичності вона відносить таке: емоційно-позитивний фон, на якому відбувалось отримання інформації про професію; позитивне сприйняття себе як суб'єкта професійної діяльності; емоційно-позитивне сприйняття своєї належності до професійної спільноти; вдале засвоєння (присвоєння) прав і обов'язків, норм та правил професійної діяльності; готовність спеціаліста прийняти на себе професійну відповідальність; характер прояву та самоприйняття екзистенційного та функціонального Я; мотиваційна активність до реалізації себе у вибраній професії. При цьому Л. Шнейдер підкреслює пріоритетність зовнішніх джерел розвитку професійної ідентичності на початковому етапі навчання, до яких відносить інформаційно насичене середовище.

Ю. Кумиріна поєднує чинники у дві групи: 1) внутрішні: особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні, індивідуально-типологічні якості суб'єкта; 2) зовнішні: економічні, соціальні, виробничо-технічні та організаційні [12].

На думку Т. Березіної, процес професійної ідентифікації перебуває під впливом трьох чинників: 1) суб'єктивні, чи особистісні, внутрішні чинники, пов'язані з ціннісно-смисловою сферою, самосвідомістю, самоактуалізацією, рефлексивністю, компетентністю, вміннями, задоволенням, творчістю; 2) об'єктивні, чи зовнішні, чинники, пов'язані з вимогами професійної діяльності, що здійснюється в особистісно-орієнтованій парадигмі, яка виступає регулюючою основою професійно-особистісного самовизначення; 3) об'єктивно-суб'єктивні чинники, які пов'язані з організацією освітньої та професійної сфер [2].

Н. Кривоконь указує, що чинники, за допомогою яких здійснюється процес самоідентифікації в професії, можуть мати екзо- і ендогенний характер, бути керованими і некерованими, сприяти або заважати професійному становленню через самоідентифікацію. У своєму дослідженні науковець виділяє чинники самоідентифікації працівників системи соціального захисту населення: професійні образи, типажі; комплекс ціннісно-мотиваційних детермінант; особистісні якості та професійні риси [11].

С. Боровікова вважає, що на процес професійного самовизначення найбільше впливають: 1) інтереси, на формування яких у свою чергу впливають здібності, попередній досвід, уявлення про майбутню професію; 2) індивідуальні особливості (риси характеру, темперамент, властивості нервової системи); 3) рівень підготовки (культурний рівень, світогляд, шкільна успішність); 4) стан здоров'я; 5) низка соціальних чинників (місце проживання, професія та поради батьків,

рекомендації вчителів, друзів, засоби масової інформації) [3]

В Ульянов переконаний, що на професійну ідентифікацію впливають дві групи соціально-психологічних чинників: власне соціально-психологічні і особистісно-професійні. Соціально-психологічні чинники включають три підгрупи: 1) особистісні соціально-психологічні чинники ситуації; 2) соціально-психологічні чинники мікросередовища; 3) суб'єктивна оцінка попиту професії. Особистісно-професійні чинники становлення професійної ідентичності включають у себе підгрупи чинників, що характеризують індивідуально-психологічні особливості фахівця: особливості темпераменту, специфічні риси характеру, здатність до адаптації, ціннісні орієнтації особистості, а також наявність професійно важливих якостей [17].

Н. Гуліна та Н. Дмитрієва вважають, що важливу роль у формуванні професійної ідентичності грає символічна свідомість, і студенти, які володіють високим рівнем розвитку символічної свідомості, повинні мати статус досягнутої професійної ідентичності [5].

О. Ємельянова аргументовано доводить, що на формування професійної ідентичності впливають такі чинники: 1) зростання мотивації до самопізнання; 2) усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; 3) створення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього; 4) постановка цілей для підтримки і розвитку образу Я; 5) надання індивіду максимального зворотного зв'язку в його особистісних проявах, професійній поведінці [6].

П'ять основних чинників професійної ідентифікації виокремлює Н. Правдивець: 1) цінності, що пов'язані з особистісним розвитком, творчою діяльністю, вольові цінності, цінності по відношенню до своєї роботи; 2) соціальні потреби, соціальна успішність та захищеність, потреба у самовираженні, сімейні ролі, соціальні ролі, професійні ролі; 3) входження в професійну групу на емоційному та інструментальному рівні, соціальні потреби, потреба у пізнанні, орієнтація на результат праці тощо; 4) гендерні аспекти професійної ідентичності (фемінність, орієнтація на працю, маскулінність, орієнтація на альтруїзм, орієнтація на процес у праці, орієнтація на результат у праці, самооцінка, нейтральні гендерні характеристики, орієнтація на свободу); 5) ціннісні аспекти соціальної ідентичності – успішне особисте життя (родина, любов й ін.) [15].

Узагальнюючи погляди науковців щодо чинників, що впливають на розвиток професійної ідентичності, можна стверджувати, що більшість авторів дотримується думки про наявність суб'єктивних (внутрішніх, пов'язаних з ціннісно-смисловою та мотиваційно-потребовою сферами, самосвідомістю, самоактуалізацією, рефлексивністю, компетентністю, вміннями, задоволенням, творчістю, особистісними характеристиками) та об'єктивних (зовнішніх, пов'язаних із соціальним розвитком та соціалізацією людини, вимогами професії) чинників та низки психолого-педагогічних умов, принципів, що ґрунтуються на розумінні структури, властивостей, функцій, механізмів і закономірностей розвитку та формування ідентичності особистості. Ми також схвалюємо таку класифікацію чинників розвитку професійної ідентичності, тож розглянемо їх детальніше в аспекті впливу на розвиток професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки.

В Овсяннікова підкреслює, що розвиток професійної ідентичності залежить від емоційно-позитивного сприйняття себе як майбутнього професіонала (фактично як суб'єкта професійної діяльності), позитивного ставлення до отриманої інформації про майбутню професію, від якого залежить формування образу професії і успішне засвоєння прав та обов'язків, норм і цінностей професійної діяльності [14].

О. Єрмолаєва, М.Заковоротна, Н. Іванова [7,8,9] стверджують, що вагомими чинниками розвитку професійної ідентичності можна вважати міру володіння відповідною термінологією, цінностями і нормами, використання певного професійного лексикону, уявлення про професійні міфи, прикмети і професійних попередників, професійно важливі якості фахівця.

У своїх дослідженнях С Безпалий зазначає, що формування професійної ідентичності в процесі навчання відбувається у взаємозв'язку зі створенням спеціально організованого виховного середовища у ВНЗ, яке враховує реальні навчальні можливості. Це можливо завдяки якісному підбору

викладацького складу, особистому прикладу викладачів, досвіду та авторитету курсової ланки, залученню представників практичних підрозділів, відомих фахівців-професіоналів у відставці, оскільки їх вплив як авторитетних і наставників на курсантів може бути визначальним у поглибленні професіональної ідентичності майбутніх правоохоронців. Навчальний процес не повинен обмежуватися часовими рамками навчання у вищому навчальному закладі, а має закладати фундамент для подальшого вдосконалення і підтримання на належному рівні набутих знань і умінь протягом всього періоду проходження служби [1].

Значущими для розвитку професійної ідентичності майбутніх правоохоронців є група організаційно-психолого-педагогічних чинників, як-от: рішення практично зорієнтованих завдань у процесі навчання, диференційовані завдання з урахуванням інтересів і можливостей курсантів, знайомство з представниками професії, організація науково-дослідної роботи курсантів, індивідуальна робота в процесі навчання, використання продуктивних технологій навчання.

Як зазначає Н. Іполітова, необхідно звернути увагу на дотримання деяких психолого-педагогічних умов навчання, а саме: організаційно-педагогічних (зміст, форми та методи педагогічного процесу, які лежать в основі управління функціонуванням та розвитком процесуального аспекту педагогічної системи); психолого-педагогічних (взаємозумовлені можливості навчального та матеріально-просторового середовища, спрямовані на перетворення конкретних характеристик особистості); дидактичних (результат цілеспрямованого відбору, конструювання й застосування елементів змісту, методів та організаційних форм навчання для досягнення дидактичних цілей); психологічних (взаємозв'язок між освітнім середовищем та особистісними якостями суб'єктів навчання) [10].

Проведений аналіз теоретичних підходів дає підстави розглядати професійну ідентичність як особистісну диспозицію, що базується на суб'єктивному відчутті причетності до професійної спільноти; як результат процесів професійного самовизначення, персоналізації і самоорганізації, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії і відбивається в когнітивно-мотиваційно-емоційно-поведінкових самохарактеристиках.

Найбільш поширеною є концепція трьохкомпонентної структури професійної ідентичності (Л. Шнайдер), відповідно до якої професійна ідентичність включає три елементи: когнітивний (професійні знання, уміння, установки, переконання); емоційно – ціннісний (емоційне становлення до своїх переконань, умінь, навичок); поведінковий (потенційна готовність особистості реалізувати певну поведінку). Професійна ідентичність, як один з головних критеріїв становлення особистості професіонала, взаємопов'язана з такими категоріями, як професійний розвиток, професійна самосвідомість та професійне самовизначення.

В запропонованому матеріалі ми пропонуємо розглянути професійну ідентичність на когнітивному рівні. Аналіз теоретичних досліджень встановив, що до когнітивного рівня професійної ідентичності науковці відносять певні знання які розкривають майбутню професійну діяльність особистості.

В дослідженні приймали участь 200 курсантів Харківського національного університету внутрішніх справ , які навчаються за спеціальністю «Правознавство» спеціалізації «Превентивна діяльність», віком від 18 до 23 років, різних курсів навчання, які були розподілені на групи дослідження за роком навчання: 50 курсантів першого курсу навчання (1 група); 50 курсантів другого курсу (2 група); 50 курсантів третього курсу (3 група); 50 курсантів четвертого курсу (4 група).

Було використане письмове опитування для виявлення переліку бажаних /небажаних для професіонала-правоохоронця правоохоронців, воно проводилось у формі есе «Я – правоохоронець – фахівець», та у вигляді складання контрольних списків професійно-важливих якостей правоохоронця-професіонала.

Для когнітивного рівня розвитку ПІ було обрано відповідні індикатори, які оцінювались досліджуваними за 10-ти бальними шкалами. Він включає в себе: логічно і правильно мислити; робити правильні висновки; висувати гіпотези, версії; бути спостережливим; слухати; встановлювати контакти; переконувати; опитувати (допитувати); заспокоювати;

маніпулювати та протистояти впливу; бути цікавим, подобатись іншим; проявляти владу, підкорювати; підкорятись; користуватись комп'ютером та технікою; управляти автомобілем; користуватись зброєю; застосовувати фізичну силу; заробляти гроші; контролювати емоції, володіти собою; організовувати свій час; організовувати та вести за собою людей; знати і правильно застосовувати закони; бути у гарній фізичній формі; швидко приймати рішення.

З отриманих результатів було зроблено висновок що курсанти першого курсу оцінюють наявний у себе набір професійно-важливих якостей та компетенцій як недостатній. На першому курсі Вони здебільшого вивчають загальні дисципліни, починають вивчати закони, користуватися зброєю. Першокурсники мають добру фізичну форму, але для професійних якостей цього замало, їм ще потрібно навчитися розумно її застосовувати. Найбільш вираженими навичками у курсантів першого курсу є вільне володіння комп'ютером та технікою (6,06 ± 2,16) респонденти розуміють, що вміння користуватися комп'ютером, знання новітніх технологій є одним з важливих компонентів під час навчання у ВНЗ та в подальшому при виконанні посадових обов'язків, також першокурсники виділили керування автомобілем (5,14 ± 1,03).

Застосовування фізичної сили респонденти позначили такими цифрами (4,40 ± 1,04). Виховання фізичних якостей курсанта спрямоване на всебічний та гармонійний розвиток, підготовку функціональних систем організму до умов навчання та професійної діяльності у майбутньому

Найменшим першокурсники виділили знання та застосування законів (0,30 ± 2,01). Вони тільки но почали вивчати закони, юридичні дисципліни, знайомляться з новими для них термінами. На першому курсі все це має ознайомчий характер. Вчитися застосовувати закони вони будуть під час проходження практики на старших курсах. Незначними цифрами респонденти першого курсу позначили маніпулювання та протистояння впливу (1,20 ± 2,01), перебуваючи на першому курсі вони мають інші напрямки розвитку. Також респонденти першого курсу виділили невеликі показники в проявлянні влади та вмінні підкорювати (1,33 ± 2,04), навчаючись на першому курсі вони самі підпорядковуються внутрішньому режиму вищого навчального закладу системи МВС, виконують накази та розпорядження керівництва.

Респонденти другого року навчання найбільшим показником виділили користування зброєю (6,80 ± 1,01). Володіння зброєю э невід'ємною частиною професіонала – поліцейського, тому набуття навичок та майстерності при поводженні зі зброєю є одним з пріоритетних напрямків навчання у вищому навчальному закладі правоохоронної системи. З незначним відривом у вищезазначених показниках другий курс виділив застосування фізичної сили (6,60 ± 2,27). Вони вчяться володіти прийомами рукопашного бою, засобами фізичного впливу, що також є пріоритетним у навчанні спеціалізованого вищого начального закладу. Невід'ємним у навчанні є володіння комп'ютером та технікою (6,45 ± 1,96). Респонденти другого року навчання зазначили, що протягом навчання ці знання тільки вдосконалюються, і є основою для сприйняття себе правоохоронцем.

Найменш сформованою навичкою у курсантів другого курсу є організація свого часу (1,08 ± 2,45), внутрішній розпорядок дня навчального закладу не завжди дозволяє вільно розподіляти свій час. Також невеликим середнім показником характеризується вміння слухати (1,13 ± 2,08), що може свідчити про перевагу візуального сприйняття над слуховим, тому в подальшому під час проведення занять є доцільним застосовувати розроблені тренінгові заняття, які спрямованні на розвиток комбінованого сприйняття. Заробляння грошей має показник (1,40 ± 2,18) можемо припустити, що на другому році навчання курсанти ще фінансово залежні від батьків, і самі не проявляють активності у пошуках заробітку.

Респонденти третього року навчання характеризуються найбільшим показником сформованості вміння висувати гіпотези та версії (8,70 ± 2,60), навчаючись на третьому курсі курсанти, неодноразово проходили практику в райвідділах і вже мають певну уяву про свою майбутню професію, під час навчання отримують знання, які в подальшому будуть пов'язанні з їх професійною діяльністю, розвивається логічне мислення, вони навчаються будувати причино-наслідкові зв'язки.

Також курсанти на високому рівні відмітили сформованість навичок користування зброєю (7,64 ± 1,45) та застосування фізичної сили (7,39 ± 2,02). Впродовж навчання вони удосконалюють отримані навички, моделюють ситуації в яких необхідно застосовувати вогнепальну зброю а також де буде достатньо застосування лише фізичного впливу.

Найменшим на третьому році навчання курсанти продовжують виділяти організацію свого часу (1,20 ± 2,08). Навчаючись в університеті внутрішніх справ вони мають певні права та обов'язки, стають більш обізнаними в майбутній професії, ретельніше готуються до занять. Також необхідно згадати про внутрішній розклад закладу, наряди, час на самопідготовку та участь у запланованих та незапланованих заходах Університету. Також курсанти третього курсу визначають, що мають недостатньо навичок щодо опитування громадян (2,06 ± 1,68). Незважаючи на те, що курсанти вже були на практиці і мають значну базу теоретичних знань вони не мають можливості брати активну участь в опитуванні свідків, допиті потерпілих та звинувачених, на даному етапі навчання в них є тільки теоретичне уявлення про проведення слідчих дій.

Опитувані на четвертому курсі найбільш вираженим умінням вважають проявляти владу, підкорювати людей (9,20 ± 1,44). На протязі всього навчання курсанти вивчають нормативну базу правоохоронної системи, вчаться володіти вогнепальною зброєю, засобами фізичного впливу, також отримують знання при спілкуванні з учасниками кримінального процесу (потерпілими, свідками, підозрюваними), колегами про роботі, з вищестоящим керівництвом, та пересічними громадянами. Навчаючись в закладі освіти правоохоронної системи опитуванні мали змогу навчитися підкорятися (наявність внутрішнього розпорядку дня, наряди, виконання наказів офіцерської ланки) та отримати досвід правомірного підкорювання. В той же час, більшість курсантів отримують досвід командування, в підсумку отриманий досвід дозволяє їм переконувати людей, вести їх за собою.

На цьому ж курсі вміння користуватись зброєю залишається добре усвідомленим (9,03 ± 1,01). Як вже зазначалось, впродовж навчання курсанти отримують знання з володіння зброєю, застосування зброї, правила безпеки при поводженні з вогнепальною зброєю, вони розуміють, що зброя є невід'ємною частиною їхньої професійної діяльності, і водночас – підставою для самоідентифікації себе як поліцейського.

Висування гіпотез, версій респонденти виділяють з показником (9,01 ± 1,20). Починаючи з третього курсу та продовжуючи на четвертому, курсанти вивчають дисципліні професійної спрямованості, проводяться заняття та тренінги для розвитку логічного та креативного мислення, вони вчаться висувати гіпотези, версії, розв'язують задачі пов'язані з діями в екстремальних умовах. Курсанти розуміють що все це необхідно для виконання професійних завдань.

Найменшим респонденти цього курсу виділили заробляння грошей (2,05 ± 1,05). Навчаючись на четвертому курсі, значної необхідності в зароблянні грошей опитувані не потребують. Маючи значну допомогу родичів та при цьому не маючи власної родини курсанти спрямованні на отримання вищої освіти та в побудові власної кар'єри.

Також невеликі показники має організація свого часу (2,10 ± 1,66). Впродовж всього періоду навчання курсанти зрозуміли, що робота в правоохоронній системі пов'язана з ненормованим робочим часом, вони не прагнуть його планувати, слабко орієнтуються в часі. Особистий час, особисте життя у майбутніх правоохоронців відходить на другий план. В майбутньому їм ще доведеться навчитися виділяти час на професійний та культурний розвиток своєї особистості, час на родину, друзів.

Вміння опитування та допиту мають невеликий показник (2,20 ± 2,27). Респонденти розуміють, що їм впродовж своєї професійної діяльності прийдеться спілкуватися з різними категоріями населення та приймати участь у комунікації з ними. На четвертому курсі вони мають теоретичний досвід проведення допиту та опитування, лише з перших днів роботи вони почнуть опановувати практичну майстерність проведення допитів, опитування та проведення слідчих дій.

Наступним етапом вивчення індикаторів когнітивного компоненту бажаного (ідеального) Я-образу майбутніх поліцейських.

На першому курсі курсанти найбільшою мірою хотіли б вправно користуватися зброєю (9,40 ± 0,97), бути фізично розвиненими та

застосовувати фізичну силу (9,37 ± 1,21), бути спостережливим (8,80 ± 1,15). В цілому на першому курсі респонденти вважають що вміння користуватися зброєю, мати гарну фізичну форму та бути спостережливим – є головними для ефективної роботи поліцейського.

Меншою мірою вони прагнуть маніпулювати та протистояти впливу (0,25 ± 2,66), опитувати (допитувати) (0,75 ± 2,10), висувати гіпотези, версії (1,23 ± 2,65). Курсанти першого року навчання, таким чином, прагнуть виконувати конкретно поставлені завдання, орієнтовані на розвиток практичних, фізичних навичок, недооцінюють роль комунікації у службі.

Курсанти другого курсу наголошують на тому що користування зброєю (8,80 ± 1,05) є найголовнішим вмінням для правоохоронця. На другому місті вони виділяють бути цікавими та подобатись іншим (7,90 ± 1,12), це може свідчити про те, що навчання в вищому навчальному закладі системи МВС дає їм можливість отримувати нові знання, спілкуватися з цікавими, самодостатніми та освідченими особистостями, в деякій мірі курсанти прагнуть бути схожими на них. Продовжують виділяти спостережливість (7,30 ± 2,84) та наголошувати, що спостережливість має вагомий внесок у вирішенні службових завдань.

Навчаючись другому курсі найменшою необхідністю курсанти вважають вміння маніпулювання та протистояння впливу (0,70 ± 3,84), опитування та допиту (1,24 ± 3,18), висування версій та гіпотез (1,40 ± 2,10). Респонденти ще не отримали необхідні знання та досвід, тому вони поки що не розуміють необхідність володіти вищевказаними вміннями.

Курсанти третього року навчання прагнуть знати і правильно застосовувати закони (8,79 ± 3,93), а стрімке збільшення цього показника відбувається вже на другому році (від 3,30 ± 3,31 до 7,09 ± 1,98) Впродовж навчання курсанти починають більш конкретніше формувати себе з обраною професією та розуміють що, необхідність теоретичних знань в подальшому буде пов'язано з виконанням практичних завдань. Виділяють поняття бути цікавими та подобатись іншим (8,04 ± 2,10), навчання в університеті дає їм можливість бути всебічно розвиненими і тому вони прагнуть бути цікавим своїм колегам, керівництву, друзям та ін.

Бажаними на третьому році навчання є заробляння грошей (від 5,42 ± 2,32 на другому, до 7,20 ± 3,80). Саме в цей період починаються пошуки «фінансової незалежності», ймовірно це пов'язано з тим, що у більшості курсантів зав'язуються дорослі інтимно-особистісні стосунки, розвиток яких потребує певної автономності.

Найменш важливими курсанти третього року виділяють навички маніпулювання та протистояння впливу (1,44 ± 4,04), вони продовжують перебувати під пильним оком та тиском авторитету курсових офіцерів викладачів, кураторів, не маючи змоги застосувати маніпулювання.

Не значущим для респондентів залишаються вміння опитувати і допитувати (2,17 ± 2,03) курсанти поки що слабко розуміють, з якою кількістю людей їм необхідно буде спілкуватися для отримання інформації, і воно буде будуватися на методах опитування та допитування, від отриманої інформації буде зажити успішність професійної діяльності.

На четвертому курсі для курсантів стає значимим заробляння грошей, міцніє фінансова мотивація (8,90 ± 3,02) адже, курсанти-випускники прагнуть самостійно забезпечувати себе, цікавляться умовами оплати подальшої праці, охоче спілкуються на цю тему, довіряють пліткам.

Навчаючись на четвертому курсі, респонденти значну увагу приділяють вивченню законів та правильному їх ньому застосуванню (8,60 ± 3,09), отримані ними знання дозволять їм стати професіоналами, підвищити професійний рівень, а найбільше – уникнути проблем у роботі, пов'язаних із некомпетентністю та негативною оцінкою.

Найменш бажаними для курсантів-випускників є низка комунікативних вмінь: маніпулювання та протистояння впливу (2,15 ± 2,79); заспокоювати, впливати на стан людини (3,66 ± 2,81); переконувати (4,30 ± 3,15). Це означає, що протягом навчання, вони, нажаль не сформували для себе образ людини як об'єкта майбутньої професійної діяльності.

Щодо деяких професійно-важливих якостей та компетенції виявлено статистичні тенденції до зростання їх «бажаності» в ході фахової підготовки, при цьому вони залишаються на низькому та середньому

рангових позиціях. В основному це когнітивні та комунікативні вміння: логічно і правильно мислити; робити правильні висновки; висувати гіпотези і версії; швидко приймати рішення; слухати; переконувати

Також нами був досліджений «професійний ідеал» правоохоронця, або образ професіонала у курсанта які навчаються у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. На першому курсі навчання вони вважають, що провідними якостями правоохоронця-професіонала мають бути: застосовування фізичної сили (9,60 ± 0,25), знання і правильне застосування законів (9,30 ± 0,50); користування зброєю (9,36 ± 0,30); гарна фізична форма (9,02 ± 0,59); вміння заспокоювати, впливати на стан людини (9,20 ± 1,20).

Найменш значимими для поліцейського першокурсники вважають вміння: висувати гіпотези і версії (2,63 ± 3,70); маніпулювати та протистояти впливу (2,03 ± 3,34); встановлювати нові контакти і знайомства (3,16 ± 2,33) та заробляти гроші (3,43 ± 4,55).

На другому курсі навчання відбувається трансформація образу професіонала, вкрай важливими залишаються навички бути спостережливим (8,02 ± 2,44); вміти користуватись зброєю (8,76 ± 2,84) та фізичною силою (9,03 ± 2,17); знати і вірно використовувати закони (9,00 ± 1,77).

На третьому курсі трансформація образу професіонала продовжується в тому ж напрямку, бажані характеристики стають ще більш вираженими, а показники небажаних – дедалі зменшуються.

На четвертому курсі навчання найбільш вираженими є: вміння встановлювати нові контакти та знайомства (9,02 ± 0,30); використовувати зброю (9,05 ± 1,47) та фізичну силу (9,20 ± 0,60) та заробляти гроші (9,35 ± 0,97).

Висновок. Таким чином на когнітивному рівні професійної ідентичності основи для самоідентифікації відрізняються на різних курсах навчання. Від низького рівню сформованості на першому курсі навчання, поступово середні показники самооцінки знань і вмінь збільшуються, досягаючи максимуму на четвертому курсі навчання. Найбільші зміни у самооцінці знань, вмінь та навичок відбуваються у курсантів на другому курсі, у порівнянні з першим. Загальні показники компонентів професійної ідентичності самооцінки, причетності задоволеності статистично значимо зростають від першого до четвертого курсу, зумовлюючи розвиток їх професійної ідентичності.

Список використаних джерел

1. Бергер П. Т. Лукман Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания.– М. : Медиум, 1995.323 с.
2. Бесчастный В. Н. Работа с персоналом органов внутренних дел : науч.-практ. пособие– Донецк : ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. 324 с.
3. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Проблеми загальної та педагогічної психології». 2007. Т. 9, ч. 2. С. 39–47.
4. Гарбузова Г. В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов [Електронний ресурс] Управление общественными и экономическими системами 2007. № 1. 11 с. http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2007/1/Garbuzova.doc.
5. Дружинін І. А. Місце професійної ідентичності та ідентифікації у професійному просторі практичного психолога. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Психологія». 2010. Вип. 37. С. 99–108.
6. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. Психологический журнал. 1998. Т. 19, № 4. С. 80–87.
7. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала– М. Ин-т психологии РАН, 2008. 347 с.
8. Засєкіна Л. В. Віддзеркалення професійної ідентичності в автонаративах державних службовців. Психологічні перспективи. 2011. Вип. 18. С. 93–102.
9. Иванова Н. Л. Самоопределение личности в бизнесе : монография– Москва ; Ярославль : МАПН ; Аверс-Плюс, 2007. 204 с.
10. Кейсельман В. Р. Экспериментальные тренинги на природе – СПб. : Речь, 2008. 192 с.
11. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) Журнал практического психолога. – М., 2007. № 3. С. 93-112.

12. Лапшина В. Л. Професійна ідентифікація як чинник професіоналізації правоохоронця Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 19. 2002. С. 287–290.

13. Мацегора Я. В. Формування «образу Я» працівників ОВС у процесі професійного становлення : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.06 .Харків, 2008. 20 с.

14. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва Основи практичної психології– Київ : Либідь, 1999. 536 с.

15. Про затвердження Інструкції із заходів безпеки при поводженні зі зброєю: наказ МВС України від 01.02.2016 № 70 [Електронний ресурс]. http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0250-16.

16. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ : Вища шк., 1982. 216 с.

17. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб – Київ : Центр учб. літ., 2014. 250 с.

18. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : [монография] Моск. открыт. социал. ин-т. – М. : МОСУ, 2001. 272 с.

Reference

1 Berger P. T. Lukman Social construction of reality. A Treatise on the Sociology of Knowledge.– M.: Medium, 1995.323 p.

2. Beschastny V.N. Work with the personnel of the internal affairs bodies: scientific-practical. benefit - Donetsk: Duy of the Ministry of Internal Affairs at DonNU, 2005. 324 p.

3. Borodulkina T. O. The influence of the image of the profession on the formation of a professional identity of the individual. Collection of scientific works of the Institute of Psychology them. GS Kostiuk, APN of Ukraine "Problems of general and pedagogical psychology". 2007. T. 9, part 2. P. 39-47.

4. Garbuzova G.V. Empirical criteria for the formation of students' professional identity [Electronic resource] Management of social and economic systems 2007. No. 1. 11 p. http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2007/1/Garbuzova.doc..

5. Druzhinin IA Place of professional identity and identification in the professional space of a practical psychologist. Bulletin of the Kharkiv National Pedagogical University named after G. S. Skovoroda "Psychology". 2010. 37. P. 99-108.

6. Ermolaeva Ye. P. Transforming and identification aspects of professiogenesis. Psychological Journal. 1998. Vol. 19, No. 4. P. 80–87.

7. Ermolaeva Ye. P. Psychology of social realization of a professional - M. In-t of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2008. 347 p..

8. Zasekina L.V. Reflection of professional identity in autunarates of civil servants. Psychological perspectives. 2011. Vip. 18. P. 93-102..

9. Ivanova N. L. Self-determination of personality in business: a monograph - Moscow; Yaroslavl: MAPN; Obverse-Plus, 2007. 204 p..

10. Keiselman V. R. Experimental training in nature - SPb. : Speech, 2008. 192 p.

11. Kryukova T.L., Kuftyak E.V. The coping questionnaire (adaptation of WCQ methodology) Journal of practical psychologist. - M., 2007. № 3. S. 93-112.

12. Lapshina V. L. Professional identification as a factor of law enforcement professionalization. Bulletin of the National University of Internal Affairs. Whip 19. 2002. pp. 287-290.

13. Matsegora Ya. V. Formation of the "image of I" of ATS employees in the process of professional development: author's abstract. dis ... Candidate psychologist Sciences: 19.00.06.Harkov, 2008. 20 s.

14 V. Panok, T. Titarenko, N. Chepileva Fundamentals of Practical Psychology, Kyiv: Lybid, 1999. 536 p.

15. On Approval of the Instruction on Safety Measures for the Handling of Weapons: the Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 01.02.2016 No. 70 [Electronic Resource]. http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0250-16

16. Psychological Dictionary / ed. V.I. Voytka. Kyiv: Higher School, 1982. 216 p..

17. Fedorchuk V.M. Training of personal growth: teaching. manual - Kyiv: Center of training. Summer 2014. 250 s.

18. Schneider, L. B. Professional Identity: [monograph] Mosk. is open. social in-t. - M.: MOSU, 2001. 272 p.

Резюме

Макарова Е. *кандидат психологических наук, старший преподователь кафедры педагогики и психологии факультета №3 Харьковского национального университета внутренних дел*

ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ БУДУЮЩИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ НА ЕЕ КОГНИТИВНОМ УРОВНЕ

Рассмотрено развитие профессиональной идентичности полицейских во время обучения в высшем учебном заведении со специфическими условиями обучения. Теоретический анализ литературы позволил нам

определить уровни профессиональной идентичности. В статье отображені результаті имперического исследования профессиональной идентичности на когнитивном уровне.

Ключевые слова: когнитивный уровень; будующий полицейский; профессиональная идентичность; профессиональная подготовка; профессиональное становление личности.

Summary

Makarova O. *candidate of psychological sciences, senior lecturer of Pedagogy and Psychology Department of the Faculty No. 3 of Kharkiv National University of Internal Affairs ORCID 0000-0002-5480-5942*

PROFESSIONAL IDENTITY OF FUTURE POLICE OFFICERS AT THEIR COGNITIVE LEVEL

Introduction: Professional identity refers to the concepts, which emphasize the conceptual representation of a personality about his place in a professional group. That is, the connection of personal characteristics that provide orientation in the world of professions, the professional identity is highlighted as an integrative concept that allows more fully realize the personal potential within professional activities. Professional identity is formed in the process of personal identity and is an indicator of professionalism. The quality of professional training of police officers is of particular importance with the growth of the crime situation in the country. In today's conditions, we need a professional who is capable to effectively combat crime, to confidently and reliably protect citizens from criminal encroachments. As a result, graduates of higher education institutions with specific learning conditions must have the requirements for both possess certain knowledge and skills, to observe the legality in professional and everyday life and be able to make decisions independently for performing official and operative tasks.

The urgency of the development of professional identity in the system of departmental education of internal affairs agencies is aggravated by the fact that the client is a specifically defined organization – the Ministry of Internal Affairs, which makes explicit demands to a modern specialist – a law enforcement officer.

Having analyzed the research in the direction of developing professional identity, it became clear that nowadays it is not enough to have research works that would be aimed at studying the development of the professional identity of future police officers, especially while being trained at a higher educational institution with specific learning conditions. In this regard, the problem of studying the development of the professional identity of future police officers becomes relevant.

The objective is theoretical and empirical study of the peculiarities for forming the components of the professional identity of future police officers at different levels, namely, at the cognitive level.

Methods. Theoretical and empirical analysis of the development of professional identity at the cognitive level.

Results The analysis of recent research reveals the peculiarities of the criteria for professional psychological selection for training in higher educational institutions with specific learning conditions, self-actuating at different stages of professional development, the motivational basis for the professional development of police officers.

Authenticity. Nowadays, there is a need for a thorough study of the peculiarities of the professional development of police officers while studying at a higher educational institution with specific learning conditions in order to improve the professional training system for future law enforcement officers to perform their professional duties.

Conclusions. Thus, the basics for self-identification differ at the cognitive level of professional identity in different courses of study. The average indicators of self-evaluation and skills gradually increase from the low level of formation on the first year of study, reaching a maximum on the fourth year of study. Cadets of the second year of study, compared to the first year of study have the greatest changes in the self-evaluation of knowledge, skills and abilities. The general indicators of the components of the professional identity of self-evaluation, the involvement of satisfaction, increase significantly in statistics from the first to the fourth year of study, causing the development of their professional identity.

Key words: cognitive level; future police officers; professional identity; professional training; professional formation of a person.

DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 84-92

Мельник О. *слухач гуманітарного інституту НУОУ імені І. Черняховського*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти професіографії діяльності офіцера кадрового органу; з'ясовано суть і зміст понять «професіографія», «професіограма», «психограма». Встановлено, що професіограма офіцера кадрового органу чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі, які якості забезпечують успішному виконанню його посадових обов'язків, та які - перешкоджають його ефективній роботі як фахівця.

Ключові слова: професіографія; професіограма; психограма; офіцер кадрового органу; якості; здібності.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Подальший розвиток сектора безпеки і оборони України зумовлює створення сучасної моделі її Збройних Сил – високопрофесійної, належним чином оснащеної, оптимальної за чисельністю, добре озброєної, всебічно забезпеченої і навченої армії, спроможної адекватно протистояти всім новітнім викликам національної й міжнародної безпеки. Успішне вирішення поставлених армії завдань, значною мірою залежить від професійної компетентності та якості підготовки офіцерського корпусу.

Відповідно до сучасних завдань концептуальних документів, що визначають політику держави в оборонній сфері, виникає необхідність у проведенні постійних теоретичних та експериментальних досліджень у сфері підготовки офіцерів до кадрової діяльності. Надзвичайно важливою та багатофункціональною ланкою військового управління, без якої неможливо управління діями військових організаційних структур, є офіцер, який повинен подолати стереотипи старого управлінського мислення, творчо перебудувати процеси кадрової діяльності та взаємодії в управлінській системі Збройних Сил України, змінити методи та підходи до вирішення поставлених завдань й прийняття управлінських рішень.

Підбір й розстановка, підготовка й раціональне використання кадрів – складна соціально-економічна та психолого-педагогічна проблема, яка вимагає від керівників усіх рівнів відповідних соціальних якостей, здібностей, професійних знань, вмінь та навичок.

На сьогоднішній день, однією з актуальних проблем психології праці є проблема вивчення та опису змістовних і структурних характеристик професії, з метою встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності. Інтерес до цієї проблеми обумовлений низкою причин, насамперед виявлення різних об'єктивних характеристик (змістовних і структурних) наявних професії. Серед найпоширеніших проблем, які потребують свого вирішення, є проблема опису змістовних і структурних характеристик професії офіцера кадрового органу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.

Проблему дослідження професіографії діяльності фахівців різних галузей господарства та теоретичних аспектів їх професійної діяльності як суб'єктів праці розглядають такі науковці, як М. Дьяченко, О. Коханко, Е. Зеєр, К. Гуревич, Є. Клімов, М. Скиба, Н. Кузьміна, Є. Павлютенков, В. Сафін та інші.

Для вивчення діяльності офіцера кадрового органу використовувалися методичні прийоми, які рекомендують В. Загрядський, З. Сулимо-Самуйло, В. Бодров, М. Корольчук. Деякі питання дослідження професіограми офіцера кадрового органу, зокрема тих особистісних якостей і здібностей фахівця, які є важливими в його роботі з людьми, розкриті в працях О. Хміляра.

Проте аналіз праць вчених свідчить, що в науковій літературі майже відсутні системні дослідження, які описують змістовні і структурні характеристики професії офіцера кадрового органу як суб'єкта праці.

З огляду на це, метою статті є теоретичний аналіз досліджень професіографії діяльності фахівців як в цілому, так і з'ясування теоретичних аспектів

професіографії діяльності офіцера кадрового органу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усю різноманітність видів людської праці поділяють на працю фізичну та працю розумову. До фізичної праці належать різні види виробничої та технічної діяльності, її результатом є матеріальні продукти, які потрібні для задоволення потреб людини. Щодо результатів розумової праці, то такими є різноманітні думки та ідеї, проекти та знання, що втілені в матеріальні форми (витвори мистецтва, твори, малюнки, музикальні композиції тощо). Фізична та розумова праця включає багато різноманітних професій та спеціальностей.

У сучасному суспільстві поняття «професія» відображає таке заняття людини, що вимагає спеціальної підготовки й навчання; практикується людиною регулярно та служить джерелом засобів до існування [8, с. 56].

Психологічний аналіз професій та умов праці дає можливість виявити вимоги деяких професій і спеціальностей до особистості працівника, розкрити особливості та структуру професійних здібностей і психологічні передумови раціоналізації праці. Вивчення психологічної структури професійної діяльності фахівця полягає у визначенні професійно важливих якостей, що визначають можливість досягнення рівня професійної майстерності. Основним методом вивчення професійної діяльності є професіографія [5, с. 15-16].

Професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності й умов праці, яка є фундаментом професійної орієнтації та дає змогу ефективніше вести практичну роботу з раціонального розподілу трудових ресурсів.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що вивчення професіографії діяльності фахівця має ситуативний характер. На сьогоднішній день відсутні описи змістовних і структурних характеристик багатьох професій, у тому числі й офіцера кадрового органу.

Основними принципами професіографії є:

1) специфічність (конкретність) опису визначеної діяльності;

2) поетапність вивчення діяльності – процесуальна послідовність збору та аналізу матеріалу (етапи: інформаційний, аналітичний, синтетичний, експериментальний, результативний);

3) цілеспрямованість опису – відповідність конкретній меті вивчення (діагностична, інформаційна, методична тощо) і конкретній практичній задачі (профорієнтація, профвідбір, профпідготовка та ін.);

4) селективність (вибірковість) об'єкта вивчення – концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків у найскладніших завданнях трудового процесу;

5) багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності;

6) динамічність вивчення – з урахуванням розвитку суб'єкта та зміни діяльності;

7) системність – вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях (діяльність, дії та операції, нормальні й екстремальні умови та ін.);

8) ідентичність методичних прийомів і програм вивчення та опису – для коректного порівняння професій;

9) використання якісно-кількісних методів вивчення – взаємне доповнення змістовної й статистичної інформації.

Аналіз професійної діяльності зручніше всього проводити за допомогою типової схеми - професіограми або професіографічної характеристики, яка представляє собою вичерпний опис особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною до діяльності [6, с. 13].

Кожна професіограма складається з наступних розділів:

1. Класифікаційна картка професії.

2. Домінуючі види діяльності.

3. Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності – здібності, інтереси, особистісні якості та нахили.

4. Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності.

5. Сфери застосування професійних знань.

6. Історія професії.

7. Деякі професії, що також підходять людині з даним типом особистості.

8. Навчальні заклади, у яких навчають даній професії [4, с. 23].

На підставі розробленої професіограми створюється психограма.

Психограма – це психологічний портрет професії, представлений комплексом психічних якостей особистості, необхідних для ефективного виконання своїх службових обов'язків.

Для вивчення діяльності офіцера кадрового органу використовувалися методичні прийоми:

- вивчення офіційних документів (інструкцій, нормативів, керівних документів);
- інженерно-психологічне обстеження робочого місця;
- спостереження за ходом робочого процесу й поведінкою спеціаліста з метою більш точного опису впливу несприятливих факторів на поведінку фахівця під час діяльності;
- бесіда зі спеціалістами з метою отримання додаткової інформації з особливостей кадрової діяльності й суб'єктивне їх відображення;
- анкетування та експертна оцінка;
- вивчення операцій, які становлять специфіку професійної діяльності й характеризують їх тривалість і напруженість;.
- хронометраж тривалості виконання окремих робочих операцій із метою визначення структури діяльності (тривалості, частоти повторення операцій, інтенсивності та напруженості робочого процесу);
- аналіз помилок у роботі спеціаліста;
- алгоритмічний аналіз професійної діяльності, який дає кількісну оцінку складності діяльності та емоційної, нервово-психічної напруги;
- гігієнічна оцінка факторів навколишнього середовища з метою виявлення причин впливу несприятливих умов, в тому числі соціального середовища на діяльність офіцера кадрового органу;
- моделювання діяльності за умови передбачення і можливості вибору окремих складових частин робочого циклу для детального вивчення.

Виходячи з основних завдань та функцій діяльності кадрових органів визначаємо необхідні для офіцера кадрового органу знання, навички, нахили та вміння.

Основу професійної підготовки офіцерів кадрового органу мають складати організаційно-економічні, правові, соціально-психологічні і педагогічні знання.

Психологічні методи удосконалення праці офіцера кадрового органу повинні включати навчання навичкам спілкування з людьми, проведення тестів, ефективного використання ПЕОМ.

Структура професійної підготовки офіцера кадрового органу включає шість галузей знань:

- техніко-технологічні і економічні знання;
- юридичні знання й знання з діловодства;
- педагогічні,
- соціально-психологічні,
- з організації діловодства.

Техніко-технологічні знання: знання застосування техніки і озброєння; перспектив розвитку організації; основ технології.

Економічні знання – знання особливостей професії; існуючих видів і форм планування; наукової організації праці; поточної і перспективної потреби в кадрах, основ управління мобільністю кадрів, визначення рівнів трудової дисципліни [8, с. 22].

Юридичні знання – знання законодавчих актів про прийом, перевід і звільнення військовослужбовців і працівників; порядок розгляду трудових спорів, режим праці і відпочинку; порядок направлення на навчання; порядок розподілу молодих спеціалістів; порядок зберігання трудових книжок; порядок подання до нагород; закони про призначення пенсій; основ трудового права на соціальне забезпечення [8, с. 22].

Соціально-психологічні знання: закономірності формування особистості; особливості прояву пізнавальних процесів, закономірностей спілкування; методів професійно-психологічного відбору; особливостей адаптації офіцера; шляхів вивчення ділових і моральних якостей; методів керівництва колективом; основ соціально планування; механізмів психологічної сумісності; шляхів формування міжособистісних відношень в колективі; основ ефективного спілкування; основ психології праці.

Педагогічні знання: знання основ навчання, освіти і виховання дорослих; організації кураторства; особливостей підвищення кваліфікації; розробку і застосування навчальних програм для різних професій; методів розповсюдження передового досвіду та індивідуально-виховної роботи; організації економічного і соціально-психологічної освіти, основ загальної педагогіки [8, с. 22].

Знання з організації діловодства: порядок оформлення документів щодо прийому, переводу і звільнення; ведення документації по відпускам; правил оформлення і видачі довідок офіцерам про минулу і наукову діяльність; оформлення пенсійних і нагородних матеріалів; встановлення звітності по роботі з кадрами; організація комп'ютерного діловодства [8, с. 23].

Структура професійно-вагомих якостей особистості офіцера кадрового органу складається з:

- громадянської зрілості (моральності, почуття відповідальності, контролю емоцій та поведінки, стриманості);
- соціально-психологічної орієнтації (спрямованості на людей);
- високо розвинутих комунікативних якостей (активності, уваги до людей, відкритості, вміння вислухати, не конфліктності);
- інтелекту (наглядно-образного типу мислення), обізнаності, навченості, пам'яті на імена та обличчя, ерудованості, досвідченості, розвинутої емоційно-вольової сфери (з домінуванням внутрішнього контролю).

Результатом дослідження є складання професіографічної характеристики офіцера кадрового органу, схема якої представлена нижче.

Професіографічна характеристика офіцера кадрового органу:

I. Загальні відомості.

Кадрова діяльність – форма практичної діяльності, основними функціями якої є аналіз, планування та прогноз кадрів. Головним завданням функцій кадрової діяльності є формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікацій, тобто необхідність визначити кількісну та якісну потребу в кадрах на поточний період і перспективу.

Кадровий орган виступає організатором і координатором усієї роботи з кадрами у військовій організаційній структурі. Він створює загальні умови (системи, процедури, програми) управління персоналом, здійснює контроль за їхнім застосуванням та реалізацією кадрової політики в цілому [6, с. 42].

Офіцер кадрового органу повинен суворо дотримуватися закону і формальних принципів і норм.

II. Коротка гігієнічна характеристика умов професійної діяльності.

1. Основними особливостями кадрової діяльності офіцерів, які негативно впливають на професійну діяльність особистості, виявились такі чинники:

а) соціально-психологічні – висока соціальна відповідальність за ухвалене та прийняте рішення, постійна взаємодія зі співслужбовцями (старшими командирами, підлеглим особовим складом), дефіцит часу та інформації для прийняття рішення, негайна готовність до рішучих та адекватних дій щодо розв'язання різних ситуацій психологічного й фізичного змісту;

загроза прийняття помилкового рішення, напружена робота зорового, слухового аналізаторів і сенсомоторики, зорова й психологічна активність; тривала концентрація уваги, великий обсяг і постійне та швидке переключення уваги; швидкість розумових процесів, високий рівень емоційно-вольових характеристик і стресостійкості особистості; специфічні – суворе дотримання правил та адекватне реагування на конфліктні ситуації з метою їх розв'язання;

б) природні – висока чи низька температура повітря, вологість, швидкість вітру, несприятливі метеорологічні погодні умови – перепади тиску, дощ, сніг, магнітні бурі, загальний обмежений простір.

Водночас несприятливі умови посилюються соціальним тиском старших начальників (командирів), особистісною відповідальністю, обов'язковим експертним оцінюванням успішності проведення навчальних (навчально-бойових, бойових) занять, що зумовлює високий рівень нервово-психічної напруги.

2. Фізіолого-гігієнічна характеристика одягу.

Робочий одяг офіцера становить комплект встановленої військової форми одягу, який змінюється відповідно до пори року та залежно від виконання службових завдань. Але незалежно від наведених факторів, одяг офіцера повинен завжди виглядати охайно.

III. Дані про обладнання, компонування робочого місця.

Робочим місцем офіцера є виокремлене службове місце (в кабінеті, на полігоні, у полі та інші), а також в різних службових ситуаціях буде залежатиме від обставин, в яких знаходиться офіцер.

Вся кадрова діяльність офіцерів вирізняється інтелектуальною спрямованістю, що характеризується виробленням, прийняттям та практичною реалізацією кадрових рішень, що покликані змінювати у бажаному напрямі стан і розвиток службових процесів підлеглого особового складу, його свідомості, діяльності та поведінки.

Кадрова діяльність є складним соціально-психологічним явищем з чітко вираженою перевагою волі офіцера. Офіцер, що зайнятий кадровою діяльністю, практично постійно здійснює розумові та вольові операції щодо оцінювання, аналізу, відбору, прогнозування, вибору, прийняття однозначного рішення, виконання команди та контролю тощо. Це створює у військових колективах особливий соціально-психологічний мікроклімат, що активно впливає на свідомість, почуття, життєві орієнтації та формує певний тип поведінки, діяльності, аналізу, реакції та мислення людини.

Кадрова діяльність завжди виступає колективістською, одночасно передбачає взаємодію з колективом військовослужбовців як по вертикалі, так і по горизонталі.

IV. Характеристика діяльності.

1. Стислий опис основних робочих операцій, їх послідовність.

Кадрова діяльність багатогранна за своїми проявами. Це люди, знання, інформація та технічні засоби, які утворюють складне комплексне явище. Тільки зважене, збалансоване залучення в дію всіх елементів кадрової діяльності здатне надавати їй раціональності та ефективності.

До головних параметрів кадрової діяльності належить: спосіб розподілу функцій у розв'язанні військово-професійних завдань; спосіб прийняття рішення; форми контролю; оцінка; розподіл (атрибуція) відповідальності.

Кадрова діяльність передбачає виконання певних функцій. Кожна функція націлена на вирішення специфічних і складних проблем, з якими стикається військова організація у своїй діяльності.

Найчастіше в основу класифікації кладеться ступінь прояву тієї чи іншої функції в кадровій діяльності. За цією ознакою виділяють загальні та часткові (окремі) функції.

До загальних відносять функції прогнозування, планування, організації, мотивації, контролю і координування (регулювання). Загальні функції визначають тільки вид кадрової діяльності незалежно від місця його виникнення. Вони властиві кадровому управлінню будь-якою організації і будь-яким процесом в організації і у своїй сукупності становлять кадровий цикл:

– прийняття кадрового рішення;

– реалізація прийнятого кадрового рішення;

– контроль за реалізацією кадрового рішення.

2. Дані про функції аналізаторів (органів чуття) та особливості уваги.

Дуже важливими вважаються зоровий і слуховий аналізатори. До них висуваються особливі вимоги: гострота зору має бути не менша 0,8 кожного ока, сприймання шепоту з відстані не менш як 4 метри на кожне вухо. Функції аналізаторів визначаються психофізіологічними й клінічними методами.

Процес прийому інформації здійснюється через зоровий аналізатор, що реалізує процес збору та перетворення інформації.

Серед інформаційних потоків близько 80% сприймається через зоровий аналізатор. Прийом сигналів може здійснюватися на фоні перешкод (шуми), що вимагає високої диференціальної чутливості слухового аналізатора та «порогу оптимального розрізнення».

Увага характеризується високим напруженням упродовж усього циклу, необхідністю високої стійкості, концентрації, обсягу, розподілу та переключення.

3. Дані з оперативної та довготривалої пам'яті.

Основне значення в діяльності офіцера має зорова, слухова та оперативна пам'ять. Їх важливість полягає в тому, що в пам'яті офіцера кадрового органу у період навчання та проходження служби зберігаються (запам'ятовуються) основні види нормативної регуляції взаємодії, структура основних видів передач інформації, порядок дії в різних ситуаціях згідно з нормами і правилами. Разом із цим необхідно також утримувати в пам'яті деякий час певні ситуації.

4. Дані з основних способів переробки інформації.

Переважають логічні розумові (процес мислення) операції, сенсомоторні реакції спостереження та вибору, оптимальне, безпомилкове рішення, образне мислення. Вимагається інтерпретація прийнятої

інформації (сигналу) та прийняття оптимального кадрового рішення.

5. Дані з функції рухового та мовного апаратів.

Офіцер кадрового органу під час здійснення своєї діяльності перебуває в постійному активному русі. Офіцер в своїй службовій діяльності керується вимогами стройового статуту ЗС України, який вимагає скоординованості та точності рухів, що забезпечує швидке сприйняття моторного та звукового сигналу. Все це потребує стійких сенсомоторних навичок, яких набувають у системі професійної підготовки.

Характер мовної діяльності: використовується військово-професійний нормативний лексикон, що охоплює низку коротких повідомлень відповідно до ситуації, необхідна чітка, зрозуміла та хороша дикція (без дефектів мови).

V. Вольова та емоційна напруженість.

Під час здійснення кадрової діяльності виникають ситуації, які потребують від офіцера кадрового органу вольових зусиль. Ступінь нервово-психічного напруження (НПН), в основному, коливається в межах від високого до дуже високого. В стані високого НПН частота пульсу може сягати 120 і більше ударів за хвилину. Це залежить від індивідуальних особливостей, характеру ситуації та професійного досвіду. НПН спричиняє комплекс причин, а саме: високий темп діяльності, постійна готовність до виникнення несподіваних ситуацій; суб'єктивна установка на вихід із конфліктної ситуації при домінуванні мотивів самозбереження; відповідальність за прийняте рішення.

Викликає емоційну напругу такий комплекс причин: вимушений темп діяльності, готовність до несподіваних ситуацій; певний ризик, вплив незвичних зовнішніх факторів; відповідальність за виконання військово-професійного завдання.

VI. Відомості про динаміку психофізіологічного стану в процесі трудової діяльності.

Характер і ступінь змін головних психофізіологічних функцій.

Зміна головних психофізіологічних функцій в разі виконання навчальних (навчально-бойових, бойових) завдань маскується високою емоційною напругою. Наприкінці робочого дня виникає стомлення за розумовим типом. Воно характеризується зниженням порогів чутливості аналізаторів (зорового, слухового), зниженням розумової діяльності, інтенсивності уваги, погіршенням пам'яті, координації рухів, зниженням м'язової сили тощо. Виконання кадрової діяльності під час даних завдань компенсується нервово-психічною напруженістю.

Основною причиною стомлення є висока нервово-психічна напруга під час здійснення діяльності, додатково – вплив несприятливих факторів зовнішнього середовища.

VII. Характеристика помилок у роботі спеціалістів.

А. За зовнішніми ознаками.

1. Невірне або несвоєчасне сприйняття обстановки та/або несвоєчасна її оцінка.

2. Збільшення допустимого часу дії.

3. Випадіння одного або декількох елементів робочого процесу.

4. Нерозмірені рухи в роботі.

Б. За психологічною сутністю.

1. Внаслідок недостатнього вироблення необхідних навичок.

2. Внаслідок надмірного зосередження уваги на одній (з двох

поєднаних) напрямків діяльності.

3. Відволікання уваги.

4. Внаслідок негативного впливу діяльності, особливостей психологічних якостей і передусім – недостатньої емоційно-вольової стійкості.

5. Внаслідок інформаційного перевантаження.

VIII. Закінчення та висновки.

У психологічному супроводі кадрової діяльності офіцера кадрового органу за даними аналізу професійної діяльності необхідно враховувати нижченаведені професійно важливі якості спеціалістів.

А. 1. Стресостійкість особистості, комунікативна взаємодія, адекватність самооцінки, емоційна стійкість і навички емоційно-вольової саморегуляції.

2. Гнучкість, швидкість, системність, практичність мислення та здатність швидко приймати адекватні управлінські рішення.

3. Низький рівень сугестивності.

4. Концентрація, обсяг, розподіл і переключення уваги.

5. Середні показники особистісної та низький рівень ситуативної тривожності.

6. Середній і високий рівень впевненості в собі (без самовпевненості).

7. Самостійність, самоконтроль, здатність відповідати за свої рішення.

8. Висока мотивація і прагнення до досягнення успіху.

9. Комунікативна компетентність, широта способів взаємодопомоги.

10. Точність сенсомоторних дій.

Б. Рівень професійної підготовки – знання теорії, навички та уміння практики, рівень безпомилковості рішень, адекватність професійної самооцінки, рівень прийняття відповідальності за результати військово-професійної діяльності, адекватність відображення сутності кадрової діяльності, експертна оцінка військово-професійної підготовки.

В. Рівень функціональної готовності – оцінки за конкретними результатами.

Отже, на основі узагальнення вищевикладеного можна зробити висновок, що відповідно до посадових обов'язків, основними завданнями діяльності офіцера кадрового органу в умовах повсякденної діяльності виступають:

навчання та виховання підпорядкованого особового складу;

контроль військової дисципліни, зовнішнього вигляду підлеглого особового складу, внутрішнього порядку;

організація та контроль несення служби підлеглими в нарядах, утримання в належному стані (готовності до застосування) озброєння, спорядження та іншого майна частини (підрозділу), ведення дисциплінарної практики;

доведення до підлеглих службової інформації в частині, що їх стосується.

Кадрова діяльність офіцера кадрового органу може ускладнюватися такими факторами як: несприятливі погодні та кліматичні умови (дощ, сніг, туман, надзвичайно низька або висока температура повітря, різкі коливання тиску повітря та температури повітря тощо), застосування противником зброї масового ураження, а також географічними умовами місцевості.

Структура навчання офіцера кадрового органу.

Основними формами підготовки офіцерів кадрового органу повинні стати ВВНЗ. Доречно використовувати наступні форми кваліфікаційного та загальноосвітнього навчання: короткотривалі курси, семінари та самоосвіту. Пропонується модель професійної підготовки офіцера кадрового органу на рис. 1.

Кваліфікаційне навчання	Професійний менеджер по роботі з кадрами	Навчання в системі підвищення кваліфікації 1 раз в 3 роки з відривом від виробництва
	Практична діяльність на керівних посадах кадрової служби	
Посадова підготовка	Навчання в системі післядипломної освіти	До 2-х років
Психолого-педагогічна підготовка до нових соціальних ролей, активна самоосвіта	Практична діяльність в службах, стажування на керівних посадах	1-2 роки
Спеціальна професійна підготовка за індивідуальним планом в системі підвищення кваліфікації	Практична діяльність	До 2-х років
Базова підготовка	Навчання у ВНЗ	4-6 років з відривом або відриву від виробництва

Рис. 1. Модель професійної підготовки офіцера кадрового органу

Висновки. Таким чином, за результатами вивчення наукових джерел було встановлено, що професіографія є комплексним методом вивчення та опису змістовних й структурних характеристик будь-якої професії в цілях встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності та її функціонального забезпечення.

Підсумком професіографії є професіограма, тобто опис різних об'єктивних (змістовних і структурних) характеристик професії, а також психограма – опис психологічних характеристик будь-якої діяльності.

Професіограма офіцера кадрового органу чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі, та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків.

Було з'ясовано, що в професіограмі офіцера кадрового органу до особистісних якостей треба віднести: відповідальність,

компетентність, обізнаність, ерудованість, терпимість, коректність і тактовність у поведінці та повагу до інших, бажання розвиватися та навчитися новому, ініціативність, цілеспрямованість, творчий початок, уміння зберігати таємницю та багато інших позитивних якостей.

Якостями, які перешкоджають ефективній роботі офіцера кадрового органу, є: неврівноваженість, безвідповідальність, некомпетентність, агресивність, нерішучість, замкнутість, невміння ставити себе на місце іншої людини та зрозуміти його позицію, низький інтелектуальний рівень розвитку, психічна та емоційна неврівноваженість, невміння співпрацювати з іншими людьми, низький рівень психологічної культури, безтактовність, безініціативність тощо.

Отже, знання теоретичних аспектів професіографії діяльності офіцера кадрового органу як суб'єкта праці можуть свідомо допомогти молодим офіцерам при обранні професії; у перспективі - допомогти сформувати їхні професійні плани, окреслити в свідомості інтерес за напрямком кадрової діяльності; сформувати певні переконання та стимулювати до розвитку в собі певних якостей, отримання необхідних знань та вмінь у завданому напрямку діяльності, з метою набуття у майбутньому кар'єрного зростання.

Список використаних джерел

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2006. 536 с.

2. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М.Корольчук та ін. Київ: КНТЕУ, 2015. 652 с.

3. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ: Інститут фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних сил України, 2006. 395 с.

4. Методичний порадник з питань морально-психологічного забезпечення для командирів військових частин (підрозділів) та військовослужбовців, які приймають участь в антитерористичній операції. Київ: НУОУ, 2015. 88 с.

5. Гелріґел Д., Слокум Дж.В., Вудмен Р.В., Бренінґ Н.С. Організаційна поведінка. Київ: видав. Соломії Павличко "Основи", 2001. 726 с.

6. Хміляр О.Ф., Волков В.І. Психологія управління військового керівника: навч. посіб. Київ: РОСА, 2006. 108 с.

7. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2006. 536 с.

8. Охременко О.Р. Складання професіограм. Київ: НАОУ, 2001.121 с.

9. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. Санкт-Питербург: Питер, 2004. 132 с.

10. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.

11. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: моног-рафія. Київ: ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.

12. Психологічне супроводження професійної діяльності військовослужбовців служби за контрактом ЗСУ: навч. посіб. / В. А. Бараннік та ін. Київ: РОСА, 2008. 344 с.

13. Сыропятов О. Г. Медико-психологическое сопровождение специальных операций. Київ, 2013. 292 с.

References

1. Korolchuk M.S., Krajnyuk V.M. Teoriya i praktika profesijnogo psihologichnogo vidboru: navch. posib. Kiyiv: Elga, Nika-Centr, 2006. 536 s.

2. Psihologiya praci v zvichajnih ta ekstremalnih umovah / M.S. Korolchuk, V.M.Korolchuk ta in. Kiyiv: KNTEU, 2015. 652 s.

3. Makarenko M.V. Osnovi profesijnogo vidboru vijskovih specialistiv ta metodiki vivchennya individualnih psihofiziologichnih vidminnostej mizh lyudmi. Kiyiv: Institut fiziologiyi im. O.O. Bogomolcya NAN Ukrayini, Naukovo-doslidnij centr gumanitarnih problem Zbrojnih sil Ukrayini, 2006. 395 s.

4. Metodichnij poradnik z pitan moralno-psihologichnogo zabezpechennya dlya komandiriv vijskovih chastin (pidrozdiliv) ta vijskovosluzhbovciv, yaki prijmayut uchast v antiteroristichnij operaciyi. Kiyiv: NUOU, 2015. 88 s.

5. Gelrigel D., Slokum Dzh.V., Vudmen R.V., Brening N.S. Organizacijna povedinka. Kiyiv: vidav. Solomiyi Pavlichko "Osnovi", 2001. 726 s.

6. Hmilyar O.F., Volkov V.I. Psihologiya upravlinnya vijskovogo kerivnika: navch. posib. Kiyiv: ROSA, 2006. 108 s.

8. Ohremenko O.R. Skladannya profesiogram. Kiyiv: NAOU, 2001.121 s.

9. Romanova E.S. 99 populyarnyh professij. Psihologicheskij analiz i professiogrammy. Sankt-Piterburg: Piter, 2004. 132 s.

10. Malhazov O. R. Psihologiya praci: navch. posib. Kiyiv: Centr uchbovoyi literaturi, 2010. 208 s.

11. Osodlo V. I. Psihologiya profesijnogo stanovlennya oficera: monografiya. Kiyiv: PP «Zoloti vorota», 2012. 463 s.

12. Psihologichne suprovodzhennya profesijnoyi diyalnosti vijskovosluzhbovciv sluzhbi za kontraktom ZSU: navch. posib. / V. A. Barannik ta in. Kiyiv: ROSA, 2008. 344 s.

13. Syropyatov O. G. Mediko-psihologicheskoe soprovozhdenie specialnyh operacij. Kiyiv, 2013. 292 s.

Резюме

Мельник О. *слушатель НУОУ имени Черняховського*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНА

В статье проанализированы теоретические аспекты профессиографии деятельности офицера кадрового органа; выяснена сущность и содержание понятий «профессиография», «профессиограмма», «психограмма». Установлено, что профессиограмма офицера кадрового органа четко определяет то, чем занимается этот специалист, какие виды деятельности доминируют в его работе, какие качества обеспечивают успешное выполнение его должностных обязанностей, и какие - препятствуют его эффективной работе как специалиста.

Ключевые слова: профессиография; профессиограмма; психограмма; офицер кадрового органа; качества; способности.

Summary

Melnik O. *hearer NOUU*

THEORETICAL ASPECTS OF PROFESSIOGRAPHY AN ACTIVITIES OF PERSONNEL OFFICER

The article analyzes the theoretical aspects of professiography of personnel officer as a subject of the military service; clarified the nature and content of the concepts «personnel officer», «professiography», «professiogram», «psychogram». The psychogram should reflect the requirements and characteristics of motivational, cognitive, emotional, personality and other professionally important qualities of the subject of the military service is proved in the article. The professiogram of the personnel officer clearly defines, what does this specialist, what activities dominate in his military service, and what qualities ensure the success of the performance of his official duties. The article defines the personal qualities, abilities, and interests of the personnel officer, which correspond to the professiogram, as well as those qualities that hinder his effective of the military service as a specialist.

Psychological analysis of the profession «personnel officer» and the conditions of his work makes it possible to identify requirements for this profession and the personality of an officer, to reveal the features and structure of professional abilities and the psychological preconditions for streamlining labor.

Knowledge of the theoretical aspects of the professionalism of an official of the personnel management body as a subject of activity can consciously help young officers in choosing a profession; in the long term - to help form their professional plans, tents of interest in the field of personnel activities in the mind; To form certain beliefs and stimulate the development of certain qualities in oneself, to acquire the necessary knowledge and skills in the direction of activities, in order to gain career growth in the future. The result of the research is the compilation of the professional characteristics of the personnel officer.

Keywords: professiography; professiogram; psychogram; professiographic characteristic; personnel officer; quality; ability.

УДК 159.9:355/351.74
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 93-100

Михайлишин У. *доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології факультету суспільних наук ДВНЗ « Ужгородський національний університет»*

МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Представлено результати вивчення почуття обов'язку у правоохоронців Національної гвардії України. Визначено, що домінуючими мотиваторами до професійної діяльності правоохоронців виступають матеріальні мотиви в поєднанні із соціальними – прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність. Доведено, що високий рівень інтернальності у сфері досягнень, притаманний правоохоронцям строкової служби та офіцерам, відрізняє їх схильністю пояснювати причини своїх дій та поведінки внутрішніми чинниками, відповідальністю за власне життя, меншою тривожністю, здатністю "боротися та перемагати".

Ключові слова: професійна мотивація; обов'язок; правоохоронець; Національна гвардія України; мотив; психологічна готовність; службові завдання; психологічна травматизація.

Постановка проблеми. Проблема мотивації діяльності є одним з важливих напрямків досліджень у вітчизняній і зарубіжній психології. Особливий інтерес представляє проблема професійної діяльності. Значимість мотивації найбільш яскраво проявляється в професіях так званого екстремального профілю, де мотивація виступає як одна з умов безпеки та є компонентом («Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язку») структури психологічної готовності, мобілізації в складних умовах, передумовою успішності освоєння діяльності.

Стан дослідження проблеми. Проблеми мотивації правоохоронців [4; 8] та співробітників правоохоронних органів розкрито у таких дослідженнях: психологічних умовах формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу (Л.М. Дунець) [1]; складових, структури, типології та динаміки мотивації професійної діяльності різних груп військовослужбовців-жінок Державної прикордонної служби (О.С. Кальчук) [2]; мотиваційно-особистісних детермінант успішності професійної діяльності рятувальників (С.О. Скляров). Так, Т. Корнілова [3] вказує на низьку значимість мотивації досягнення успіху у фахівців ризиконебезпечних професій, у той час як у військовослужбовців мотивація прагнення до успіху і, зокрема, установка «на результат діяльності», мотив і ціль «прагнення до професійного успіху» виражені найбільш сильно. За даними, що приводяться в роботах М. Котика [4-5], у пілотів відзначається перевага «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» як одна з умов безпечної роботи. Він також указує, що діяльність в екстремальних умовах відрізняється від інших професій саме високим рівнем мотиву безпеки.

Огляд публікацій показує, що хоча проблематика професійної мотивації і належить до традиційних психологічних досліджень, разом з тим питання професійної мотивації («мотивація обов'язку») правоохоронців Національної гвардії України, глибоко та послідовно не вивчалося.

Мета і завдання дослідження полягала у вивченні особливостей прояву мотивації правоохоронців Національної гвардії України до професійної діяльності.

Матеріали та методи досліджень. Вивчення компоненту психологічної готовності "мотивація обов'язку" правоохоронців проводилась у період виконання правоохоронцями професійних завдань у відрядженні, метою якого є забезпечення та підтримка громадського порядку і безпеки.

У якості респондентів виступали правоохоронці (на прикладі правоохоронців Національної гвардії України) – загальна кількість склала 120 чоловік.

Проводячи дослідження, ми враховували ряд факторів, що впливають на рівень надійності діагностичних результатів: емоційний стан досліджуваних; фізичне самопочуття; позитивна налаштованість на участь у тестуванні.

Дослідження проводилось індивідуальним і груповим способами, заміри певних показників у дослідженні здійснювались майже одночасно: часові інтервали, протягом яких обстежувались усі досліджувані, не перевищували кількох днів.

Для реалізації завдань експериментальної частини використовувалися спеціально підібрані методики: "Вивчення мотиваційного профілю особистості" (автори Ш. Річі та П. Мартін); "Локус контролю" (у модифікації Є. Ксенофонтової); "Діагностика мотивації прагнення до успіху" і "Діагностика мотивації уникнення невдач" (автор Т. Елерс). Крім того використовувався 16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла.

Результати дослідження "мотивації обов'язку" правоохоронців НГУ до прощфесійної діяльності представлені нижче.

Новизною дослідження є системний підхід до вивчення мотивації правоохоронців. Зокрема, визначаються не лише рівень розвитку окремих мотивів, їх ієрархія та супідрядність, звертається увага на зв'язок мотивації із «Я» особистості, її дієвість, та її відбиття, закріплення в особистісних рисах. Крім того, структура мотивації розглядається, як частина більшого явища – психологічної готовності військовослужбовця до діяльності.

Обговорення результатів дослідження. Дослідження мотивів прагненню успіху (див. табл. 1) показало, що у групах досліджуваних діагностуються середні рівні загальної спрямованості на досягнення успіху. Отже, правоохоронці віддають перевагу середньому або низькому рівню ризику.

Спрямованість на досягнення успіху більше притаманна офіцерам ($t=2,6$, $p\leq0,05$) та правоохоронцям військової служби за контактом ($t=3,3$, $p\leq0,01$), отже вони багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього. Правоохоронці військової служби за контрактом частіше схильні уникати високого ризику, тому що виконання складних завдань може викликати у них дискомфорт.

Таблиця 1

Показники мотиву досягнення успіху у правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, M±σ)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
Мотивація досягнення успіх	15,7±2,1	16,3±2,9	14,4±2,5	1,1	2,6*	3,3**
Мотивація уникнення невдач	16,2±3,2	15,2±3,1	15,0±2,7	1,4	1,7	0,3

Примітка: * $p\leq0,05$, ** $p\leq0,01$.

Офіцерам та правоохоронцям також притаманний середній рівень розвитку мотивації уникнення невдач (див. табл. 1), що свідчить про високий рівень захисту з метою зниження загрози власного престижу.

Таким чином, необхідною стає внутрішньо-особистісна робота з переключення мотиву уникнення невдач на мотив досягнення успіху, спираючись на здібності, притаманні особистості. На думку О. Огнєва, це сприятиме підвищенню орієнтації "на результат" і впливатиме на інші базові компетенції вирішення життєвих завдань, розроблених в Гарварді: ініціативність, прийняття відповідальності, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших, вміння узгоджувати інтереси [224].

Правоохоронцям необхідно мобілізувати себе до змін, згідно концепції Селігмана, зберігаючи віру в свій власний потенціал, що підвищуватиме рівень працездатності. Отже, взаємодія з оточуючими людьми через внутрішню роботу усвідомлення власних мотивів й побудування позитивного погляду на світ для знаходження свого місця в ньому сприятиме переходу від біологічної мотивації до мотивації соціальної.

Для дослідження мотиваційної структури особистості правоохоронців (див. табл. 2) нами також була використана методика "Вивчення мотиваційного профілю особистості" (автори Ш. Річі та П. Мартін).

Дослідження показало, що правоохоронці строкової служби характеризуються невизначеністю щодо власних потреб, адже майже всі представлені мотиви мають середню вираженість.

Таблиця 2

Показники мотивів професійної діяльності правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, M±σ)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
M1	58,4±30,9	52,8±31,1	48,9±23,7	0,8	1,6	0,6
M2	25,5±16,0	27,7±16,9	26,9±14,5	0,6	0,4	0,2
M3	42,7±21,7	45,7±18,8	42,8±17,1	0,7	0,1	0,7
M4	19,4±14,4	27,2±19,9	21,5±14,5	2,0*	0,7	1,5
M5	14,5±12,3	20,8±15,8	17,7±12,9	2,0*	1,1	1,0
M6	35,8±14,8	30,5±12,1	34,5±13,3	1,8	0,4	1,4
M7	27,2±11,3	29,2±15,7	31,5±14,3	0,7	1,5	0,7
M8	8,8±9,2	12,2±10,9	15,6±12,6	1,5	2,7**	1,3
M9	24,5±16,0	26,9±17,4	25,9±12,2	0,7	0,4	0,3
M10	23,9±9,9	22,8±12,9	26,3±11,9	0,4	1,0	1,3
M11	31,3±18,3	26,4±10,8	30,9±10,6	1,4	0,1	1,9
M12	48,5±17,9	37,4±23,6	37,9±13,6	2,4*	3,0**	0,1

Примітки: 1. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$; 2.

Мотив 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Мотив 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Мотив 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Мотив 4. Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами. Мотив 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Мотив 6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотив 7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Мотив 8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими - показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

Мотив 9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Мотив 10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

Мотив 11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Мотив 12. Потреба в цікавій, суспільно корисної праці.

У офіцерів перші позиції в мотиваційній структурі займають "потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок" та "потреба в цікавій, суспільно корисній праці". Отже, мотивація офіцерів полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. Тим паче зважаючи на той факт, що офіцери, окрім посадових обов'язків також виконують "опікунську" функцію стосовно правоохоронців (особливо правоохоронців строкової служби, які потребують особливої уваги зважаючи на свій молодий вік та властивий йому юнацький максималізм, що може призвести до будь-яких наслідків), тому вони витрачають багато додаткових зусиль, вважаючи що кожна праця вимагає нагороди, а понаднормова – подвійної. Тобто офіцери бажають того, що насправді заслуговують, це підтверджує їх високе прагнення до цікавої та корисної роботи, в якій вони бачать сенс та користь для оточуючих, а тому й "викладаються" на повну силу.

Важливими для офіцерів також є: "потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи", що обумовлюється військовою специфікою діяльності, наявністю постійних наказів, життям згідно розпорядку, статутам, урахуванню соціально-професійного статусу правоохоронця; "потреба у завоюванні визнання з боку інших людей в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи", зважаючи на те, що офіцери безпосередньо приймають участь у вихованні правоохоронців, віддають велику кількість часу їх навчанню, зрозумілим є те, що

офіцери прагнуть проявів вдячності від своїх "учнів", визнання з їх боку.

Важливими для офіцерів також виявилися наступні мотиви: "потреба у самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості" та "потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх". Отже бажання офіцерів ні від кого не залежати сприяє персональному зростанню офіцерів. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі.

Для правоохоронців військової служби за контрактом важливими є: "потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок", "потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлені правил і директив виконання роботи" та "потреба у цікавій, суспільно корисній праці". Правоохоронці військової служби за контрактом будуть високо вмотивованими та задоволеними роботою, додаючи багато зусиль, якщо існуватиме можливість більше заробити. Водночас вони повинні точно знати, що від них вимагається, будучи впевненими, що чітко виконують всі передбачені керівництвом завдання, адже сама діяльність є для них цікавою, корисною та важливою.

Перші позиції в мотиваційній структурі правоохоронців строкової служби займають: "потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок", "потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи" та "потреба в цікавій, суспільно корисній праці". Отже, для правоохоронців строкової служби також важливими є матеріальні мотиви, адже їх повне задоволення зробить можливим задоволення базових життєвих потреб. Вони також бажають чіткого структурування роботи, отже вже призвичаїлися до виконування наказів та розпоряджень й розуміють, що вони насамперед є "виконавцями" та повинні чітко виконувати поставлені завдання, які є на їх думку важливими, цікавими та корисними для всього суспільства.

Дані також свідчать про те, що правоохоронці строкової служби прагнуть до досягнення успіхів у своїй діяльності і чекають визнання своїх успіхів від керівництва, адже важливими для них є "потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи" та "потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх". Важливо саме на цьому етапі задовольнити ці потреби, аби у правоохоронців строкової служби, як молодих фахівців, що створюють потенціал кадрів, залишилась мотивація на подальше продовження служби.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що у правоохоронців військової служби за контрактом більшу вираженість у порівнянні з офіцерами мають "потреба в соціальних контактах" ($t=2,0$, $p\leq0,05$) та "потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні взаємини" ($t=2,0$, $p\leq0,05$). Зважаючи на те, що правоохоронці постійно знаходяться серед своїх товаришів, керівництву необхідно докласти зусиль до створення морального клімату у колективі, який заохочуватиме товариські взаємини між правоохоронцями. Правоохоронцям військової служби за контрактом бракує довіри та толерантності, позитивних емоцій та задоволення від контактів з іншими людьми.

У правоохоронців строкової служби більш вираженою за офіцерів є «потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» ($t=2,7$, $p\leq0,01$). Такий стан обумовлений незадоволеністю правоохоронцями строкової служби відсутністю можливості самостійно обирати розпорядок свого життя. Весь час їм доводиться перебувати під чиїмось впливом: командирів, старших правоохоронців, що їх навчають та виховують, в решті решт вони не мають можливості висловити свою позицію, своє ставлення, адже першочергово вони сприймаються як недосвідчені, нерозумні стосовно військової науки. Тобто відчуваючи потужній зовнішній вплив, правоохоронці строкової служби не мають можливості відреагувати на нього та дати адекватний зворотній зв'язок.

У офіцерів більш вираженою є «потреба в цікавій, суспільно корисній праці», на відміну від правоохоронців військової служби за контрактом ($t=2,4$, $p\leq0,05$) та правоохоронців строкової служби ($t=3,0$, $p\leq0,01$). Завдання офіцерів, як керівників, полягає в організації діяльності таким чином, щоб правоохоронці могли сприймати її як цікаву і корисну. Крім того, вони мають більший досвід і повноваження для її реалізації.

Отже, дослідження показало, що офіцери та правоохоронці мають схожу мотиваційну

структуру, передові місця якої займають потреба в матеріальному стимулюванні праці, чіткому структуруванні роботи та високому рівні організованості, прагнення до цікавої та корисної діяльності, результати якої будуть заохочуватися та визнаватися авторитетними людьми.

Аналіз даних за методикою «Локус контролю» (у модифікації Є. Ксенофонтової) показав (див. табл. 3), що офіцерам притаманний високий рівень інтернальності у сфері досягнень, отже вони вважають себе причиною власних досягнень і готові до досягнення позитивних результатів у майбутньому.

Таблиця 3

Показники локус контролю у правоохоронців Національної гвардії України з різним соціально-професійним статусом (у балах, M±σ)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
ЗІ	28,8±3,9	25,1±4,2	30,0±1,2	4,1**	1,4	5,3**
Іж	13,7±2,9	11,7±2,2	14,6±2,2	3,5**	1,6	6,0**
Ія	15,1±2,1	13,3±2,7	15,4±2,6	3,3**	0,7	3,7**
Ід	6,9±1,4	5,5±1,7	7,0±1,0	4,0**	0,6	4,8**
Ін	5,2±1,2	4,6±1,4	5,5±1,5	2,0*	0,9	2,6*
Ссз	-1,7±1,3	-0,9±1,7	-1,6±1,5	2,4*	0,4	1,9
Іп	11,9±1,9	10,4±1,9	12,2±2,5	3,5**	0,6	3,6**
пс	5,9±1,4	5,4±1,1	6,2±1,4	2,0*	0,8	3,0**
пп	5,9±1,0	5,0±1,5	5,9±1,5	3,4**	0,1	3,0**
Ім	10,8±2,3	9,4±2,1	11,3±2,1	2,8**	1,1	4,0**
кс	5,9±1,7	4,6±1,7	6,4±1,5	3,5**	1,3	5,0**
вс	4,9±1,2	4,8±1,4	4,9±1,1	0,1	0,3	0,4
Іс	4,9±1,3	4,6±1,2	5,0±1,1	0,9	0,6	1,6
Із	5,9±1,1	5,1±1,7	6,0±0,9	2,6*	0,3	2,9**
Оа	3,9±1,9	6,5±2,4	3,4±2,6	5,3**	0,9	5,6**
Гдт	5,7±1,8	4,2±1,8	6,3±1,5	3,7**	1,7	5,6**
Гсп	6,4±1,1	5,3±1,7	6,3±1,5	3,5**	0,4	2,8**

Примітка: 1. * p≤0,05, ** p≤0,01; 2. ЗІ – загальна інтернальність. Іж – інтернальність у судженнях про життя взагалі. Ія – інтернальність при описі особистого досвіду. Ід – інтернальність у сфері досягнень. Ін – інтернальність у сфері невдач. Ссз – схильність до самозвинувачення. Іп – інтернальність у професійній діяльності. Пс – професійно-соціальний аспект інтернальності. Пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності. Ім. – інтернальність в міжособистісному спілкуванні. Кс – компетентність у сфері міжособистісних відносин. Вс – відповідальність у сфері міжособистісних відносин". Іс – інтернальність у сфері сімейних відносин. Із – інтернальність у сфері здоров'я. Оа – заперечення активності. Гдг – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів. Гсп – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї.

Правоохоронці військової служби за контрактом мають високі показники за шкалою «Заперечення активності». Такі результати дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають «переконаній екстернальності».

Правоохоронці строкової служби мають високу інтернальність у судженнях про життя взагалі, високу інтернальність у сфері досягнень, а також високі показники за шкалою "Професійно-соціальний аспект інтернальності". Отже вони схильні виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин, як з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що правоохоронці військової служби за контрактом мають нижчі показники за всіма представленими шкалами, та виявлені відмінності мають статистичну значущість, окрім шкал «Відповідальність у сфері міжособистісних відносин» та «Інтернальність у сфері сімейних відносин».

Офіцери (t=4,1, t=3,5 та t=3,3, p≤0,01 відповідно) та правоохоронці строкової служби (t=5,3, t=6,0 та t=3,7, p≤0,01 відповідно) мають вищі показники за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у судженнях про життя взагалі» та «Інтернальність при описі особистого досвіду». Отже, вони відрізняються впевненістю в тому, що відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на зовнішніх силах. Вони усвідомлюють: те, що з ними відбувається, є результатом власної активності.

Вищі показники офіцерів у порівнянні з правоохоронцями військової служби за контрактом за шкалою «Схильність до самозвинувачення» (t=2,4, p≤0,05) свідчать про

те, що менш ймовірними для ним є прояви самообвинувальної поведінки, прояви критичності стосовно самих себе.

За шкалами «Інтернальність у професійній діяльності» та «Професійно-соціальний аспект інтернальності» у офіцерів (t=3,5, p≤0,01 та t=2,0, p≤0,05 відповідно) та правоохоронці строкової служби (t=3,6, та t=3,0, p≤0,01 відповідно) також діагностовано вищі показники. Отже, офіцерів та правоохоронці строкової служби характеризує розуміння того, що одержувані результати залежать від якості їх власних дій. Вони схильні до прийняття відповідальності на себе в професійній сфері та сфері соціальних відносин.

Правоохоронці військової служби за контрактом мають менш розвинені навички забезпечення процесу професійної діяльності, менше усвідомлюють свою роль у тих відносинах, які складаються у них з оточуючими, у порівнянні з офіцерами (t=3,4, t=2,8 та t=3,5, p≤0,01 відповідно) та правоохоронцями строкової служби (t=3,0, t=4,0 та t=5,0, p≤0,01 відповідно), адже мають статистично значущі відмінності з вказаними групами за шкалами: «Професійно-процесуальний аспект діяльності», «Інтернальність у міжособистісному спілкуванні" та «Компетентність у сфері міжособистісних відносин».

Офіцери (t=2,6, p≤0,05, t=5,3, t=3,7 та t=3,5, p≤0,01 відповідно) та правоохоронці строкової служби (t=2,9, t=5,6, t=5,6 та t=2,8, p≤0,01 відповідно) усвідомлюють свою відповідальність стосовно власного здоров'я, мають внутрішній локус контролю, про що свідчать вищі показники за шкалами: «Інтернальність у сфері здоров'я», «Заперечення активності», «Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів», «Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї».

Вище зазначені результати підтверджуються експериментальними даними, які отримані за допомогою методики 16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла (табл. 4).

Таблиця 4

Особливості особистісних властивостей правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, M±σ)

Шкали	На початку відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-4	t2-5	t3-6
Md "низька-висока самооцінка"	9,6±2,6	8,8±2,5	9,7±2,3	0,4	3,1**	2,1
A "замкнутість-товариськість"	8,4±2,2	8,3±1,9	9,6±1,8	0,8	3,3	0,3
B "низький-високий інтелект"	4,1±1,1	3,7±1,5	4,4±1,3	1,2	1,8	2,5*
C "емоційна нестабільність-стабільність"	9,8±1,2	8,8±1,9	10,3±1,6	0,2	3,6**	3,1*
E "підпорядкованість-домінантність"	5,6±1,9	6,5±1,6	6,4±1,8	2,8**	0,4	2,6*
F "стриманість-експресивність"	5,1±1,7	5,8±1,9	5,5±1,7	1,9	0,8	2,3*
G "низька-висока нормативність поведінки"	8,6±1,7	7,8±1,6	8,6±2,1	1,0	2,2*	2,5*
H "боязкість-сміливість"	7,5±2,0	7,5±1,5	8,1±1,8	1,1	1,2	2,6*
I "жорстокість-чутливість"	5,5±1,9	5,8±2,1	5,5±2,1	0,4	0,1	2,7*
L "довірливість-підозрілість"	3,7±1,8	4,5±2,1	4,1±1,9	0,9	1,9	2,3*
M "практичність-мрійливість"	4,5±2,1	5,1±1,9	4,0±2,3	1,0	2,4*	2,6*
N "прямолінійність-дипломатичність"	5,3±1,8	5,3±1,5	5,1±2,1	0,4	0,3	2,7*
O "спокійність-тривожність"	3,7±1,8	4,9±1,9	3,4±2,2	1,4	2,4*	2,5*
Q1 "консерватизм-радикалізм"	5,9±2,1	5,9±2,2	6,4±2,3	0,5	1,5	2,6*
Q2 "конформізм-нонконформізм"	5,0±1,8	5,1±1,9	4,1±1,9	2,0*	1,7	0,6
Q3 "низький-високий самоконтроль"	7,1±1,4	7,3±1,5	7,3±1,6	0,1	0,2	2,4*
Q4 "розслабленість-напруженість"	3,9±1,6	4,1±1,5	3,4±1,6	0,3	1,2	2,4*

Примітка. * p≤ 0,05, ** p≤ 0,01.

Так офіцери (t=2,4, p≤0,05) є більш добросовісними, відповідальними та сумлінними, у порівнянні з правоохоронцями військової служби за контрактом (фактор "G" – низька-висока нормативність поведінки). Це обумовлено тим, що офіцери мають розвинене почуття обов'язку та відповідальності за підлеглих, а правоохоронці строкової служби, зважаючи на новітність діяльності та специфіку виконуваних завдань, є більш наполегливими у досягненні поставленої мети, аби ефективно впоратися з поставленим завданням, засвоїти алгоритм їх виконання, а також показати керівництву, на що вони здатні.

Висновки. Вивчення мотивації обов'язку у правоохоронців Національної гвардії України, слід відмітити її наступні особливості:

у офіцерів, правоохоронців військової служби за контрактом та правоохоронців строкової служби переважає мотивація досягнення успіху над мотивацією уникнення невдач;

домінуючими мотиваторами до професійної діяльності офіцерів та правоохоронців виступають матеріальні мотиви в поєднанні із соціальними – прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність;

високий рівень інтернальності у сфері досягнень, притаманний правоохоронцям строкової служби та офіцерам, відрізняє їх схильністю пояснювати причини своїх дій та поведінки внутрішніми чинниками, відповідальністю за власне життя, меншою тривожністю, здатністю «боротися та перемагати».

Список використаних джерел

1. Дунець Л.М. психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу : дис. … канд. психол. наук : 20.02.02. Хмельницький. 2000. 214 с.

2. Кальчук О.С. Мотивація до професійнорі діяльності військовослужбовців-жінок у Державної прикордноої служби України : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький. 2009. 16 с.

3. Ковальчук О.П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів повітряних сил Збройних сил України : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.09. К., 2013. 22 с.

4. Колесніченко О.С., Воробйова І. В., Мацегора Я. В. Модель професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип.14. Ч. 1. Х. : НУЦЗУ, 2013. С.71−93.

5. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску. М. : Ин-т психологии РАН, 1997. 231 с.

6. Котик М. А., Емельянов А. М. Природа ошибок человека-оператора (на примерах управления транспортными средствами). М. : Транспорт, 1993. 252 с.

7. Котик, М. А. Психология безопасности. Таллин : Валгус, 1981. 408 с.

8. Приходько І.І., Колесніченко О.С., Тімченко О.В. та ін. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Х. : НА НГУ, 2016. 408 с.

References

1. Dunecz` L.M., 2000. Psy`xologichni umovy` formuvannya profesijnoyi moty`vaciyiyi sluxachiv vy`shhogo vijs`kovogo navchal`nogo zakladu [Psychological conditions for the formation of professional motivation of the students of the higher military educational institution] : dy`s. … kand. psy`xol. nauk : 20.02.02. Xmel`ny`cz`ky`j. 214 s.

2. Kal`chuk O.S., 2009. Moty`vaciya do profesijnoryi diyal`nosti vijs`kovosluzhbovciv-zhinok u Derzhavnoyi pry`kordnooyi sluzhby` Ukrayiny` [Motivation for the professionalism of female servicemen in the State Border Guard service of Ukraine] : avtoref. dy`s. … kand. psy`xol. nauk : 19.00.09. Xmel`ny`cz`ky`j. 2009. 16 s.

3. Koval`chuk O.P., 2013. Psy`xologichni osobly`vosti profesijnoyi moty`vaciyi oficeriv povitryany`x sy`l Zbrojny`x sy`l Ukrayiny` [Psychological features of professional motivation of air force officers of the Armed Forces of Ukraine: author's abstract] : avtoref. dy`s. … kand. psy`xol. nauk : 19.00.09. K., 22 s.

4. Kolesnichenko O.S., Vorobjova I. V., Macegora Ya. V., 2013. Model` profesijnoyi psy`xologichnoyi gotovnosti do diyal`nosti predstavny`kiv ry`zy`konebezpechny`x profesij [Model of professional psychological readiness for the activity of representatives of risk-taking occupations]. Problemy` ekstremal`noyi ta kry`zovoyi psy`xologiyi. Zbirny`k naukovy`x pracz`. Vy`p.14. Ch. 1. X. : NUCzZU, S.71−93.

5. Kornilova T. V., 1997. Diagnostika motivatsii i gotovnosti k risku [Diagnostics of motivation and readiness for risk]. M. : In-t psihologii RAN, 231 s.

6. Kotik M. A., Emelyanov A. M., 1993. Priroda oshibok cheloveka-operatora (na primerah upravleniya transportnyimi sredstvami) [The nature of human-operator errors (on examples of vehicle management)]. M. : Transport. 252 s.

7. Kotik M. A., 1981. Psihologiya bezopasnosti [Psychology of safety]. Tallin : Valgus, 408 s.

8. Pry`xod`ko I.I., Kolesnichenko O.S., Timchenko O.V. ta in., 2016. Psy`xologiya ekstremal`noyi diyal`nosti [Psychology of extreme activities] : navch. posib. / za zag. red. prof. I. I. Pry`xod`ka. X. : NA NGU. 408 s.

Резюме

Михайлишин В. *доктор психологических наук, доцент,*
заведующий кафедрой психологии факультета общественных наук
ГВНЗ «Ужгородский национальный университет»

МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ К ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Представлены результаты изучения чувства долга у правоохранителей Национальной гвардии Украины. Определено, что доминирующими мотиваторами к профессиональной деятельности правоохранителей выступают материальные мотивы в сочетании с социальными – стремлением чувствовать свою значимость и общественную полезность. Доказано, что высокий уровень интернальности в области достижений, присущий правоохранителям срочной службы и офицерам, отличает их склонностью объяснять причины своих действий и поведения внутренними факторами, ответственностью за собственную жизнь, в меньшей тревожностью, способностью "бороться и побеждать".

Ключевые слова: профессиональная мотивация; обязанность; правоохранитель; Национальная гвардия Украины; мотив; психологическая готовность; психологическая травматизация.

Summary

Mikhailishin U. *doctor of psychological sciences, associate professor*
Head of the Department of Psychology, Faculty of Social Sciences
State University "Uzhhorod National University"

THE MOTIVATIONAL COMPONENT OF THE PSYCHOLOGICAL READINESS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE TO EXTREME ACTIVITIES

The sense of duty is a moral component of the will, which is nonspecific in relation to different volitional qualities, it is based on an awareness of the social significance of the activity performed, characterized by the ability to rise above the problematic situation (and above its selfish needs, which it frustrates) the expediency of actions to achieve its goals, personal responsibility for its result. The sense of duty provides for the internalization of the demands of society and a priority over its own (selfish) needs.

The sense of duty provides incentives for the activity, even if its fulfillment contradicts personal (selfish) needs (including the need for security) of representatives of risky professions.

Although the sense of duty is able to maintain effective activity in difficult (stressful conditions, situations with a high degree of risk, uncertainty) conditions for its implementation, when a person does not develop sense regulation of life activity, it ceases to be an effective motivator even for the performance of the task under normal conditions. Accordingly, the program of professional psychological preparation for activities should include the development of semantic regulation of activity, awareness of the social role of representatives of the chosen professional activity, professional duty, personal responsibility.

The study of the manifestation of a sense of duty among the law enforcement officers of the National Guard of Ukraine allowed to determine the following: the dominant motivators for the professional activities of law enforcement officers are material motives in combination with social ones - the desire to feel its importance and social utility; the high level of internality in the field of accomplishments inherent in conscripts and officers, is characterized by their inclination to explain the reasons for their actions and behavior by internal factors, responsibility for their own lives, less anxiety, the ability to "fight and win".

Keywords: professional motivation; duty; law enforcement officer; National Guard of Ukraine; motive; psychological readiness; psychological trauma.

DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 101-105

Minkovskiy A. *hearer Ukrainian National University of Defense was named after Ivan Chernyakhovsky*

PSYCHOLOGICAL TESTING AT SELECTION AND STUDY EVALUATION WITH USING COMPUTER PROGRAMS

In this article, the question of the relevance of the study of certain psychological qualities and personality characteristics through the use of psychological tests using computer programs. A comparative analysis of the application of computer tests and other valuation techniques in personnel management in our state and other countries of the world is carried out. The advantages and disadvantages of using computer programs for conducting psychological researches, the possibilities of computer programs and their availability in use are considered. The necessity and urgency of the issue of introduction of automated systems is also considered in all production, technological and organizational processes, which enable to reduce the workload of employees through the automation of managerial processes. The analysis of the software that is currently on the market is carried out and the advantages and disadvantages of such information systems are highlighted, which gives the opportunity to choose the most optimal software for a specific situation.

Key words: professional testing; psychological testing; research of psychological qualities; validity; reliability; representativeness; authenticit;, computer tests; computer psychodiagnostics; estimation techniques.

Problem statement: The urgency of the psychological studying of personnel in the interests of implementing personnel policy in the Armed Forces of Ukraine is conditioned by the rapid professionalization of the modern army, the complete transition to the recruitment of military servicemen by contract. Therefore, psychological study uses the psych diagnostic method in various forms becomes a means of informational support of decision-makers. The implementation of computer testing is a promising direction for improving the procedure for psychological studying and can significantly improve the mechanism of personnel decision makes in the Armed Forces of Ukraine.

The purpose of the article – to highlight the advantages and disadvantages of psychological study using computer programs (tests).

Analysis of recent research. To date, one of the problem areas of practice testing and other valuation techniques in personnel management is the introduction of new computer tests. But it should be noted at once that this process is proceeding very slowly in our country and abroad. Abroad, the market of tests - organized and bureaucratized, and in Ukraine - is not organized and anarchic.

At the same time, new computer tests are designed to solve the most important problem of organizational diagnostics - the problem of falsification. The fact that the vast majority of psychological tests designed to serve the task (target situation) is fundamentally different from the assessment of staff. This is a counseling task. When a client turns to a psychologist for advice (especially for psychotherapeutic care), he is interested in giving accurate information. This practice is extremely developed in the West (in the USA psychoanalysts are 10 times more than the industrial psychologists who work in firms or in personnel consulting). To this practice and were guided by the developers of many tests, now recognized as "classical".

An analysis of recent research shows that today the computer is not used in psych diagnosis too effectively. Most often it is used as a tool for automating the collection and processing of data by the same traditional test-questionnaires. But from a transplant to a computer, the test questionnaire does not become more reliable.

Gradually, we have relatively serious and even original domestic computer testing systems. But they are, as a rule, based on the survey method. So, for example, the large cadre agency "Trisa" uses a well-known computer system of Russian production, called "Personnel Service". Despite extensive advertising, the leadership of this test method is not provided with the necessary information about the psychometric parameters of the constructed test scales (reliability, validity, stability of test standards, etc.).

Developers of computer test systems tend to focus users on their various secondary benefits: the speed of collection and processing of information, the ability to create a database, a large number of deployed text conclusions, a good interface. The question of reliability is most often left behind. However, some of the properties of computer tests greatly increase the probability of the information they receive from them. These include:

1) adaptability (traditional questionnaires do not use the main advantage of computers - the ability to change test effects on the basis of rapid analysis of responses);

2) Mediation (we are talking about new, very attractive perspectives beyond the traditional verbal tests - about various nonverbal (non-verbal) and game techniques);

3) a comprehensive analysis (to make a reliable conclusion, it is necessary to apply different methods, checking each other again);

4) the game approach;

5) problem setup;

6) information security (one of the serious shortcomings of any blank test is that its variants are easily copied, replicated, and potential testers easily pick up the keys to it, and the test stops working).

Thus, it is obvious that computer test systems have many advantages. Unfortunately, the development of genuine computer psych diagnostics is constrained by the lack of funding and the lack of competent users.

Research methods.

In today's conditions of forming a market economy and increasing, the economic efficiency of enterprises, an integrated process of personnel management, which includes such components as monitoring the needs of the organization in the personnel, hiring, selection, release, development, evaluation, certification of personnel, becomes of paramount importance. Particular attention of the firm (enterprises, organizations) is devoted to the process of recruitment, because how efficiently staffed the organization depends on its efficiency, competitiveness and profitability in the market of goods and services.

In the conditions of rapid development of scientific and technological progress, more attention should be paid to the introduction of automated systems into all production, technological and organizational processes. Automation management solves many problem issues, simplifies the functional responsibilities of employees, reduces their workload.

Nowadays, there are many software products that can partially or almost completely replace people in the management process. Such products can be complex and local. Integrated software integrates all functional elements of the enterprise and can contain databases with information and calculations for all subsystems of the enterprise. But, as a rule, complex information systems are expensive and are used only in large enterprises.

In order to choose the best software product, you should first carefully analyze the existing software on the market and get to know all the advantages and disadvantages of such information systems. Some programs are accepted not only for staff recruitment, but also for routine psychological testing, for its simplification of automation and acceleration. Having analyzed the given information, it is possible to choose the most optimum software for a concrete situation.

Software products for implementing the recruitment function [1]:

TEZAL (TEZAurus is an automated personality). Multifunctional expert system designed to automate processes for collecting and interpreting information about personality traits, integrating test data and expert evaluations. Functions of the program: linguistic provision of the psychologist's work; creation of text interpretations to factor profiles; construction of real and "perfect portraits" of professionals of different professions through expert polls.

PROFPLAN (Interactive Professional Guidance System). This system is designed to support the advisory work of the employment centers, psychologists, professional consultants, staff development specialists. Functions of the program: interactive visualization of the client's diagnostic profile of vocational counseling; providing background information by profession and specialty; training of career counselors.

Computer Testing System MYUTB8T: COMPACT (Designer of Competences). Allows you to create reports in the form of an individual competency profile based on the test results for the adoption of operational management decisions. Designated for use by HR staff of organizations that implement modern HR practices based on the use of the competency model. Functions of the program: placement of frames; competitive selection; preparation of training plans and personnel development.

Computer system R8I-MAP. A system of quantitative express diagnostics for selecting candidates for typical managerial and executive positions and for staff monitoring of employees. Functions of the program: preparation of official R8I-cards for employment in accordance with the existing profession; tuning their criteria to the requirements of a particular organization; storage and comparison of the received data; conducting psychological tests of those qualities whose assessment is within the competence of the psychologist; monitoring of the success of the

professional activities of the selected employees through the attestation procedure.

Taking into account data analysis of various systems of the automated process of recruitment, it should be noted that the most comprehensive and multifunctional software is Tezal, an expert system that allows you to choose the best candidate from the possible. This software is developed at TNTK "SAINTEX" (Russian Federation). The system is used by managers and specialists of personnel services in solving the problems of selection of personnel, analysis of interpersonal relations in a team, the management of the database on personnel. It stores information about the personal characteristics of people obtained as a result of appropriate testing. The system includes a variety of tests to determine the level of professional qualifications of workers, their psycho-physiological parameters, as well as to trace the dynamics of the change of certain characteristics, to distinguish those who have deviations from generally accepted social norms. Software TEZAL has several advantages over software products of this class, because it combines several important functions of personnel management, namely issues that are part of the scope of the tasks of the recruitment process.

Description of the main material. The scientific substantiation of the psychological study of the personnel is connected with the need to solve a number of issues related to the development, verification and practical use of specific techniques. They must be determined on the basis of the already accomplished theoretical analysis, professional study, based on the requirements put forward to the personality of the military experts concerned. This choice can be determined by the following principles: 1) the number of methods should be minimal while maintaining the probability of a prediction of success; 2) the methods should be aimed at assessing the qualities that are most important for the successful performance of official duties; 3) assessment of the development of professionally important qualities should be comprehensive and take into account a set of personal and intellectual indicators at the lowest cost of time for the survey; 4) the methods and criteria must take into account gender identity and may differ for men and women.

Another important issue is the way to implement a psychological study on the use of computer testing. The tendency to extend the implementation of test procedures by attracting relevant software and computer network has recently been significantly updated. The software becomes an integral part of the diagnostic activity of a psychologist. The development of information technology has created conditions for the emergence of a new generation of computer diagnostic systems based on PC, accelerated the process of implementation in the practice of automated techniques, created the basis for the next automation of the process of collecting, processing and storing psycho-diagnostic information. The experience of organizing and using special software for a psychologist exists in a few publications. So, in the dissertation study IV Shama has theoretically substantiated, methodically developed and empirically tested computer psych diagnostics and technology for assessing the professional suitability and psychological potential of managerial staff [15]. The computerized complex of psychological diagnostics of professional competence of management personnel is created, which includes: the hardware-technical part (server, locally computational network), general software (operating system Windows XP, Office 2003) and specialized software developed by the author of the complex.

Computer testing today is as widespread as traditional (paper pencil). The introduction of computers in psychodiagnostics is mainly due to the creation of automated versions of individual techniques (VA Bodrov, 2001).

The translation into a computer basis of such techniques, which were previously developed for traditional use and have a well-formalized structure, does not form a particular complexity. In this case, the computer actually performs the function of the experimenter and the calculator with the only difference that it provides the automatic presentation of the surveyed test tasks, produces results in the usual form for the psycho-diagnostic and conducts the protocol of the experiment. In this way, by the way, positive effects for psych diagnosis are found: 1) fast receiving of diagnostic results, which is extremely necessary, for example, in mass surveys; 2) the expert is freed from labor-intensive routine operations, the presentation of the task, verification of the correct answers, the maintenance of the protocol of inspection, processing of results; 3) the accuracy of the registration of the results, the absence of errors in their processing; 4) the efficiency of data processing, which allows to conduct mass psych diagnostic surveys in a short time by testing many of the subjects. As a result of

these effects, the computerization of psych diagnostic techniques has a positive effect on improving the quality and reducing the cost of psycho-diagnostic examination. The use of computer technology contributes to raising the level of standardization of the conditions of psycho-diagnostic examination due to the same inquiring surveyed and the presentation of tasks that do not depend on individual qualities and the state of both the experimenter and the subject. The confidentiality of automated testing allows the examinee to be franker and sincerer during the experiment.

The positive aspects of the computer survey have their own reverse side, which needs to be taken into account. Changing the conditions of the psycho-diagnostic examination, even for the better part from the standpoint of standardization, requires a mandatory check of the computer version of the methodology for its adequacy to the traditional "manual" analog. Problems of interaction of the surveyed with the automated system, considered within the scope of the problem of human-machine interaction, are still far from rational solution.

When communicating with the computer in the subject, there may be, for example, the effects of "psychological barrier" and "top trust". Therefore, automated variants of psych diagnostic techniques, at least, should be subject to re-standardization.

The use of computer testing has a number of significant benefits. Computer network testing technologies have allowed to overcome a number of shortcomings of blank technologies. The main advantages of computerized testing using the Internet are the following: the possibility of testing a long-distance respondent; rapid analysis of the results of a large number of subjects, carried out automated, freeing specialists from mechanical work; application of adaptive testing technology, the essence of which is to present the next task (question) taking into account the answer to the previous one; accumulation of a significant base of results for the purpose of their further processing in the interests of improving the tools; optimization of the procedure for presenting test questions and answer variants in order to prevent the use of tips (keys), etc.; more rational use of testing time due to the possibility of presenting certain structural units or tasks.

Conclusions and perspectives of further research. An analysis of modern scientific sources and trends have made it possible to establish that uses of computer psych diagnostic testing are a promising direction for improving the psychological study of personnel. Scientific substantiation and significant practical achievements in this area are beyond doubt. That is why the further provision of effective implementation of personnel policy in the Armed Forces of Ukraine, through research of various professional groups, the search for new approaches to ensuring the reliability and effectiveness of psychological study, is an extremely relevant and perspective task for further scientific research.

It is established that the implementation of computer testing is a promising direction for improving the procedure of psychological study and can significantly improve the mechanism of personnel decision making in the Armed Forces of Ukraine.

The effectiveness of any process depends on how developed and realized labor potential of a person.

Thus, increasing the efficiency of recruitment of enterprises is not only a means and condition for the development of social production, but also of priority objective of qualitative improvement of the modern Ukrainian economy.

References

1. Technologies of personnel recruitment on the basis of modern software products, 2012. 162 p.
2. Savelieva V. S. Personnel Management: Textbook. Kramatorsk, DDMA, 2004. 384 p.
3. Ivanova S. V. The art of personnel selection. How to rate a person per hour: Alpina Business Busks, 2004. 160 p.
4. Kybanov A. Y. Personnel management of the organization: a textbook. 2nd edition, 2002. 638 p.
5. Kozachuk N. V. System approach to personnel selection. Personnel Management: Ukraine, 2008. No. 4. P. 23-28 p.
6. Korotkova E. M. Construction of the system of search and selection of personnel. Management and Manager, 2005. Number 2. S. 54-58 p.
7. Krushel'ts'ka O. V. Management of personnel: a manual. Edition 2nd, 2005. 308 p.
8. Mikhalyak T.M. Efficiency of using different methods in personnel selection. Personnel Manager, 2010. No. 11. P. 48-64 p.
9. Sklyar M. A. Selection of a HR-employee. Addition to the test. Personnel Manager, 2011. No. 9. P. 82-85 p.
10. Khmil F. I. Personnel Management: a textbook for higher educational institutions. Academic Publishing House, 2006. 488 p.

11. Information on the computer system of testing MAINTEST. URL: http://www.ht.ru/cms/bank.
12. Information about the professional-orientation expert system PROFPLAN. URL: http://www.ht.ru/cms/component/content/article.
13. Information about the expert system TEZAL. URL: http://www.ht.ru/cms/component/content/article.
14. Information about the PSI-CARD system. URL: http://www.cogitocentre.com/page.php?al=14807.
15. Bodalev A.A., Stolin V.V. General Psychodiagnostics, 2006. 440 p.
16. Shama IV Psychological diagnostics of professional suitability of managerial personnel by means of computer technologies, 2006. 440 p.
17. Article: Problems of the development of psychological research using computer technologies. URL: https://stud.com.ua/.../ osoblivosti_kompyuternoyi_diagnosti.
18. Gordeyeva A. Y. Psychological peculiarities of the process of personification in the "Man-computer" dialogue: Author's abstract. dis Cand. psychologist Sciences, 2003. 20 p.

Резюме

Міньковський А. *слухач, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського*

ПСИХОЛОГІЧНЕ ТЕСТУВАННЯ ПРИ ВІДБОРІ ТА ОЦІНЦІ ПЕРСОНАЛУ З ВИКОРИСТАННЯМ КОМП'ЮТЕРНИХ ПРОГРАМ

В даній статті розкрито питання актуальності дослідження певних психологічних якостей і властивостей особистості шляхом використання психологічних тестів з використанням комп'ютерних програм. Проведено порівняльний аналіз застосування комп'ютерних тестів та інших оціночних методик в управлінні персоналом в нашій державі та інших країнах світу. Розглянуто переваги та недоліки використання комп'ютерних програм для проведення психологічних досліджень, можливості комп'ютерних програм та їх доступність у використанні. Також розглянуто необхідність та актуальність питання щодо впровадження автоматизованих систем в усі виробничі, технологічні та організаційні процеси, які дають можливість зменшити робоче навантаження на працівників завдяки автоматизації управлінських процесів.

Ключові слова: професійне тестування; психологічне тестування; дослідження психологічних якостей; валідністю; надійність; репрезентативність; достовірніст; комп'ютерні тести; комп'ютерна психодіагностика; оціночні методики.

Резюме

Миньковский А. *слушатель, Национальный университет оборони Украины имени Ивана Черняховского*

ПСИХОЛОГИЧЕКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ВО ВРЕМЯ ОТБОРА И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОМПЬЮТЕРНЫХ ПРОГРАММ

В данной статье раскрыты вопросы актуальности исследования определенных психологических качеств и свойств личности путем использования психологических тестов с использованием компьютерных программ. Проведен сравнительный анализ применения компьютерных тестов и других оценочных методик в управлении персоналом в нашей стране и других странах мира. Рассмотрены преимущества и недостатки использования компьютерных программ для проведения психологических исследований, возможности компьютерных программ и их доступность в использовании. Также рассмотрена необходимость и актуальность вопроса по внедрению автоматизированных систем во все производственные, технологические и организационные процессы, которые дают возможность уменьшить рабочую нагрузку на работников благодаря автоматизации управленческих процессов.

Ключевые слова: профессиональное тестирование; психологическое тестирование; исследование психологических качеств; валидность; надежность; репрезентативность; достоверность; компьютерные тесты; компьютерная психодиагностика; оценочные методики.

УДК 159.92.37.09
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 106-110

Мозальов В. *кандидат педагогічних наук,*
НУОУ імені Івана Черняховського
ORCID ID /0000-0002-1764-9063

ПСИХОЛОГІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті розглядається актуальна проблема психологізації процесу навчання у вищих військових навчальних закладах шляхом розвитку психологічної компетентності учасників освітнього процесу, як обов'язкової педагогічної умови для підвищення якості підготовки фахівців у сфері оборони. А також привертається увага до актуального питання психологічної готовності педагогів до впровадження освітніх реформаційних інновацій.

Ключові слова: якість освіти; психологізація; освітній процес; вищий військовий навчальний заклад; психологічна компетентність.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства і збройних сил у вищій освіті, зокрема і військовій, розгортаються численні колізії щодо шляхів її інтеграції в європейський освітній простір як базової соціалізувальної системи. Умови масштабної модернізації функціонування суспільства об'єктивно виокремлюють в якості основного пріоритету інноваційний розвиток. Питання запровадження освітніх інновацій є актуальним для України. Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до створення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. З огляду на це система вищої військової освіти має гарантувати санкціоноване державою відтворення суспільного досвіду і визначати напрям розвитку самого суспільства.

Однією з таких колізій є невідповідність між запитами психолого-педагогічної практики у вищих військових навчальних закладах (далі – ВВНЗ) на психологізацію вищої військової освіти (посилення психологічної її складової) та готовністю науково-педагогічних працівників до реалізації цих запитів. Означена невідповідність становить неабияку проблему системи вищої військової освіти і вітчизняного освітнього простору загалом. Дана проблема гальмує реалізацію сучасних і перспективних педагогічних ідей і концепцій, інноваційний розвиток суспільства та збройних сил, їх інтеграцію в світовий соціально-економічний, безпековий, культурний і освітній простір.

Мета статті.

З огляду на зазначене вище метою даної статті є привернення уваги суб'єктів освітнього процесу до проблематики щодо браку практичного застосування психологічного знання і психологічного інструментарію в сучасній науково-педагогічній практиці ВВНЗ. Особливий акцент – на процес підготовки до цього майбутніх військових педагогів, а також визначення перспектив оптимізації ситуації, яка склалася нині у ВВНЗ та у вітчизняній системі вищої військової освіти загалом.

Виклад основного матеріалу.

Посилення психологічної складової вищої військової освіти, лише на перший і не надто заглиблений погляд виглядає самоочевидним і начебто не становить особливої проблеми і не потребує спеціального аналізу. Але на практиці існує реальна потреба в підвищенні психологічної компетентності суб'єктів освітнього процесу в усіх ланках і на всіх рівнях його організації.

Ця проблема є досить задавненою в часі, але нажаль мало дослідженою. Вивчення історичної ретроспективи свідчить про те, як непросто психологічне знання інтегрувалося в педагогічну царину і як воно разом з його носіями неодноразово замовчувались фахівцями і громадськістю. Як зазначає О. Петрунько, одним із свідчень незбігу в освітньому просторі суспільства психологічних та педагогічних знань, ідей та уявлень є драматична доля педології – комплексної науки про дитину, біля витоків якої стояли видатні філософи, педагоги, психологи, дитячі психіатри і педіатри кінця XIX – початку XX століття [5].

При цьому саме психологічні ідеї багатьох, у т.ч. народних педагогів, які в свій час слугували мішенню для потужної критики з боку хранителів традиційних педагогічних канонів, за нашим глибоким переконанням, можна відносити до тих доленосних чинників, які гарантували тривале життя відомим і визнаним в усьому світі педагогічним системам (Й. Песталоцці, Дж. Локка, Ж.-Ж.Руссо, Г. Сковороди, К. Ушинського,

В.Сухомлинського та ін.) і зберегли ці системи для далеких нащадків [6].

Значна частина психологічної наукової спільноти, а особливо ті, які так чи інакше причетні до науково-педагогічної діяльності стверджують що педагог має володіти належними психологічними знаннями і підвищувати свою професійну компетентність саме через її психологізацію.

Зокрема В. Маслов зазначає що в процесі підготовки і проведення навчального заняття викладач як на усвідомленому, так і на інтуїтивному рівні просто вимушений враховувати психічні процеси, що протікають в психіці кожної особистості. Серед них такі, як воля, емоції, почуття, мислення, мовлення, сприймання, відчуття тощо. Крім того, неможливо навіть розпочати будь-яке заняття, не знаючи рівня знань, навичок та умінь кожного зі слухачів. Психологізація навчання потребує від викладача значного збільшення уваги до своєї професійної кваліфікації, до глибокого опанування можливостей психологічного дослідження та практичного застосування його результатів [4].

Доцільність таких підходів видається самоочевидною і начебто не викликає жодних заперечень чи сумнівів. Але практика організації освітнього процесу у ВВНЗ свідчить що не все є "прозорим" і безпроблемним в педагогічних царинах – і в сучасній системі вищої військової освіти на всіх освітніх рівнях підготовки фахівців у сфері оборони. Йдеться, зокрема, про те, що адміністрація і науково-педагогічні працівники ВВНЗ, зазвичай формально або обмежено допускають психологічні знання й інструментарій у педагогічну практику. Саме таким чином стає зрозумілим те, що в освітньому просторі періодично загострюються й актуалізуються одвічні питання про необхідність психологізації освітнього процесу, шляхом посилення психологічної компоненти (теоретичних та прикладних його ланок) та підвищення психологічної компетентності суб'єктів вищої освіти.

На нашу думку потребує рефлексивного осмислення та втручання ситуація яка наразі склалася у вітчизняному освітньо-педагогічному просторі з багатьма задавненими проблемами, зокрема неефективним пошуком шляхів психологізації вищої військової освіти.

На ряду з цим, науково-педагогічні працівники, які готові приймати освітні зміни, мають усвідомлювати основні риси відповідальності, яку вони несуть за слухачів (студентів), що передбачає ряд обов'язків (поважати кожного слухача і вірити в його успішність; бути чесним і визнавати власні помилки; цінувати особисті зусилля слухача; бути послідовними і справедливими; вміти слухати й дотримуватись конфіденційності; постійно поновлювати свої знання про розвиток слухачів тощо).

І це далеко не всі випробування, які готує для них освітнє реформування. Та чи готові науково-педагогічні працівники до нового формату роботи, нової відповідальності, нових акцентів у діяльності? Досвід свідчить, що робота в нових умовах у педагогів вишів що залучені до ряду пілотних проектів викликала обурення за те, що вони працювали вірою і правдою багато років, підготували багато фахівців, отримали високий рівень навчальних досягнень, а тепер їм не дають спокійно допрацювати. І нажаль мало позитивних емоцій вирує навколо освітніх реформ.

Спробуємо окреслити феномен психологізації освітнього процесу у ВВНЗ та надати йому визначення. Погоджуємося з думкою О. Петрунько, що "психологізація" це істотне, тобто здатне спричинити позитивні якісні зміни в усіх ланках і на всіх рівнях реалізації педагогічної освіти посилення психологічної її складової, внаслідок чого психологічні знання й інструментарій природно інтегрувалися б у педагогічну освіту і практику на всіх рівнях їх організації і перебігу, а відтак і в педагогічно-освітній простір країни загалом [5].

Виконання цього непростого завдання полягатиме в тому, що психологізація освітнього процесу у ВВНЗ передбачатиме врахування і системну реалізацію двох важливих факторів, об'єктивного і суб'єктивного.

Об'єктивний носить здебільшого формальні ознаки і включає когнітивний та технологічний аспекти. Це, наприклад, психологічні дисципліни в межах навчальних програм (планів) та методи їх засвоєння. Суб'єктивний, який розкриває психологічні аспекти (мотиваційний, ціннісний, емоційний та інші), тобто пов'язаний суто з поведінкою людини.

Те, що окреслює перший фактор (власне, зміст і функції педагогічної освіти), зазвичай "спускається згори", а отже, є відносно добре формалізованим і регламентованим наявними навчальними програмами, планами, іншими нормативними документами. Інноваційні процеси у вишах, які зачіпають цілі, зміст і

умови освіти, зазвичай ініціюються на державному рівні і зрештою є реакцією на зміни, що відбуваються в суспільстві, а отже, мають здебільшого адаптаційний характер. А якість освіти найчастіше і цілком слушно розглядається як: 1) якість цінностей, цілей і норм; 2) якість умов; 3) якість процесу (змісту і технологій); 4) якість результатів [1].

Навіть така, здавалося б проблемна сфера, як реалізація та оцінка ефективності освітніх технології, насправді не є найскладнішою і найконфліктогеннішою. Освітні технології – дійсно складний об'єкт як з погляду можливостей їх втілення, так і з погляду керування ними – постають як досить добре сегментизована сфера, де виокремлюються: 1) технології організації освітнього процесу (склад, характер і послідовність освоєння програмних дисциплін); 2) технології проведення занять; 3) технології контролю за якістю знань; 4) технології самоосвіти. А критеріями їхньої ефективності зазвичай постають: 1) внесок їх у розвиток професійних і особистісних компетентнеостей слухачів; 2) інтенсифікація освітнього процесу за показником індивідуалізації (коли потрібні компетентності сформовано у більшості слухачів); 3) інтенсифікація освітнього процесу за показником досягнення кращих результатів за меншу кількість часу [1].

Вище зазначене не стає предметом гострих дискусій і суперечок, а пов'язані із даним аспектом технологічні й інші проблеми, переважна більшість яких є спільними для педагогічної і психологічної спільнот, не відграють ключової ролі в поєднанні поглядів педагогів та психологів у досягненні кінцевої мети ВВНЗ. Всі вони підлягають впливу однакових чинників системного характеру, зумовлених наявною воєнно-політичною, економічною і соціокультурною ситуацією. Створені ними спільні труднощі змушують їх балансувати між традиційним (розумним, добрим, вічним) та інноваційним (динамічним, змінюваним), реагуючи на численні директиви зверху (що зазвичай подаються під гаслами гуманізації і демократизації освіти); вимушено виконувати недоцільні або й апріорі невиконувані завдання; потерпати від тотального дефіциту ресурсів (браку фінансування, браку усвідомлення стратегічних цілей і завдань освітніх реформ, браку успішної практичної участі в інноваційних процесах (без чого неможливі впевненість у правильності своїх дій і закріплення нового позитивного досвіду); існувати в умовах організаційного хаосу і тотальної дезінтеграції (що виявляється як незбіг інтересів і потреб, неузгодження професійних зусиль в усіх сферах і на всіх рівнях реалізації вищої військової освіти) [5]. Це спільне поле системних труднощів є чинником об'єднання педагогічної і психологічної спільноти в освітньому просторі.

Психологічний фактор має значно менш виражені нормативний зміст і нормувальні функції. Почасти саме тому на рівні його дії виявляються істотні незбіги в поглядах педагогів і психологів на процес педагогічної освіти і її результати [2]. Як правило значна кількість таких незбігів міститься у професійних дискурсах педагогів і психологів. Педагоги часто говорять: "Змінюючи (навчаючи) інших, змінюєшся (навчаєшся) сам". Таким чином вони орієнтовані на формування і зміну інших людей. Позиція психологів – "Змінюючись сам, змінюєш світ". Отже, вони орієнтовані на відповідність себе й інших світу. Педагоги традиційно виходять із позиції ментора ("я знаю це краще за тебе", "чини як я" тощо), а психологи орієнтовані на партнерські стосунки "на рівних", на діалог у широкому його розумінні. Такого роду незбігами спричинена більшість труднощів і помилок, які виявляються у відносинах і взаємодії педагогічної і психологічної спільнот у педагогічній царині, зокрема й у сфері вищої військової освіти: неадекватні очікування однин від одного, брак взаємної довіри, боротьба за "свою територію", ревізія психологічних знань (надміру сміливих, "невигідних" для педагогічної практики) під педагогічним кутом зору. При цьому педагоги зазвичай не заперечують включення психологічної складової в освітню підготовку майбутніх педагогів і навіть активно декларують підтримку на користь цього, що ще більше "унепрозорює" ситуацію [1].

Наприклад, під час семінару психолого-педагогічного спрямування при обговоренні питань фахової підготовки майбутніх магістрів-педагогів керівництво декларує необхідність опанування майбутніми викладачами таких інструментів практичної роботи зі слухачами, як новітні інформаційні технології та мовленнєва (а саме – іншомовна) підготовка, але при цьому жодним словом не згадує про психологічну складову професійної підготовки майбутнього військового педагога, оскільки щиро вважає, що це й так зрозуміло. І як результат, під час засвоєння магістерських програм, важливих навичок щодо цілепокладання і планування, комунікації і роботи в команді, емпатії і знаходження стратегій "виграш-виграш",

майбутньому магістру здобути не вдається. А шанований доктор педагогічних наук доводить не менш шанованому кандидату психологічних наук, що слухачі мають писати магітерські роботи з психологічних дисциплін на основі тих вимог, що розроблені для написання робіт із педагогіки. Такого роду факти свідчать про неналежний рівень психологічної культури сучасної педагогічної спільноти. Таким чином під психологізацією освітнього процесу у ВВНЗ розуміємо специфічний вплив психологічних знань на процес формування особливих відносини між суб'єктами освітнього процесу з метою підвищення якості вищої освіти.

Тож цілком природним і закономірним наслідком цього є те, що зрештою рівень їх психологічної компетентності в рамках навчальної діяльності у кращому разі залишається на інтуїтивному рівні і виявляється як окремі випадкові осяяння, а не на рівні впевненого і систематичного застосування, а в гіршому – у майже нерозвинутому, зародковому стані [4]. І ця вкрай неоптимістична ситуація потребує технологічного втручання, основу якого мають становити рефлексивні технології впливу, основна ідея яких – активація й збагачення індивідуальної і колективної рефлексії стосовно інтеграції психологічних знань, інструментів і практик в сучасне освітнє середовище та повсякденного практичного їх застосування.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Посилення психологічної складової вищої військової освіти, передбачає реалізацію обох однаково важливих аспектів цієї складової – об'єктивного (що має когнітивний та технологічний виміри) і суб'єктивного (що має мотиваційний, емоційний, ставленнєвий, ціннісний та інші, власне психологічні, виміри). Психологізація покликана не лише забезпечити традиційну психологічну допомогу адміністрації, слухачам, науково-педагогічним працівникам вишу, але й реалізовувати психологічний супровід основних соціальних процесів в ВВНЗ. Вона не належить до самоочевидних феноменів, які "розуміються самі собою".

Головною системною причиною того що перспективи психологізації вищої військової освіти видаються не такими оптимістичними, як того хотілося б, полягає в тому, що за деклараціями на підтримку психологізації відбувається реальний, хоч і прихований спротив їй з боку педагогічної спільноти.

Нагальна необхідність посилення психологічної компетентності науково-педагогічної спільноти та підвищення рівня її психологічної культури, обумовлена об'єктивними і суб'єктивними проблемами й труднощами, які постають на шляху психологізації освітнього процесу у ВВНЗ.

Всі аспекти і виміри психологізації мають чітко експлікуватися на рівні нормативних документів і активно вводитися в науковий і практичний дискурси науково-педагогічної спільноти. Покладаючись на стратегічно-планувальну функцію мови, слід говорити про психолого-педагогічній (а не педагогічний) процес, психолого-педагогічну (а не педагогічну) освіту, психолого-педагогічні (а не педагогічні) чинники тощо. Застосування пропонованих термінів у науково-педагогічному дискурсі створить підґрунтя для формування у науково-педагогічної спільноти настанов і мотивації на посилення і розвиток власної психологічних компетентності і психологічної культури, істотно покращить перспективи психологізації освітнього процесу у ВВНЗ.

Список використаних джерел

1. Гуржій А.М. Каракай Ю.В., Петренко З.О., Вавіліна Н.І., Куранда Т.К. Інноваційна діяльність в Україні. – К.: УкрІНТЕІ, 2006. – 152 с.

2. Донченко О.А. Небезпеки психосоціального простору // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: Зб. наук. праць / За заг. ред. М.М.Слюсаревського. – К.: Міленіум. – 2007. Вип. 5-6. – С. 135-143.

3. Лепский В.Е. Рефлексивно-активные среды инновационного развития. – М.: Изд-во «Когито-Центр». – 2010. – 255 с.

4. Маслов В.С. Психологізація навчання // Вісник Національного університету оборони України. – 2012. – Вип. 2 (27). – С. 54-58.

5. Петрунько О.В. Психологізація педагогічного процесу: актуальність проблеми // Вісник психології і педагогіки: Зб. наук. праць / Педагогічний інститут Київського університету імені Бориса Грінченка. – 2009. – Вип. 9. – К.: 2012. – Режим доступу до збірника: http://www.psyh.kiev.ua

6. Фролов П.Д. Образ інновацій: у пошуках технологій творення // Вісник Чернігівського університету. – 2010. – С. 307-311.

References

1. Gurzhij, A.M., Karakaj, Yu.V., Petrenko, Z.O., Vavilina, N.I., Kuranda, T.K. (2006). Innovacijnadiyal`nist` v Ukrayini [Innovation Activity in Ukraine], p. 152 (in Ukrainian).

2. Donchenko, O.A. (2007). Nebezpeky` psy`xosocial`nogoprostoru [Dangers of psychosocial space]. Problemy` polity`chnoyipsy`xologiyi ta yiyirol` u stanovlenni gromadyany`na Ukrayins`koyiderzhavy`: Zb. nauk. pracz`, 5–6, pp. 135–143 (in Ukrainian).

3. Lepsky`j, V.E. (2010). Refleksivno-aktivnyie sredy iinnovatsionnogo razvitiya [Reflexive and Active Environments of Innovative Development], p. 255 (in Russian).

4. Maslov, V.S. (2012). Psyxologizaciya navchannya [The psychologizing of education]. Visny`k Nacionalnogo universytetu oborony` Ukrayiny`, 2 (27), pp. 54–58 (in Ukrainian).

5. Petrun`ko, O.V. (2009). Psyxologizaciya pedagogichnogo procesu: aktualnist` problemy`[Psychologization of the pedagogical process: the relevance of the problem]. Visnyk psyxologiyii pedagogiky`: Zb. nauk. pracz`, 9. [e-book]. Available at:http://www.psyh.kiev.ua (in Ukrainian).

6. Frolov, P.D. (2010). Obraz innovacij: u poshukax texnologij tvorennya [The image of innovation: in search of creation technologies]. Visnyk Chernigivskogo universytetu, pp. 307-311 (in Ukrainian).

Резюме

Мозалёв В. *кандидат педагогических наук,НУОУ имени Ивана Черняховского*
ORCID ID /0000-0002-1764-9063

ПСИХОЛОГИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВЫСШИХ ВОЕННЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В статье рассматривается актуальная проблема психологизации процесса обучения в высших военных учебных заведениях путем развития психологической компетентности участников образовательного процесса, как обязательной педагогической условия для повышения качества подготовки специалистов в сфере обороны. А также привлекается внимание к актуальному вопросу психологической готовности педагогов к внедрению образовательных реформирования инноваций.

Ключевые слова: качество образования; психологизация; образовательный процесс; высшее военное учебное заведение; психологическая компетентность.

Summary

Mozalev V. *Candidate of Pedagogical Sciences, NUDU after Ivan Chernyakhovsky*

PSYCHOLOGY OF EDUCATIONAL PROCESS IN HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article deals with the actual problem of psychologization of the learning process in higher military educational institutions by developing the psychological competence of the participants in the educational process, as an obligatory pedagogical condition for improving the quality of defense training. And also attention is drawn to the topical issue of the psychological readiness of teachers to implement educational reform of innovations.

The purpose of this article is to draw the attention of the subjects of the educational process to the problems concerning the lack of practical application of psychological knowledge and psychological tools in the modern scientific-pedagogical practice of the HMEI. Particular emphasis is placed on the process of preparation for it of future military teachers, as well as the definition of prospects for optimizing the situation that has developed nowadays in the HMEI and in the national system of higher military education in general.

This problem is rather slowed down in time, but unfortunately it has not been investigated. The study of historical retrospective shows that it is not easy for psychological knowledge to integrate into the pedagogical realm and how it, along with its carriers, was repeatedly suppressed by specialists and the public.

In our opinion, the situation which has developed in the domestic educational and pedagogical space with many overwhelming problems, in particular ineffective search for ways of psychologization of higher military education, needs to be reflexive comprehended and interfered.

In the process of preparing and conducting ascientific class, the teacher, both on a conscious and intuitive level, is simply forced to take into account the mental processes occurring in the psyche of each individual. Among them there are will, emotions, feelings, thinking, speech, perception, sensation, etc. Besides, it is impossible even to start any class, without knowing the level of knowledge, skills and abilities of each of the listeners. Psychologization of education requires from the teacher a significant increase in attention to their professional qualifications, to profound understanding of the possibilities of psychological research and the practical application of its results.

Strengthening the psychological component of higher military education includes the implementation of both equally important aspects of this component — objective (having cognitive and technological dimensions) and subjective (which has motivational, emotional, relational, value and other, actually psychological, dimensions). Psychologization is designed not only to provide traditional psychological assistance to the administration, students, scientists and pedagogical workers, but also to implement psychological support of the main social processes in the HMEI.

Keywords: qualityofeducation; psychologization; educationalprocess; highermilitaryeducationalinstitution; psychologicalcompetence.

УДК 159.944.3
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 111-117

Поканевич О. *головний фахівець відділу психологічного забезпечення та соціально – гуманітарної роботи управління персоналу Головного управління Державної служби з надзвичайних ситуацій України у м. Києві*
ORCID ID 0000-0002-8948-3816

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПОЖЕЖНИХ – РЯТУВАЛЬНИКІВ

У статті йде мова про програму формування психологічної готовності майбутніх пожежних – рятувальників до професійної діяльності, процес емпіричного дослідження шляхом констатуючого та формуючого експерименту. Описана вибірка досліджуваних, діагностична процедура, що включає в себе експертну оцінку діяльності та діагностичний інструментарій, який був застосований для дослідження ефективності програми формування психологічної готовності. Вказаний порівняльний аналіз, який дав змогу зробити висновки про покращення показників психологічної готовності майбутніх пожежних – рятувальників.

Ключові слова: професійна діяльність; психологічна готовність; компоненти психологічної готовності; готовність до виконання завдань; готовність до професійної діяльності.

Постановка проблеми. Праця пожежного-рятувальника відноситься до категорії складної і небезпечної для життя та здоров'я. Психологічна неготовність пожежних-рятувальників до дій в таких ситуаціях може мати погані наслідки. Як показали спеціальні наукові дослідження і досвід, при виникненні особливо складних ситуацій різко збільшується практична потреба в цілеспрямованому, кваліфікованому психологічному впливу на людей. Необхідна повсякденна психологічна готовність всього особового складу до дій в особливо складних умовах. Вона базується на професійній, психологічній, фізичній підготовленості співробітників. Однак проблеми психологічної готовності пожежних-рятувальників на початковому етапі навчання в навчальних центрах в психологічній літературі майже не досліджені.

Аналіз наукової літератури показує, що проблема, яка досліджується є недостатньо розробленою в психологічній науці, а відсутність системних, науково - обґрунтованих практичних рекомендацій змістовного характеру викликає істотні ускладнення в становленні ефективної системи оцінки та підтримки психологічної готовності пожежних - рятувальників до діяльності в особливих умовах.

Аналіз останніх публікацій. Ряд авторів різні аспекти проблеми оцінки та формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах розглядають в рамках проблеми психологічної підготовки. В основному вони розкривають загальні питання її здійснення на різних етапах професійного становлення спеціаліста та ґрунтуються на положеннях відомих робіт А.Г.Базанова, В.П.Давидова, Л.Г. Дикої, В.Л.Марищука, В.В.Офіцерова, А.М.Столяренка, Я.Я.Юрченка, В.Т.Юсова та інших авторів.

Різні аспекти процесу оцінки та формування психологічної готовності у співробітників ризиконебезпечних професій знайшли відображення в роботах Ю.В.Аманацького, Ю.Н.Голованова, Г.С.Дуніна, А.А.Кочина, Н.Н.Силкина, Л.С.Узуна. Серед вітчизняних науковців цією проблемою займались В.В. Вареник, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, С.М. Миронець, В.П. Садковий, О.В. Тімченко.

Загалом аналіз наукової літератури з цього напрямку свідчить про те, що формування психологічної готовності співробітників ДСНС повинно здійснюватись на протязі всього строку служби. Однак проблеми психологічної готовності пожежних-рятувальників на початковому етапі навчання в навчальних центрах в психологічній літературі майже не досліджені.

Аналіз наукової літератури показує, що проблема, яка досліджується є недостатньо розробленою в психологічній науці, а відсутність системних, науково-обґрунтованих практичних рекомендацій змістовного характеру викликає істотні ускладнення в становленні ефективної системи оцінки та підтримки психологічної готовності пожежних-рятувальників до діяльності в особливих умовах.

Аналіз проблеми психологічної готовності працівників ДСНС України до дій в екстремальних ситуаціях передбачає, насамперед, визначення основних теоретико-методологічних засад дослідження. Психологічна готовність як об'єкт дослідження стала розглядатися з 50-60-х років XX століття у зв'язку з підвищенням вимог до психологічних характеристик здійснюваної людиною діяльності, пошуком умов оптимізації, підвищенням її успішності.

Загалом аналіз наукової літератури з цього напрямку свідчить про те, що формування психологічної готовності співробітників ДСНС України повинно здійснюватись протягом всього строку служби. Однак проблеми психологічної готовності пожежних-рятувальників на початковому етапі навчання в навчальних центрах в психологічній літературі майже не досліджені.

Аналіз філософської, психологічної та педагогічної літератури показав, що в сучасній науці проблема готовності до праці досліджується на наступних рівнях (Сторожук Н.А. Дисертація на здобуття наукового ступеню кандидат психологічних наук «Формування психологічної готовності молодого офіцера збройних сил України до службово-бойової діяльності». Київ, 2010. 215с.):

- особистісному, що розглядає готовність як стійке, багатоаспектне утворення особистості, яке включає низку компонентів, адекватних вимогам змісту та умовам діяльності, які у своїй сукупності дають можливість суб'єкту успішно здійснювати діяльність і є результатом підготовки (підготовленості) до певної діяльності;

- функціональному, що вивчає готовність як певний стан психічних функцій, що займає проміжне положення між психічними процесами і якостями особистості та забезпечує загальний функціональний рівень, на фоні якого розвиваються процеси, необхідні для ефективного виконання того, чи іншого виду діяльності;

- особистісно-діяльнісному, що визначає готовність як цілісний прояв всіх сторін особистості, яке дає можливість ефективно виконувати свої функції.

Ряд авторів (Кокун О.М., Пішко І.О. Лозінська Н.С., Копаниця О.В. Діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.:НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 153 с.) під психологічною готовністю розглядають інтегративне особистісне утворення, яке складається з тривалої та короткочасної готовності та забезпечує психологічну придатність військовослужбовців до виконання дій за призначенням. Тривала психологічна готовність формується впродовж тривалого часу військово-професійної підготовки та діяльності військовослужбовця та характеризує його потенційну психологічну здатність до виконання різних завдань за призначенням. Короткочасна готовність базується на основі першої та характеризує наявну на даний період часу (від дня до кількох днів) психологічну здатність до виконання конкретних завдань.

У тривалій психологічній готовності військовослужбовців автори виділяють дві основні складові: особистісну й функціональну готовність.

Особистісна готовність передбачає наявність 4-х компонентів:

- моральна готовність (усвідомлення обов'язку, відповідальність, небезпека для власного життя, соціального та особистісного сенсу участі у військовій діяльності, активна життєва позиція, самокритичність, потреба в професійному самовдосконаленні);

- вольова готовність (упевненість у собі, зібраність, організованість, сміливість, рішучість, сомоконтроль, витримка, готовність до ризику);

- комунікативна готовність (наявність загальних та професійних якостей: комунікабельність, переконливість, володіння професійною мовою, вміння віддавати чіткі команди, поваги до колег, готовність до взаємодопомоги);

- загально психологічна готовність (оптимальний рівень особистісної тривожності, високі здібності саморегуляції психічного стану, розвинуті інтелектуальні якості, розвинені здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів діяльності тощо).

У функціональну входять 6 компонентів:

- мотиваційна готовність (відданість військовій службі, потреба в самовдосконаленні,в успішному вирішенні професійних завдань, переконання в необхідності професії, бажання досягти успіху й показати себе з кращого боку та ін.);

- когнітивна готовність (знання професійних обов'язків, функцій, оцінка їх суспільної значущості, знання способів,

методів, засобів вирішення професійних завдань, знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності та ін.);

- креативна готовність (здатність генерувати ідеї, гнучкість розуму та ін.);

- орієнтаційна готовність (знання та уявлення про особливості й умови службової діяльності, її вимоги до особистості);

- операційна готовність (наявність вмінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, володіння способами й прийомами професійної діяльності, здатність до моделювання своєї діяльності);

- оцінювальна готовність (адекватна самооцінка своєї підготовленості та відповідності результатів вирішення службових задач визначеним вимогам).

Короткочасна психологічна готовність військовослужбовців до виконання дій за призначенням складається з 5-ти компонентів:

- мотиваційна готовність (мотивація на виконання завдань за призначенням);

- орієнтаційна готовність (знання та уявлення про особливості й умови діяльності, вирішуваних завдань, вимог, які вона ставить до особистості віцськовослужбовця);

- операційна готовність (актуальна можливість до реалізації наявних умінь та навичок, необхідних для вирішення професійних завдань);

- оцінювальна готовність (адекватна самооцінка своїх можливостей щодо вирішення поставлених задач);

- емоційна готовність (оптимальний рівень ситуативної тривожності, позитивна настроєність на вирішення завдань за призначенням, зібраність, впевненість у своїх силах та ін.).

Отже, стійку, тривалу готовність особистості до діяльності можна розглядати як складну індивідуальну властивість особистості. Її формування відбувається в процесі діяльності опосередковано, через створення і повторення спеціально розроблених розвивальних ситуацій, психологічних умов. При цьому прості психічні стани, властивості особистості певним чином пов'язуються одна з одною, інтегруються і утворюють нову складну структуру.

На думку багатьох авторів (М. Дьяченка та Л. Кандибович), психологічна готовність до діяльності, як правило, проявляється в екстремальних умовах і залежить від типу нервової системи, індивідуально-типологічних особливостей особистості.

Отже, під психологічною готовністю до професійної діяльності ми будемо розуміти складне цілісне утворення психіки людини, що інтегрує в собі низку психологічних феноменів, які знаходяться в тісному взаємозв'язку, має складну динамічну структуру, між компонентами якої існують функціональні зв'язки. Залежно від того, яке функціональне навантаження виконують змістові характеристики даного феномену в процесі професійної діяльності, їх можна віднести до певних «блоків», а саме компонентів психологічної готовності до професійної діяльності. Рівень психологічної готовності у майбутніх пожежних-рятувальників ДСНС стає можливим оцінити безпосередньо в процесі навчання на курсах початкової підготовки. Аналізуючи компоненти психологічної готовності до діяльності в особливих умовах, варто виокремити з-поміж них чотири найважливіші:

- мотиваційний: складна система мотивів, що скеровують, посилюють і зумовлюють активність фахівця ДСНС у професійній діяльності;

- комунікативний: наявність загальних та професійних якостей: комунікабельність, переконливість, володіння професійною мовою, вміння надавати чіткі команди, поваги до колег, готовність до взаємодопомоги;

- вольовий: упевненість у собі, зібраність, організованість, сміливість, рішучість, самоконтроль, витримка, готовність до ризику;

- моральний: усвідомлення обов'язку, відповідальність, небезпека для власного життя, соціального та особистісного сенсу участі у військовій діяльності, активна життєва позиція, самокритичність, потреба в професійному самовдосконаленні.

Отже, проведений аналіз літературних джерел дав нам змогу зрозуміти, що процесу формування психологічної готовності майбутніх пожежних-рятувальників під час їх навчання на курсах початкової підготовки приділено дуже мало уваги. Наукові роботи по дослідженню психологічної готовності у більшості своїй присвячені формуванню психологічної готовності майбутніх офіцерів, підготовка яких відбувається у вищих навчальних закладах системи ДСНС України і триває п'ять років.

Мета статті: охарактеризувати програму формування психологічної готовності пожежних-рятувальників до майбутньої діяльності, створену автором та описати

результати емпіричного дослідження, які були отримані у процесі впровадження вказаної програми у практичну діяльність навчального центру підготовки майбутніх пожежних – рятувальників.

Виклад основного матеріалу. З метою визначення моделі психологічної готовності майбутніх пожежних рятувальників автором була розроблена анкета, яка включала в себе різні компоненти психологічної готовності майбутніх пожежних-рятувальників, які описувались вище. У анкетування прийняли участь 30 осіб начальницького складу (начальники районних управлінь, начальники частин, начальники караулів), яким було запропоновано (враховуючи досвід їх роботи, напрямок реагування в екстремальних ситуаціях) визначити найбільш значущі на їх думку компоненти психологічної готовності пожежних-рятувальників до майбутньої діяльності, які необхідно визначити, сформувати або закріпити під час навчання на курсах початкової підготовки. Аналіз проведеного анкетування дозволив створити модель психологічної готовності майбутніх пожежних рятувальників до діяльності в особливих умовах. В результаті дослідження була розроблена програма формування психологічної готовності пожежних-рятувальників до дій за призначенням, яка передбачає максимальне врахування особливостей професійної діяльності на початковому етапі навчання.

Вибірку склали 34 особи – чоловіки віком від 20 до 32 років, які не мали досвіду підготовки до діяльності в екстремальних умовах, не мають досвіду служби у Збройних силах України, рівень освіти яких середній та середньо – спеціальний. Всі учасники дослідження пройшли професійний відбір на службу, відповідне психологічне тестування та були спрямовані для проходження первинної професійної підготовки і отримання кваліфікації «пожежний-рятувальник». Ніхто з них раніше не брала участь у ліквідації надзвичайної ситуації.

Організаційно формувальний експеримент складався з трьох етапів:

1) первинна комплексна діагностика професійно-значущих рис та властивостей, що складають психологічну готовність до діяльності в особливих умовах.

2) реалізація формувального впливу (17 навчальних годин теоретичної та практичної підготовки).

3) вторинна діагностика психологічних рис та властивостей – компонентів психологічної готовності до діяльності в особливих умовах (за допомогою тих самих методик). Тривалість періоду часу між перших та другим тестуванням складала 16 тижнів, що відповідає терміну навчання.

Для дослідження були підібрані методики, що дозволяють оцінити вплив різних факторів професійної діяльності рятувальників не тільки в умовах підготовки, але й безпосередньої участі в ліквідації надзвичайної ситуації. Під час організації дослідження бралися до уваги психометричні якості інструменту, а також можливість його використання в груповому обстеженні працівників підрозділів ДСНС України. Діагностичний комплект склали наступні особистісні опитувальники: багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF Р. Кеттелла (форма С), методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі, ссобистісний опитувальник ЕРІ Г. Айзенка, скорочений багатофакторний опитувальник дослідження особистості Міні-мульт, опитувальник «Комунікативні та організаторські здібності» (КОС), індивідуально-типологічний опитувальник Л. М. Собчик, опитувальник структури темпераменту (ОСТ) В. М. Русалова, особистісний опитувальник Леонгарда-Шмішека. Наприкінці навчання (через чотири місяці) було проведене повторне тестування курсантів за допомогою того самого набору психологічних методик. Проаналізовані зміни індивідуальних результатів кожного учасника експерименту, їх напрямок та виразність. Щодо кожного зроблені висновки про загальну сформованість психологічної готовності до особливих умов діяльності наприкінці навчання.

Висновки і перспективи подальших досліджень: в результаті емпіричного дослідження стало можливим описати характерні особливості пожежних-рятувальників, що визначають рівень готовності до діяльності в екстремальних умовах. Відмічена виразна динаміка індивідуальних якостей курсантів, що свідчить про формування психологічної готовності до особливих умов діяльності.

- Достовірно зменшується чутливість до зовнішніх загроз. Відмічається загальне зменшення емоційності як функціональної властивості: чутливості до невдач у роботі, до розбіжностей між запланованим і реальним

результатом, внаслідок чого пожежні стають впевненіші і спокійніші. Опитувані стали швидше та сміливіше приймати самостійні рішення, сформувалась готовність до ризику, співпраці з незнайомими людьми в незнайомих обставинах.

- Корегується тривожно-помисливе переживання власних невдач, емоційно-депресивні прояви, формується обґрунтована впевненість в собі і в своїх силах. Майбутні пожежні-рятувальники поступово вчаться керувати своїми невдачами, не сприймати поразки у діяльності як внутрішній конфлікт; уникати тривожного каяття та почуття провини. Зменшуються прояви песимізму та пасивності, зникає загальмованість, інертність реакцій, усувається невпевненість, відчуття безсилля перед стресовими факторами

- Знижується екстремально-високий рівень домінантності у міжособистісних стосунках, натомість проявляться орієнтація на тісне співробітництво в групі. Гіперсоціальні альтруїстичні установки курсантів також знижуються до оптимального рівня. Вони відповідальні по відношенню до людей, вміють співчувати, заспокоїти або підбадьорити, при цьому здатні знаходити і підтримувати баланс інтересів в міжособистісній взаємодії.

- Самооцінка стає більш адекватною, залишаючись в межах адаптивного рівня. Внаслідок близького знайомства з професією, з її перевагами та ризиками, суттєво зменшується нереалістично-романтична спрямованість професійних уявлень курсантів, руйнуються ілюзії. Важливо надати цій кризі належний психологічний супровід, щоб не відбулося розчарування у виборі професії, натомість первинна романтична мотивація трансформувалася в реалістично-практичну налаштованість на вирішення професійних завдань.

- Розвивається загальна нервово-психічна стійкість, нормативність та самоконтроль поведінки. Паралельно з цим відбувається набуття експресивності та життєрадісності. Емоційний фон опитаних оптимізуються, його можна охарактеризувати як незначне підвищення активності. Помірна «енергетизація» курсантів має позитивний ефект впливу на мотивацію досягнень та ефективність навчання. Підвищений фон настрою виступає внутрішнім адаптивним ресурсом діяльності в особливих умовах.

Змінюється загальний стиль міжособистісної поведінки, формується гнучкість у вирішенні проблем і конфліктних ситуацій. Відбувається достовірний зсув даних виміру «самодостатність – соціабельність». Опитувані стали менш схильні підкорятися зовнішньому впливу без урахування ситуації. Конформізм, орієнтація на соціальне схвалення замінюється на усвідомлений вибір лінії поведінки: орієнтацію на власні рішення, самостійність, прагнення мати власну думку (залишаючись при цьому пов'язаним із іншими членами команди) та здатність за потреби проявити опір. З іншого боку, відбувається нормалізація рівня агресивності частини курсантів, знижується вимогливість, прямолінійність, деяка різкість та суворість в оцінці інших людей.

Достовірно збільшується сміливість та ефективність в соціальних контактах, зростає рівень комунікативних і організаторських здібностей. Це запорука швидкої орієнтації у новій обстановці, знаходження контакту у спілкуванні з незнайомими людьми, прийняття самостійних рішень та організації ефективної допомоги в екстремальній ситуації. Після проходження підготовчої програми суттєво зростає показник соціальної ергічності – у опитуваних формується новий рівень потреби в соціальних контактах, прагнення до лідерства, відбувається освоєння соціальних форм діяльності, схильність до сприйняття світу через комунікацію. Майбутні рятувальники стають більш наполегливі; самі починають шукати справи і завдання, що б задовольняли їх потребу в комунікації і організаторській діяльності.

Структура міжособистісних стосунків курсантів загалом стає більш унормованою, гнучкою та збалансованою. При цьому формується професійна модель комунікативної поведінки, для якої характерне поєднання високої соціальної ергічності та темпу з помірною пластичністю, а також дещо зниженою емоційністю та імпульсивністю. Пожежні усвідомлюють важливість соціальних зв'язків та власну потребу в них, достатньо легко й невимушено вступають в контакти з незнайомими людьми, використовуючи при цьому різноманітні комунікативні програми. При вступі в комунікацію вони певний час обмірковують ситуацію, а потім швидко висловлюються (в процесі професіоналізації ці комунікативні шаблони стануть автоматизованими). Формується впевнений та

спокійний стиль спілкування, що базується на переструктуруванні наявних функціональних властивостей темпераменту. Така модель поведінки обґрунтована необхідністю вирішення професійних завдань в екстремальних умовах діяльності.

Таким чином, емпірична перевірка переконливо засвідчила ефективність розробленої комплексної програми формування психологічної готовності пожежних-рятувальників до діяльності в особливих умовах. Запропонована програма може бути рекомендована до впровадження на початковому етапі навчання в системі Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Список використаних джерел

1. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб. Речь, 2001. 112 с.

2. Порядок психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій: Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 747 від 31.08.2017. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17

3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. 3-е изд. СПб. Питер, 2007. 688 с.

4. Головей Л. А. Кризисы развития субъекта деятельности на начальных этапах профессионализации. Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2016. № 4. С. 47-54.

5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. Москва. Мир, 2006. 336 с.

6. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ. Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.

7. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб. Речь, 2008. 624 с.

8. Сокращенный многофакторный опросник для исследования личности. URL: http://psylab.info

9. Выбойщик И. В. Акцентуации характера : учеб. пособ. 2-е изд., испр. и доп. Челябинск, ЮУрГУ, 2007. 84 с.

References

1. Kapustina A.N. Multifactorial personal method R.Kettella. Speech, 2001. 112 p.

2. The order of psychological protection in the State Services of Ukraine for the most advanced situations: Mandate of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine No. 747 from 31.08.2017 URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17.

3. Burlachuk L.F. Psychological Diagnostics Reference Book. 3rd ed. SPb. Peter, 2007. 688 p.

4. Golovey L. A. Development Crises in the Initial Stages of Professionalization. Moscow University Herald. Series 14: Psychology. 2016. № 4. p. 47-54.

5. Zeer E.F. Psychology of professions: studies. Manual. M.: Mir. 2006. 336 p.

6. Kokun O. M. Psychology of a professional establishment of a specialist. K. Inform.-analit. agency. 2012. 200 p.

7. Sobchik L.N. Psychology of individuality. Theory and practice of psycho diagnostics. SPb. Speech, 2008. 624 p.

8. Abbreviated multi-factor questionnaire for the study of personality. Material Psylab.info - encyclopedias psychodiagnostics. URL: http://psylab.info

9. Vyboyshchik I. V. Accentuation of character: studies. benefit. 2nd ed., Corr. and add. Chelyabinsk: Publishing house SUSU. 2007. 84 p.

Резюме

Поканевич Е. *главный специалист отдела психологического обеспечения и социально – гуманитарной работы управления персонала Главного управления Государственной службы по чрезвычайным ситуациям Украины в г. Киеве.*
ORCID ID 0000-0002-8948-3816

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПОЖАРНЫХ – СПАСАТЕЛЕЙ

В статье идет речь о программе формирования психологической готовности будущих пожарных - спасателей к профессиональной деятельности, процесс эмпирического исследования путем констатирующего и формирующего эксперимента. Описана выборка испытуемых, диагностическая процедура, включающая в себя экспертную оценку деятельности и диагностический инструментарий, который был применен для исследования эффективности программы формирования психологической готовности. Указанный сравнительный анализ, который позволил сделать выводы об улучшении показателей психологической готовности будущих пожарных - спасателей.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; психологическая готовность; компоненты психологической готовности; готовность к выполнению задач; готовность к профессиональной деятельности.

Summary

Pokanevych O. *A leading specialist, the department of psyhological maintanence and sociological and humanitarian work of personnel management in the Head administration of the State Emergency Service in Kyiv.*
ORCID ID 0000-0002-8948-3816

THE PROGRAMME OF FORMING PSIHOLOGICAL READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY OF FUTURE FAIR RESCUERS AND ITS EFFECTIVENESS RESEARCH

The article covers the programme of forming psihological readiness for professional activity of future fair rescuers for professional activity, the process of empiric research by means of statical and forming experiment. It presents the description of the chosen and the diagnostic tools applied to study the effectiveness of the programme of forming psihological readiness. Described is the comparative analysis which helped to make conclusions about improved indexis of psihological readiness of future fair rescuers.

Introduction: the analysis of scientific literature shows that the problem which is being investigated is not developed enough in psihological science and the lack of systematic practical recommendations of a substantive nature causes complications in the formation of an effective system of assessment and support of the psihological readiness of firefighters to operate.

Purpose: purpose is to characterize the formation program of psihological readiness of firefighters to the future activity created by the author and to describe the results of empiric research which where received in the process of implementation of the above mentioned program into practical work of future firefighters training centre.

Methods: the analysis of philosophical, psihological and pedagogical literature shows, that in modern science. The problem of readiness to operate is being investigated at the following levels: personal, functional and that of personal activity. For research were selected methods that allow to evaluate the impact of different factors of professional rescue workers not only in terms of training but also in direct participation in the elimination of an emergency. During the organization of the study, attention was paid to the psychometric qualities of the instrument and the group survey of employees of the units of the state emergency situations service of Ukraine.

Originality: the content and regularitie of the formation of the psihological readiness of fire rescuers for activities in special conditions at the initial stage of training are described: - the dependence on the effectiveness of the performance of official duties on the formation of psihological readiness at the initial stage of the service is clarified; - in the process of theoretical and experimental study of the process of formation of the psihological readiness for professional activity, psihological peculiarities of specialists of the research sample are shown, their connection with the objective conditions of education and the individual – psihological level of readiness for activities in risk conditions are considered; - the basis of creation of the system of means of preparation of the psihological readiness for professional activity, for action in extreme situations is determined.

Conclusion: as a result of the study, it was possible to describe the specific features of firefighters that determine the level of readiness for activities in extreme conditions. The generalized psihological portrait of future fire rescuers of the initial stage of training includes the following features: the communicative aspect, the motivational value aspect, the emotional aspect, the aspect of volitional regulation, cognitive aspect, the moral aspect. Empirical data obtained allow us to substantially clarify the theoretical model of psihological readiness for activities under special conditions.

Key words: professional activity; psihological readiness; components of psihological readiness; readiness for fulfillment of tasks; readiness for professional activity.

УДК: 159.9.355
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 118-123

Рибчук О. *слухач Національного університету оборони України імені Івана Черняховського*
ORCID ID 0000-0002-7544-6109

ПСИХОГЕННІ РОЗЛАДИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ

Стаття присвячена дослідженню історії виникнення поняття психогенних втрат. Проаналізовано підходи іноземних та вітчизняних вчених, щодо впливу психотравмуючих факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовця. Розглянуто сучасний стан вивчення проблеми психогенних втрат та сучасні підходи щодо їх класифікації.

Автором розкрита специфіка прояву психогенних розладів серед військовослужбовців, яка базується на досвіді застосування частин та підрозділів Збройних Сил України в антитерористичній операції та операції об'єднаних сил.

Ключові слова: бойовий стрес; посттравматичні стресові реакції; психотравмуючі фактори бою; психогенні розлади; психічна травма.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Напружені бойові дії, реальна загроза для життя, інформаційна невизначеність, втрата бойових побратимів у ряді випадків супроводжуються психогенними травмуючими ситуаціями, що є небезпечними для життя або надзвичайно значущими для особистості обставинами її функціонування, тому їх наслідками нерідко є психічні та психосоматичні розлади. Вони значною мірою зумовлені так званим бойовим стресом (БС), або як ми уже звикли чути посттравматичним стресовим розладом.

Світова статистика наочно свідчить про зростання актуальності проблеми психогенних втрат у процесі бойових операцій, локальних війн і збройних конфліктів, а також операцій з підтримки миру та безпеки. Під бойовим стресом, як правило розуміють багаторівневий процес адаптаційної активності людського організму, що супроводжується напруженням механізмів реактивної саморегуляції та закріпленням специфічних пристосувальних психофізіологічних змін. Водночас БС при певних обставинах є дестабілізуючим, передпатологічним станом, що обмежує функціональні резерви організму, збільшуючи ризик дезінтеграції психічної діяльності та виникнення стійких соматовегетативних дисфункцій, тому він може призводити до бойових стресових розладів різного рівня [4, 424].

Аналіз досвіду бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції та операції об'єднаних сил свідчить про те, що підвищення бойових (технічних) характеристик засобів ураження, удосконалення методів інформаційно-психологічної боротьби призводить до значного зростання психогенних розладів серед військовослужбовців, що негативно впливає як на їх боєздатність, так і на боєздатність частин і підрозділів, а отже, на ефективність бойових дій в цілому. Бойові підрозділи разом з неминучими фізичними втратами несуть значні психогенні втрати. Варто зауважити, що цей показник у порівнянні з війнами інших періодів і в інших державах значно зріс. Це й спонукає до детальнішого дослідження проблеми психогенних розладів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема психогенних розладів протягом останніх років неодноразово піднімається в дослідженнях як вітчизняних (О. Блінов, В. Стасюк, О. Тімченко, О. Чабан) так і зарубіжних науковців (Дейв Гроссман, Зоран Комар). Ретроспективний огляд наукових праць свідчить, що патогенна роль важких переживань, моральних потрясінь в розвитку психічних розладів відома з давніх часів. У виникненні одних захворювань стрес може виконувати роль пускового фактору, при інших здійснювати вплив на їхні клінічні прояви й динаміку, при третіх бути основою розвитку психічної патології. Крім того, психічна травма здатна призвести до патологічного формування особистості, визначаючи весь її подальший життєвий шлях. В усіх різноманіттях кожного з названих варіантів клінічна симптоматика є інтегральним відображенням взаємодії

комплексу зовнішніх і внутрішніх умов. Посттравматичні стресові розлади є актуальною проблемою сучасної людини й потребують наукових досліджень.

Не зважаючи на ґрунтовне вивчення зазначеної проблеми, на сьогодні вона залишається не менш актуальною. За оцінками вітчизняних та іноземних вчених, психогенні втрати в сучасних війнах можуть складати до 30 % і більше від кількості санітарних втрат, тому не враховувати їх реальність сьогодні вже не просто помилково, а й злочинно, тим більше, що психогенні втрати значно сильніше впливають на перебіг бойових дій, аніж фізичні.

Метою даної статті є розширення у ретроспективному аналізі підходів вітчизняних та зарубіжних вчених на природу психогенного розладу військовослужбовців, які приймають участь у бойових діях.

Виклад основного матеріалу. Психологічні наслідки участі в бойових діях піднімалися ще в працях істориків і філософів Стародавньої Греції, таких, як Геродот, Лукрецій та ін. З давніх-давен звертали на себе увагу вчених характерні симптоми психічної патології у колишніх солдатів, такі як дратівливість, тривожність і напливи неприємних спогадів. Однак перші наукові розробки даної проблеми з'явилися значно пізніше й спочатку також мали розрізнений і невпорядкований характер. Лише в середині дев'ятнадцятого століття було здійснено перше комплексне дослідження клінічних даних, яке виявило у багатьох колишніх учасників бойових дій підвищену збудливість, фіксацію на важких спогадах минулого, схильність до відходу від реальності і схильність до некерованої агресії.

Дослідники часто цитують згадки Геродота про психосоматичні розлади в учасників Марафонської битви, яка мала місце 12 вересня 490 до н. е. під час греко-перських воєн. Зокрема відоме ім'я воїна Епіцеліуса, який повністю втратив зір, не маючи при цьому будь-яких зовнішніх пошкоджень. Психологічні зміни і психопатологічні розлади у учасників бойових дій, зокрема ремінісценції, як основного елементу травматичного неврозу військових, описував Лукрецій у І ст. до н. е. Поема Гомера «Іліада» стала одним із перших класичних творів, в якому змальована як загальна травматологія, так і реакція воїнів на психотравмуючі події та особливостей прояву ПТСР. Першими описали психологічні проблеми, які виникли у солдат після повернення додому, американські лікарі часів Громадянської війни в Америці (1861 – 1865 рр.) [5, 28].

Цікавою, щодо питання психогенних розладів є точка зору Е. Кречмера, відповідно до якої у кожному індивідуумі дрімають особливі філогенетичні інстинкти, що запускаються суб'єктом у хід у важких умовах життя, коли неможливо боротися звичайними свідомими способами. Вчений стверджує, що у тварин під впливом сильної емоції страху виникають захисні реакції «уявної смерті» і «рухової бурі», що мають певний доцільний сенс у боротьбі за існування. Всі ці реакції втратили в людини, у повсякденному житті, своє початкове значення під впливом нових соціально-трудових умов життя і набутих форм поведінки. Проте, в особливо небезпечних випадках (стихійні лиха, потрясіння бойової обстановки), коли для суб'єкта немає виходу зі становища, ці старі, філогенетичного порядку, реакції знову виступають на авансцену в тому чи іншому вигляді. Істеричні симптоми мають свій корінь походження саме у такому роді біологічних реакціях, але самі по собі не є повною аналогією цих «інстинктивних» реакцій «рухової бурі». Звідси робиться зрозумілим визначення Кречмером істеричних реакцій – як таких психогенних форм реакції, де відома тенденція уявлення використовує інстинктивні рефлекторні або інші біологічно передзадані механізми. У своїй теорії Кречмер намагається обґрунтувати, яким чином з захисного типу інстинктивних реакцій (після сильного емоційного потрясіння під впливом «звикання» з одного боку, і «вольової тенденції», з іншого) поступово шліфуються істеричні механізми [2, 62].

Дослідник Я. да Коста описуючи психосоматичні порушення у солдатів, наголошував, що у клінічній картині спостерігається домінування кардіологічних симптомів, що дало змогу автору назвати цей стан «солдатське серце», пізніше відоме як вегето-судинна дистонія чи психовегетативний синдром. Окрім цього, основним діагнозом для військових на той час була «ностальгія», а для її лікування створювалися центри для надання психотерапевтичної допомоги, один із перших – створений у 1863 р. військовий психіатричний госпіталь.

У ході й в перші роки після першої світової війни відстрочені психічні явища, що спостерігалися у солдатів, розглядали в основному, в межах концепції травматичного неврозу. На відмінну від ранніх описів причин цього явища (починаючи від Д. Еріксона, 1876) розуміння його природи дещо розширилося. Тобто, поряд із фізичною травмою, велику роль у прояві травматичного неврозу стали надавати й психічним травмам.

Відстрочені психічні явища у ветеранів, що обумовлені участю у бойових діях, З. Фрейд пропонував визначати як «воєнний невроз». З. Фрейд відзначав, що труднощі у розумінні цього явища, обумовлені тим, що причини його прояву часто не були пов'язані з втручанням «грубої механічної сили». Воєнний невроз, він розглядав як, стан его-конфлікту. При цьому, особливе значення у виникненні невротичних розладів він надавав феномену психічної травми. Ідеї З. Фрейда, у тому числі про дві форми прояву реакції на психотравмуючу подію (витіснення та фіксація на травмі) знайшли своє відображення у сучасному розумінні реакції на травматичний стрес (посттравматичних стресових реакцій).

Німецькі лікарі при лікуванні пацієнтів, учасників бойових дій першої світової війни, встановили, що клінічні ознаки травматичного неврозу не слабшають, а посилюються з роками. До такого ж висновку прийшли психологи багатьох країн, зіткнувшись з феноменом «синдрому в'язнів концентраційних таборів», коли люди, що вижили в нелюдських умовах, нерідко добровільно йшли з уже спокійного і ситого життя, так і не зумівши подолати наслідки важкої психологічної травми.

Довготривала напруга фізіологічних і психологічних функцій призводить до послаблення захисних сил організму людини. Результатом є травматизація психіки і виникнення у неї різних розладів психогенного характеру. Усі розрахунки, починаючи з Франко-Прусської війни 1871 року, засвідчують, що захворювання психіки у воєнний час значно збільшуються (табл. 1.).

Таблиця 1

Бойові та психогенні втрати армій воюючих держав у XIX-XX ст.

Війни і держави	Брало участь осіб	Вбито		Психогенні втрати	
		Кількість	%	Кількість	%
Франко-Прусська 1870-1871 рр. Пруссія	1113000	17000	1,5	4800	0,37-0,51
Англо-Бурська 1899-1902 рр.	448000	6000	1,3	11200	2,5
Балканські війни 1912-1913рр. Болгарія Греція	660000 300000	44900 12000	6,8 4	2200 300	0,33 0,1
Російсько-Японська війна 1904-1905 рр. Росія	1365000		1,8	17800	1,31

В умовах тривалого емоційного напруження знижується фізіологічний рівень організму, що й обумовлює виникнення психічних травм і розладів. Не випадково основоположник вітчизняної військової хірургії М. Пирогов назвав війну «травматичною епідемією». За статистикою армій країн Північноатлантичного альянсу, бойові психогенні втрати в окремих локальних війнах та збройних конфліктах другої половини XX – початку XXI століття становили до 20 % від загальних втрат [1, 234].

У період другої світової війни кількість психічних розладів зросла, у порівнянні з першою світовою війною на 30 %. Загальна кількість осіб, що звільнилася від служби у зв'язку з психічними розладами, перевищувала кількість поповнень, яке надходило. Більше мільйона осіб в армії США (1333000) відчували такі сильні психічні потрясіння, що це виводило їх зі строю на певний термін. Тільки в наземних силах сухопутних військ США (не рахуючи особового складу армійської авіації, морської піхоти і ВМС) 504 000 чоловік у тій або іншій мірі тимчасово були виключені з бойових дій через психічні мотиви. З цього числа 330 000 чоловік були демобілізовані з діагнозом: «психічний розлад» [3].

Вказані вище дані ще раз підкреслюють складність досліджуваної нами проблеми. У другій світовій війні співвідношення особового складу бойових і тилових частин у армії США складало 1:12. За чотири роки війни не більше 800 000 військових американських наземних сил брали участь у бойових діях. З них 37,5% одержали психічні травми такої тяжкості, що були цілком виведені зі строю та демобілізовані. Ще 74% зверталися з цього приводу за медичною допомогою і проходили лікування терміном від декількох тижнів до кількох місяців [5, 265].

Що ж до сучасної ситуації в Україні, як зазначає начальник Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України генерал-лейтенант Олег Грунтковський, що із початком бойових дій проявилися різні проблеми. Стало зрозуміло, що людина, яка йде на війну й яка повертається з фронту – часом дві різні людини. Обстріли, поранення чи загибелі побратимів, усвідомлення того, що сам можеш загинути будь-якої миті, накладають відбиток на психіку. Хтось відновлюється сам, комусь потрібно допомагати. У вжитку з'являється абревіатура ПТСР – посттравматичний стресовий розлад, яким починають фактично лякати: всі, хто повернулися з Донбасу. А от питання виникне ПТСР чи ні, залежить від психіки. У нас є військовослужбовці, які воюють з першого дня війни, але діагноз ПТСР їм ніколи не поставиш. Це людина з сильною психікою, ну, дано природою так, дано вихованням, підготовкою. Тобто перед тим, як іти на фронт, є комплексна система підготовки людини до застосування зброї, поведінки в тих чи інших ситуаціях, як опанувати себе. За його словами, психологічна втома може «перерости» в ПТСР, а може й ні. Ще кілька років тому абревіатура ПТСР припадала пилом у підручниках психіатрії. Нині ж згадки про посттравматичний стресовий розлад можна знайти навіть у жовтій пресі. «Приїхав з АТО – чекай ПТСР», – попереджали ЗМІ ще наприкінці 2014 року, коли почалася «демонізація» психологічних проблем після війни [7].

Насправді посттравматичний стресовий розлад «наздоганяє» в середньому 10-15% учасників бойових дій. У США, які мають великий досвід лікування ПТСР, цю проблему діагностовано приблизно у 30% ветеранів війни у В'єтнамі й 25% ветеранів воєн в Афганістані та Іраку. Такі високі цифри можна пояснити як тим, що американці воювали не на своїй території, так і неоднозначним ставленням до цих операцій у самому американському суспільстві. Якщо у В'єтнамі внаслідок бойових дій загинуло 58 тисяч військових США, то після війни протягом десяти років, поки там не переймалися психологічною допомогою ветеранам, покінчили життя самогубством, пішли в кримінал або сіли за ґрати близько 65 тисяч [7].

Одним із видів стресових подій, який асоційований із розвитком ПТСР, є так званий «warzonestress». Результати закордонних досліджень наглядно демонструють значне підвищення ризику ПТСР у осіб, які пережили цей вид стресу, як цивільних, так і військових. Серед найбільш якісних досліджень, присвячених проблемі поширення ПТСР у військових, які брали участь у бойових діях, треба зазначити «National Vietnam Veterans Readjustment Study» (Дослідження щодо оцінювання реадаптації ветеранів війни у В'єтнамі), проведене в США. Згідно із отриманими даними, поширеність ПТСР серед чоловіків становила 15 %, а серед жінок – 8,5 %. У разі участі у високоінтенсивних бойових діях ця частка підвищувалася до 35,8 % у чоловіків та до 17,5 % серед жінок. Мова в цьому разі йде про поширеність в рамках одномоментного часового зрізу. Що стосується поширеності протягом життя, цей показник серед чоловіків та жінок становив 30,9 % серед чоловіків та 26,9 % серед жінок. Тобто, після участі у бойових діях, незалежно від їх інтенсивності, із ПТСР стикався кожен третій-четвертий військовий [5].

Особливий погляд на психотерапію з військовослужбовцями, які приймали участь у Антитерористичній операції знаходимо в професора О. Чабана. Ним проведене скринінгове обстеження на предмет наявності симптомів ПТСР серед військових, які перебували в зоні АТО та приймали участь у бойових діях. У обстежувану вибірку був включений також медичний персонал, який перебував в зоні АТО та надавав первинну медичну допомогу, але не брав участі в активних бойових діях. Для обстеження нами було використано опитувальник по симптомах ПТСР – PCL-V (PTSD Checklistfor DSM-V, Weahers F. W. 2013) та Госпітальна шкала тривоги та депресії – HADS (Hospital Anxietyand Depression Scale, Zigmond A. S., Snaith R. P., 1983).

Опитувальник PCL-5 був отриманий від розробників – Національного центру ПТСР (National Centerfor PTSD), США. Опитувальник був попередньо перекладений на українську мову та адаптований для використання на українській популяції співробітниками кафедри психосоматичної медицини і психотерапії НМУ імені О. О. Богомольця. Перекладена та адаптована копія надіслана до Національного центру ПТСР, США. Опитувальник PCL-5 складається із 20 запитань та, на відміну від PCL-IV, існує лише в одній версії, без поділу на цивільний та військовий варіанти. В ньому

оцінюють, окрім наявності самої травматичної події, 4 кластери симптомів, які відповідають таким в DSM-V.

Презентований вище опитувальник дає змогу декодувати: а) симптоми інтрузії (критерій В, 5 запитань), включаючи рекурентні дистресорні спогади про травматичну подію, сновидіння, дисоціативні реакції; б) симптоми уникнення (критерій С, 2 запитання), включаючи уникнення ситуацій, людей, місць, спогадів,почуттів, пов'язаних із травматичною подією; в) негативні зміни в думках та настрої, пов’язані із травматичною подією (критерій D, 7 запитань), включаючи неможливість згадати важливі аспекти події, негативні думки та очікування про себе та навколишній світ, почуття провини; г) значні зміни у збудливості та реактивності (критерій Е, 6 запитань), включаючи спалахи гніву, немотивовану пильність, порушення сну, порушення концентрації уваги, почуття «на взводі» та самодеструктивну поведінку.

Для дослідження прояву симптомів ПТСР залучалось 97 осіб. Згідно із результатами обстеження 20,6 % повністю відповідали критеріям ПТСР, (згідно із критеріями PCL-5). Причому розподіл за статтю був однаковим, частка жінок із ПТСР склала 20 %, а чоловіків – 20,9 %. Цитуючи О. Чабана, можемо стверджувати, що отримані результати майже не різняться від даних отриманих фахівцями ЗС Ізраїлю та США на схожій вибірці досліджуваних. «20% військових, – як зазначає професор О. Чабан мають симптоми, які, якщо не буде подальшої амортизації, можуть привести до ПТСР» [6, 80].

Висновок. Сучасна війна не просто висуває суворі вимоги щодо фізичних і духовних сил людей, але й є процесом довготривалої психотравматизації військовослужбовців. У ній виграє та з протиборчих сторін, яка краще підготує особовий склад не лише у бойовому плані, але й в психологічному, правильно розрахує та спрогнозує динамічні зміни психіки військовослужбовців, визначить необхідні сили і засоби для швидкої реабілітації втрачених психологічних властивостей, у мінімальні терміни відновить психологічний ресурс особового складу. В цьому контексті завжди слід пам’ятати відому істину про те, що боєздатність частин і підрозділів на 65 % обумовлена функціональним станом організму військовослужбовця й лише на 35 % залежить від технічних засобів, необхідних для виконання завдань в умовах їхнього бойового застосування.

Список використаних джерел

1. Блінов О. А. Психологія бойової психічної травми. Монографія. Київ: 2016.

2. Кречмер Е. Об истерии. СПб. : Питер 2016.

3. Стасюк В. В. Страх і паніка на війні: монографія. Київ: НУОУ, 2013.

4. Іванов Д. А. Психолого-психіатричні аспекти миротворчої діяльності. Психічні розлади у військовослужбовців: клініка, діагностика, лікування, реабілітація. Чернівці 2007.

5. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних стресових порушень. Харків: 2000.

6. Чабан О. С, Безшейко В. М. Симптоми посттравматичного стресу, тривоги та депресії серед учасників бойових дій у зоні АТО. Український вісник психоневрології. 2017. Том 25.Вип.2 (91)

7. Новинарня (назва з екрану) URL: https://novynarnia.com /2018/12/21/gruntkovsky

References

1. Blinov O. A. Psykholohiia boiovoi psykhichnoi travmy. [Psychology of combat stress]. Monohrafiia. Kyiv: 2016. (in Ukrainian).

2. Krechmer E. Ob ysteryy. SPb. [About histeria]: Pyter 2016 (in Russian)

3. Stasiuk V. V. Strakh i panika na viini: monohrafiia. [Fear and panic in the war]. Kyiv: NUOU, 2013. (in Ukrainian).

4. Ivanov D. A. Psykholoho-psykhiatrychni aspekty myrotvorchoi diialnosti. Psykhichni rozlady u viiskovosluzhbovtsiv: klinika, diahnostyka, likuvannia, reabilitatsiia.[Psychological and psychiatric aspects peacekeeping activity: diagnosis,treatment,reabilitaion]. Chernivtsi 2007. (in Ukrainian).

5. Timchenko O. V. Syndrom posttravmatychnykh stresovykh porushen.[Syndrome of post-traumatic stress disorder]. Kharkiv: 2000. (in Ukrainian).

6. Chaban O. S, Bezsheiko V. M. Symptomy posttravmatychnoho stresu, tryvohy ta depresii sered uchasnykiv boiovykh dii u zoni ATO. [Post-traumatic stress symptoms, worry and depression among participants of combat action at the antiterroristic operation]. Ukrainskyi visnyk psykhonevrolohii. 2017. Tom 25.Vyp.2 (91) (in Ukrainian).

7. Novynarnia (nazva z ekranu) URL: https://novynarnia.som /2018/12/21/gruntkovsky

Резюме

Рибчук Е. *Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского*
ORCID ID 0000-0002-7544-6109

ПСИХОГЕННЕ РАСТРОЙСТВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Статья посвящена исследованию истории возникновения понятия психогенных потерь. Проанализированы подходы зарубежных и отечественных ученых, о влиянии психотравмирующих факторов боевой обстановки на психику военнослужащего. Рассмотрено современные подходы изучения проблем психогенных потер и их классификации.

Автором раскрыта специфика проявления психогенных потерь среди военнослужащих с учетом опыта применения частей и подразделений Вооруженных Сил Украины в антитеррористической операции и операции объединенных сил.

Ключевые слова: боевой стресс; посттравматические стрессовые реакции; психотравмирующие факторы бо;, психогенные расстройства; психическая травма.

Summary

Rybchuk O. *hearer National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi*

PSYCHOGENIC DISORDER OF MILITARYMEN: HISTORY AND NOWADAYS

Introduction. The article deals with the study of appearance history of definition of psychogenic losses. Intensive military operations, real risk to life, informational ambiguity, loss of companions in arms are accompanied by psychogenic traumatic situations, which are life threatening and especially significant for person, because of circumstances of his\her functioning, and that is why psychic disorders and psychosomatic disorders are frequently became consequences of all these.

The purpose of the articleis to expand approaches of Ukrainian and foreign scientists on the nature of psychogenic disorders of combatants in the retrospective analysis.

Methods. Analysis of the researched problem; systematization and generalization of the information obtained from the theoretical sources: analysis, synthesis, generalizationandsystematization.

Originality. The main part of the article deals with the history of research of psychogenic disorders. The approaches to this issue of Ukrainian and foreign scientists concerning influence of psycho-traumatic factors of combat conditions on the state of mind of military man are analyzed. The modern state of study of psychogenic losses problem and modern approaches to its classification are revealed.

The retrospective survey of scientific papers imply, that the pathogenetic role of heavy emotions, mental commotions in the development of mental disorders are known for a long time. Stress can be a «starting air» for emergence of some diseases and can influence on its clinical implications and dynamics, in other cases it can be a basis for development of the mental pathology. In addition, the psychological trauma may cause pathological formation of person and define all the further life of the person.

Conclusion. The scenario of modern conflicts is characterized by high mental tension, continuity of operations, and a great amount of psycho-traumatic factors. There are high demands for stability and orientation of the psychological and moral qualities of militarymen, their ability to perform tasks in conditions of significant combat stresses. We should always remember that the combat capability of troops and units is 65% due to the functional state of the body of the military men and only 35% depends on the technical means necessary for the execution of tasks in the context of their combat application.

Key words: combat stress; post traumatic stress disorder; losses; psychogenic traumatic situations

УДК 159.9:004
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 124-129

Storozhenko T. *hearer, Ukrainian National University of Defense was named after Ivan Chernyakhovsky*

PSYCHOLOGICAL WAYS OF FORMATION AUTHORITIES OFFICER HR

This article reveals the relevance of the study of the formation of the credibility of the officer of the personnel authority. The analysis of the psychological ways of forming the authority of the officer. Considered the psychological nature of authority. Also considered the process of formation of the authority of the leader, his quality and skills. The author analyzes the structure of authority and highlights the advantages and disadvantages of each of the functional components of authority, as an integral personality characteristic, makes it possible to choose the most optimal ways to form the authority of an officer of a personnel body in the context of officer-service activity.

Key words: authority; authority of an officer; formation of authority; military affairs; trust; leadership skills; authority structure; professionally important qualities; competence.

Problem statement: The problem of the effectiveness of the influence of a manager on subordinates has always been the focus of attention of managers. One of the possible ways to solve this problem is to build an authoritative relationship, since an authoritative person more effectively and convincingly influences others. Management activity is one of the key activities of the officer. The essence of management, as is known, is the adoption of a management decision, the effectiveness of the implementation of which will largely depend on its content, validity, balance of cognitive and emotional components, completeness, and the like. In addition to these characteristics, one of the weighty factors affecting the implementation of the decision is the authority of the commander, the psychological impact of which is much more effective than other factors, since such a leader is more respected, he is trusted more, he is asked for help, his behavior is tried to be imitated.

The purpose of the article: to investigate the structure of the authority of the leader and highlight the advantages and disadvantages of the authority of the officer of the personnel body.

Analysis of recent research: The question of the authority of the officer was investigated by many scientists [1, 2, 6, 7]. At the same time, in spite of such a wide range of research, the problem of forming the authority of an officer of a personnel body in modern conditions has not been studied enough. Therefore, given the relevance of the problem raised, the purpose of our research is to determine the essence and structure of the authority of the officer of the personnel department.

An analysis of recent research and publications points to the particular importance of the problem of the authority of commanders indicated by prominent state and military figures [8]. With the development of science, the phenomenon of authority is increasingly being studied from the standpoint of scientific knowledge. The most common study of the authority of the leader is carried out from the standpoint of social psychology. However, today this issue is actively studied by other branches of psychology, primarily in management psychology and personality psychology [7, 8], Sociology [3, 5], philosophy [2], and other branches of science.

Description of the main material: The effectiveness of management activities largely depends on the authority of the leader. The idea that, with the receipt of a certain position, the manager automatically gains the authority of the error. Summarizing the existing definitions of authority, it can be said that authority is a person's personal influence on the team, which it acquires through its work, professional knowledge, organizational skills, innovations, ability to work with people, etc [3, 4, 5, 7].

In the context of a large-scale reformation of the Armed Forces, the authority of the officer corps is the cornerstone of restoring the prestige of military service, the key to successfully solving their tasks. Training officers, raising their prestige and credibility are issues that should be prioritized in the activities of the political leadership of the state. Without his decision, it is impossible to raise to the proper level the combat training of all types and types of troops, to increase the effectiveness of training and combat activities, and the like.

The question of the authority of the officer was investigated by many scientists [1, 2, 6, 7]. At the same time, in spite of such a wide range of research, the problem of forming the authority of an officer of a personnel body in modern conditions has not been studied enough. Therefore, given the relevance of the problem raised, the

purpose of our research is to determine the essence and structure of the authority of the officer of the personnel department.

To raise the authority of a personnel officer, it is important to understand that coercive measures will not lead to a positive result. Real authority is based on knowledge and help. A personnel officer maintains authority if he remains a model of strength and experience, but not the strength of order, but spiritual, personal strength and that experience, which is not in the mechanical stock of knowledge, but in the wisdom of behavior.

The implementation in daily activities by the commander of the considered functional components of authority at a high level of understanding and understanding of this phenomenon requires the latter to develop high socio-psychological competencies that are formed during training in high school, independent work and creative processing of acquired experience.

The problem of managerial influence on subordinates has always been the focus of managers. One of the possible ways to solve this problem is to build an authoritative relationship, since an authoritative person influences others more effectively and convincingly.

The authority comes from the Latin auctoritas - dignity, strength, power, influence. The origin of this term is connected with the history of ancient Rome, where authority of the senate, unlike the authority of other government bodies, was called authority. In the works of Cicero, he is repeatedly referred to "auctoritas senates". The position of authority can be found in the teachings of Plato, Aristotle, Democritus, antiphons, Hippia. Concepts about the political expediency of authority put forward by Hobbes, Spinoza, Locke Holbach, Hegel [1, p. 93-94]

The authority of the officer (military leader) is the recognition by the military personnel of his intellectual, moral strength and advantage, deep respect, faith in him [7, p. 22].

Authority - recognition of the head of the right to make a responsible decision, deserves full confidence. There is such a relationship: the higher the ideals, the bigger the personality and the bright content of life, the more demanding the personality is to itself and the higher its authority. The combination of professionalism and personal professionalism create the authority of the leader. An authoritative leader makes many subordinates want to take an example from him. His judgments, attitudes toward work, even behavioral features (unconscious imitation) are borrowed from him [6].

The authority of the teacher is a sociocultural phenomenon that qualitatively characterizes the system of relations of the subordinate to the leader, determines his professional personal status, acceptance and recognition of his priority role in the system of subject-subject relations [1, p. 99].

S. Goncharenko in the Ukrainian pedagogical dictionary: "The authority of a teacher is the significance of teacher's virtues recognized by his subordinates and their parents and the strength of his educational influence on children based on this. These values include high spirituality, culture, intelligence, erudition, high moral qualities, pedagogical skills ".

The authority of a manager has two significant and interrelated sides: internal and external.

Inner side:

- a high self-evaluation
- maintaining an active professional position
- inner balance
- creative potential.

It is very important for the leader to be aware of himself as an authority figure. Without this, high self-esteem is impossible, which is the core of the personality; it is impossible to maintain an active professional position, inner balance, and creative potential. These parameters can be taken as the inner side of the phenomenon of credibility.

Outer side:

- interaction with military personnel, their parents, colleagues, administration.

The authority is also necessary for the effective implementation of a holistic military pedagogical process, the solution of the tasks of training, educating, developing the subjects of influence. The need for effective interaction arises at the level of building relationships with military personnel, their parents, colleagues, and the administration. These postulates can be attributed to external manifestations of authority, that is, to the external side of this phenomenon.

An authoritative leader achieves an effective impact on his subordinates without resorting to the formal attributes of his authority. The process of establishing authoritative relations is always stretched in time and is not so simple, and not everything depends, as it sometimes seems, only on the leader, his professional and personal qualities [1, p. 94].

First of all, it should be noted that authority is acquired only in the process of significant

(meaningful) activity. It is enough that a soldier in whose eyes the authority of a leader is acquired recognizes his activity as significant.

Authority is expressed in the ability to direct (without resorting to coercion) the actions and logic of the thinking of another person (or people) in the desired direction. The possibility of such influence is due to the trust and positive emotional attitude of people towards the carrier of authority.

The authority determines the degree of inspiring (inspiring) actions of this person. Suggestion and imitation stand out as the most significant mechanism of influence of authority. And we are talking not only about intentional influence, but also about unintended influence, involuntary suggestion.

The authority is more colored personally than professionally [1, p. 95-96].

An authoritative leader should be erudite, fair, tolerant, principled, humane, with a high sense of responsibility.

Equally important are his ability to behave with dignity, vigor and cheerfulness, inner self-discipline, restraint, friendliness [6].

It is necessary to mention the authority of the military leader, which he is endowed with. The authority of a manager is an attribute of his leadership. The exercise of power is refracted through his culture. The way the leader of this power takes advantage will be largely determined by his culture (spiritual, moral), therefore the question of the leader's culture, his personal qualities such as justice and tact are so relevant. Where there is power, the actual question of justice. Where the issue of justice is relevant, the issue of culture in its broadest sense is relevant [1, p. 96].

Formation of authority is a very dynamic process, because the leader himself is only one subject of subject-subject relations. Authority turns out to be a function of two variables, the characteristics of both the subject and the object of authoritative relations in which both participants of these relations are active.

The influence of an authoritative leader is more diverse in its essence. An authoritative manager influences not only the directed, but also much more often not the directed. An impact can be indirect, an authoritative leader influences, not only when he is really present, but also when he is referred to, he is thought about. Not only verbal, but also non-verbal influence becomes effective. Look, facial expressions, gestures - everything can influence. An authoritative manager influences subordinates with his whole being, but this is already the pinnacle of authority.

Trust is the unifying principle of the qualitative characteristics of the authoritative relations of the subjects. Thanks to the trust of the subordinate to the leader, the latter can be effectively influenced not only by the method of persuasion, but also by suggestion. One of the essential qualities of an authoritative leader should be honesty and the ability to create an atmosphere of trust.

Trust is a sense of security and comfort in interpersonal relationships that is necessary to create a healthy, open climate. Without trust, it is impossible to establish good, close interpersonal relationships. In the style of work of a leader, an important manifestation of justice, openness and attentiveness, the treatment of a subordinate as a value. If the positive behavior on the part of the leader remains constant, then trust will be developed, preserved and strengthened.

Fear usually gives rise to distrust, and therefore the actual question is how to use the powers with which each leader is vested.

The bases of the authority of the leader are his business qualities and professional competence [1, p. 98].

Thus, the authority of a manager is an integral characteristic of his professional, pedagogical, and personal significance in a team, manifested through relationships with colleagues and subordinates, and affects the effectiveness of military activities.

The authority of the manager is based on the high level of development of 4 types of skills:

1. Constructive - the ability to select the necessary material and design the development of the individuality of the soldier.

2. Organizational - the organization of their behavior, the ability to establish feedback with the military.

3. Communicative - the joint activities of the head with the military, the construction of interpersonal interaction (people's perception and understanding of each other), the process of communication.

4. reflexively - the ability of a manager to analyze and adequately evaluate his activity, to develop self-awareness, manifested in self-assessment and self-regulation of his behavior; the desire for personal growth, self-realization.

The authority of the manager has the following structure:

1) professionally important qualities

2) professional competence,

3) the general culture of behavior,

4) style of interaction with subordinates,

5) compliance with the norms of pedagogical tact,

6) the appearance of the head,

7) public opinion about the leader,

8) the presence of the head of certain merit and success;

10) maintaining a healthy lifestyle.

The result of the formation of the authority of the head are:

- trust and respect from subordinates to the leader;
- its influence on the consciousness, emotions and feelings and behavior of subordinates;
- unquestioning fulfillment of the tasks and instructions of the supervisor;
- appeal to his subordinates for help and advice;
- support of his ideas, thoughts, statements;
- created a positive public opinion;
- faith in him: in his mind, will, morality;
- imitation of his behavior [4, p. 56].

authority structure

It is possible to speak about objective and subjective factors in the process of forming the authority of a leader, but ultimately authority is something integral, not fragmentary.

The authority of any leader reflects both his professional and personal characteristics, and social patterns of the reality in which the professional activity of the leader is carried out. Authority is always personally mediated.

Authority should be considered as a qualitative characteristic of the system of relations of one person (or group) to another.

What is the core of the leadership authority structure? What are the main components that necessarily manifest themselves in the process of establishing authority, that is, are unconditionally accepted up to the mark in the subject-subject relations?

Professional component:

- special erudition;
- methodical skill;
- technological diversity.

Personality Component:

- the value component (the carrier of a specific moral, philosophical, aesthetic and other values is the head)
- characterological component (character traits create prerequisites for the formation of authority)
- cultural component (culture of behavior, general erudition, range of interests, communication style, culture leader in its broad sense).

Social component:

- The social significance of the profession;
- social prestige of the profession;
- social (professional) stereotypes.

Role component:

- position held;
- rights and obligations.

It should be noted that none of the components of the authority structure exist independently of the others. In varying degrees, they are interconnected, mutually complementary and can either strengthen or weaken each other. Studying authority, it is necessary to see the intertwining of the components of the structure of this phenomenon.

The authority registers the general laws of leadership and the individual characteristics of specific participants in this activity [1, p. 99–100].

Based on modern theoretical approaches of teachers and psychologists, we determined the structure of the authority of the officer in the following components:

1) general and professional awareness (professionally important qualities, competence)

2) the general culture of behavior

3) style of interaction with subordinates;

4) compliance with the standards of professional ethics, pedagogical tact,

5) the appearance of the officer;

6) citizenship;

7) the presence of certain merit and success.

The structural components of the officer's authority can be represented by three functional blocks that reflect the status-role position (position), functional (professional) and moral authority. Authority, as an integral characteristic of a person, will depend on the level of development of each of the functional components (Fig. 1). We will briefly analyze these components in the context of officer-service activities.

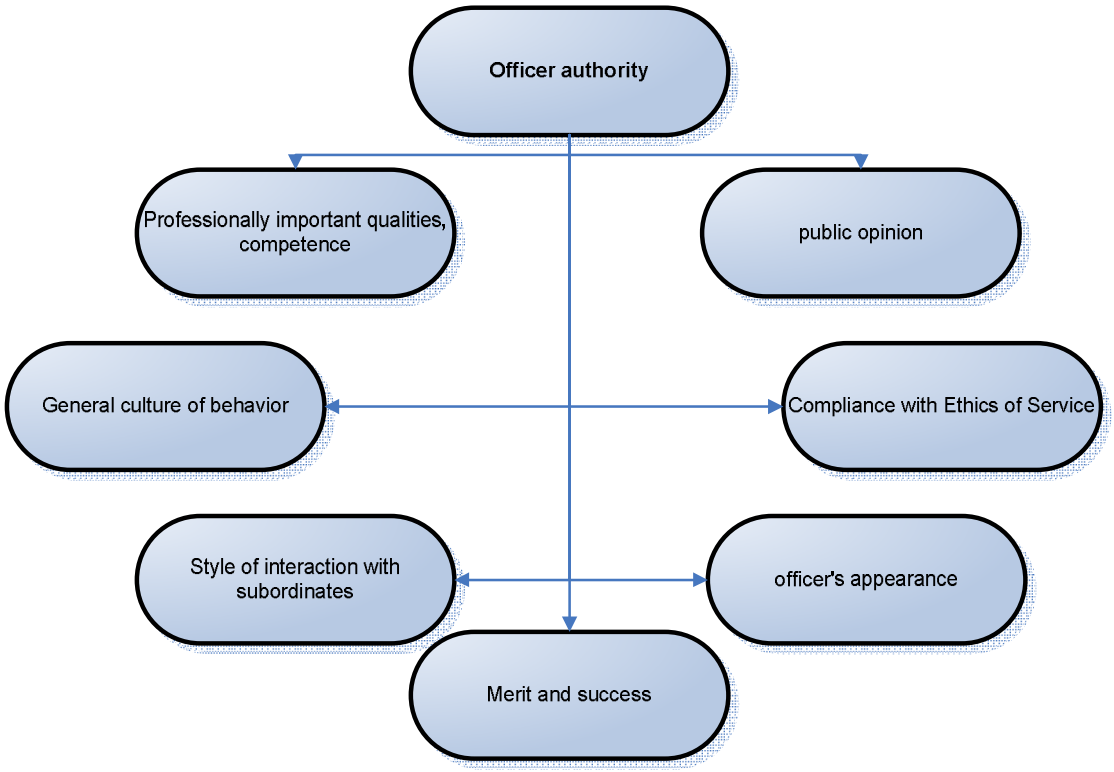

Fig. 1. The structure of the authority of the personnel officer

Conclusions and prospects for further research:

The analysis of the psychological ways of forming the authority of the officer of the personnel authority made it possible to establish that it is important to take into account not only the totality of its components, but also their hierarchy. Knowledge of the importance and nature of the components of authority will allow the officer to properly use his potential, demonstrate to his subordinates the most important behavior patterns for them and thus influence the subordinates.

It has been established that a person, whose authority is respected, competently copes with the task, entrusted to her by those who trust her. She does not need to intimidate them or excite in them the admiration for her magical qualities. To increase its credibility to the military leader, it is important to understand that coercive measures will not lead to a positive result.

The effectiveness of the formation of this authority is based on knowledge and assistance.

Thus, an officer of a personnel body retains its authority if it remains a model of strength and experience, but not the strength of order, but spiritual, personal strength and that experience, which lies not in the mechanical stock of knowledge, but in the wisdom of behavior. No one can learn from a person who does not like. Xenophon, ancient greek writer.

Список використаних джерел

1. Андриади И. П. Основы педагогического мастерства : учеб. пособ. М.: издательский центр «Академия», 1999. 160 с.

2. Бурлачук В. Судьба авторитета в современном мире // Социология: теория, методы, маркетинг. 2000. № 4. С. 91–105.

3. Козлова Г. Н. Дмитриченко Г. Ю. Вы блестящий учитель, у вас прекрасные ученики! Волгоград : изд-во «Панорама», 2006. 96 с.

4. Бєльчева Т. Ф., Ізбаш С. С., Елькін М. В. Педагогічна майстерність сучасного керівника: теорія і практика: Підручник за кредитно-модульною технологією навчання для бакалаврів. – 2-ге вид. – Мелітополь: ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2012. 364 с.

5. Петровська Т. В. Майстерність спортивного педагога: навч. посіб. К.: Олімп. лі-ра, 2012. 184 с.

6. Подоляк Л.Г. Юрченко В. І. Психологія вищої школи : навч. посіб. / К. : ТОВ "Філ-студія", 2006. 320с. http://www.psyh.kiev.ua

7. Професійна діяльність і компетентність педагога. Сучасні підходи: навчально-методичний посібник / укл. В. І. Петроченко. Запоріжжя: КЗ «ЗОЦТКУМ», 2011. 40 с.

8. Шалагинова Л. В. Психология лидерства. СПб. : Речь, 2007. 464 с.

References:

1. Andriadi I. P. Osnovyi pedagogicheskogo masterstva: ucheb. posob. M.: izdatelskiy tsentr «Akademiya», 1999. 160 s.
2. Burlachuk V. Sudba avtoriteta v sovremennom mire / V. Burlachuk // Sotsiologiya: teoriya, metodyi, marketing. 2000. 4. S. 91–105.
3. Kozlova G. N. Vyi blestyaschiy uchitel, u vas prekrasnyie ucheniki! / G.N. Kozlova, G. Yu. Dmitrichenko. Volgograd : izd-vo «Panorama», 2006. 96 s.
4. PedagogIchna maysternIst suchasnogo kerIvnika: teorIya I praktika: PIdruchnik za kreditno-modulnoyu tehnologIEyu navchannya dlya bakalavrIv / BElcheva T.F., Izbash S.S., ElkIn M.V. 2-ge vid. MelItopol: TOV «Vidavnichiy budinok MMD», 2012. 364 s.
5. Perovska T. V. MaysternIst sportivnogo pedagoga: navch. posIb. K. : OlImp. ll-ra, 2012. 184 s.
6. Podolyak L.G. PsihologIya vischoYi shkoli : navch. posIb. / L. G. Podolyak, V. I. Yurchenko. K. : TOV "FIl-studIya", 2006. 320 s. http://www.psyh.kiev.ua
7. ProfesIyna dIyalnIst I kompetentnIst pedagoga. SuchasnI pIdhodi: navchalno-metodichniy posIbnik / ukl. V. I. Petrochenko. ZaporIzhzhya: KZ «ZOTsTKUM», 2011. 40 s.
8. Shalaginova L. V. Psihologiya liderstva. SPb. : Rech, 2007. 464 s.

Резюме

Стороженко Т. *слухач НУОУ імені Івана Черняховського*

ПСИХОЛОГІЧНІ СПОСОБИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

В даній статті розкрито питання актуальності дослідження формування авторитету офіцера кадрового органу. Проведено аналіз психологічних шляхів формування авторитету офіцера. Розглянуто психологічну природу авторитету. Також розглянуто процес формування авторитету керівника, його якості та вміння. Проведено аналіз структури авторитету та висвітлено переваги і недоліки кожного із функціональних компонентів авторитету, як інтегральної характеристики особистості, що надає можливість обирати найбільш оптимальні шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу в контексті службово-бойової діяльності офіцера.

Ключові слова: авторитет; авторитет офіцера; формування авторитету; військова справа; довіра; уміння керівника; структура авторитету; професійно важливі якості; компетентність.

Резюме

Стороженко Т. *слушатель НУОУ имени Ивана Черняховського*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СПОСОБИ ФОРМУВАНИЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

В статье розкрита актуальность исследования формування авторитета офицера кадрового органа. Проведён анализ психологических способов формування авторитета офицера. Рассмотрена психологическая природа авторитета. Так же рассмотрен процесс формирования авторитета руководителя, его качества и умения.. Проведён анализ структуры авторитета.

Ключевые слова: авторитет; авторитет офицера; формирование авторитета, военное дело; доверие; способности руководителя; структура авторитета, профессионально важные качества; компетентность.

УДК 159.6
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 130-134

Фомич М. *кандидат психологічних наук, доцент, Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України*
ORCID ID 0000-0003-1253-2636
Спіркіна О. *кандидат історичних наук, Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України*
ORCID ID 0000-0001-7932-0127

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню концептуальних основ психологічного захисту населення. Встановлено, що Державна служба України з надзвичайних ситуацій є єдиним державним суб'єктом психологічного захисту. Визначено, що метою психологічного захисту населення є збереження психічного здоров'я потерпілих, запобігання розвитку деструктивних та девіантних форм поведінки людей. Розкрито основні практичні завдання та сукупність принципів психологічного захисту населення. Висвітлено основні симптоми нервово-психічних порушень у потерпілих. Перелічено методи, що використовують кризові психологи під час організації психологічного захисту населення в екстремальних умовах надзвичайної ситуації.

Ключові слова: цивільна оборона; цивільний захист; психологічний захист населення; психологічна допомога; психологічна служба ДСНС України; кризовий психолог; надзвичайна ситуація; екстремальні умови.

Постановка проблеми. Ще донедавна в Україні діяла застаріла система цивільної оборони, яка спершу мала завдання з підготовки населення до воєнних дій із застосуванням зброї масового ураження, потім відбулося її повернення до завдань мирного часу, характерною рисою якого було задіяння сил і засобів цивільної оборони на захист населення від наслідків надзвичайних ситуацій.

На сучасному етапі з активною промоцією принципу соціальної справедливості, метою ефективнішої реалізації прав людини по захисту її життя і здоров'я від небезпечних наслідків надзвичайних ситуацій, а також прийняттям нових нормативних документів, зокрема Кодексу цивільного захисту України, відбулось реформування системи цивільної оборони у відповідну комплексну систему цивільного захисту населення і територій. Відтак, термін «цивільна оборона», як особливий вид діяльності під час війни, виведений із юридичної практики, а натомість у юридичне та практичне використання відбулось введення нового поняття «Цивільний захист», який вже визначається як функція держави, спрямована на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний та особливий період [1]. Слід відзначити, що відбулась не підміна понять, а створення сутнісно нової системи, яка реалізує функцію держави з метою комплексного підходу до вирішення завдань цивільного захисту.

Саме поняття цивільного захисту містить у собі низку видів такого захисту, зокрема – інженерний, радіаційний, хімічний, біологічний, медичний та психологічний.

У час проведення антитерористичної операції на сході країни, загострення антропогенної ситуації та зростання кількості терористичних загроз, особливої актуальності і все більшого суспільного значення набуває проблема психологічного захисту населення.

Слід відзначити, що вперше проблему психологічного захисту населення на державному рівні поставлено у 2004 році, коли було створено Службу психологічного забезпечення і розпочато підготовку перших кризових психологів. Нині треба відмітити, що зважаючи на актуальні загрози, виникла потреба у систематизації об'єктивних знань про порушену проблему та дослідженні концептуальних положень, що покладені в її основу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми психологічного захисту населення в умовах надзвичайної ситуації можна знайти у працях М. С. Корольчука, І. Г. Малкіної-Пих, Н. В. Оніщенко, О. В. Тімченка. Питання організації надання психологічної допомоги частково відображені у розвідках О. Ф. Бондаренко А. Г. Караяни,

М. А. Крюкова, В. Г. Ромека, А. Б. Холмогоровой, Л. Н. Юрьевой та ін.

Мета статті – дослідити концептуальні основи психологічного захисту населення.

Методи дослідження. Для розв'язання завдань дослідження використано загальнонаукові методи (аналіз, синтез, систематизація та узагальнення).

Виклад основного матеріалу. Оскільки до питань концептуалізації будь-якої проблеми належать як найзагальніші принципи, так і цілком конкретні прийоми поводження з певним предметом пізнання, то доцільно говорити про теоретичні положення, які направлені на формування комплексу необхідних знань та уявлень щодо мети, завдань, принципів і методів явища, що нами досліджується, а саме психологічного захисту населення. Отож, розглянемо дані положення.

Аналіз літератури свідчить, що під психологічним захистом розуміють – систему заходів, які спрямовуються на зменшення та нейтралізацію негативних психічних станів і реакцій серед населення у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій [2].

Для здійснення психологічного захисту фахівцями проводяться заходи: планування діяльності, пов'язаної з психологічним захистом; своєчасне застосування ліцензованих та дозволених до застосування в Україні інформаційних, психопрофілактичних і психокорекційних методів впливу на особистість; виявлення за допомогою психологічних методів чинників, які сприяють виникненню соціально-психологічної напруженості; використання сучасних психологічних технологій для нейтралізації негативного впливу чинників надзвичайних ситуацій на населення; здійснення інших заходів психологічного захисту залежно від ситуації, що склалася.

Реалізація комплексу таких заходів з психологічного захисту покладено на спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань цивільного захисту, відповідно таким органом є Державна служба України з надзвичайних ситуацій (стаття 38 Кодексу цивільного захисту України).

Варто зазначити, що такі заходи у нашій країні більше не виконує жодна із державних структур.

Головною метою психологічного захисту населення, постраждалому внаслідок надзвичайних ситуацій є збереження психічного здоров'я потерпілих, запобігання розвитку деструктивних та девіантних форм поведінки людей [4].

Серед основних практичних завдань психологічного захисту населення, О. В. Тімченко визначає наступні [2]: профілактика гострих панічних реакцій, психогенних нервово-психічних порушень; сприяння інформованості населення щодо само- та взаємодопомоги при надзвичайній ситуації; регуляція морального й психологічного стану населення; актуалізація адаптивних і компенсаторних ресурсів особистості; стабілізація психоемоційного стану; підвищення працездатності; мобілізація психологічного потенціалу для подолання негативних наслідків надзвичайних обставин; попередження розвитку посттравматичних стресових розладів.

Системоутворюючим фактором всієї системи психологічного захисту є її принципи, що за своєю суттю складають певні правила надання психологічної допомоги населенню при виникненні надзвичайних ситуацій, до них належать: невідкладність, єдність та простота психологічного впливу, кваліфікованість, конфіденційність, неупередженість, активна позиція надання допомоги. Розглянемо їх докладніше.

Невідкладність – психологічна допомога повинна починатись безпосередньо при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

Єдність та простота психологічного впливу – всі заходи, які проводяться фахівцями, повинні доводитись до постраждалих доступною їм мовою, без використання специфічної термінології та бути спрямовані на досягнення головної мети – надання допомоги.

Кваліфікованість – психологічну допомогу можуть надавати лише фахівці, які мають психологічну освіту, відповідну підготовку в галузі екстремальної та кризової психології.

Конфіденційність – вся інформація, що стосується постраждалих, є конфіденційною і при необхідності використовуються тільки узагальнені дані.

Неупередженість – відношення до всіх категорій населення повинно бути однаково доброзичливим.

Активна позиція надання допомоги – працівники служби психологічного забезпечення повинні самі виявляти постраждалих, які потребують невідкладної

психологічної допомоги. Більша частина людей в критичних ситуаціях не звертається за психологічною допомогою, оскільки не бачать себе такими, хто потребує спеціалізованої допомоги.

Дотримання зазначених принципів, на нашу думку, є вкрай важливим. Це свого роду етичний кодекс психолога при роботі з постраждалими в умовах надзвичайної ситуації.

Як свідчать практика, психологи в осередку події працюють з постраждалими у яких нервово-психічні порушення проявляються у досить широкому діапазоні: від станів дезадаптації і неврозоподібних реакцій до реактивних психозів. Найчастіше у людей, які пережили травматичну подію зустрічаються симптоми апатії, рухового збудження, агресії, страху та істерики.

Апатія може виникнути після тривалої напруженої, але безуспішної роботи чи в ситуації коли не вдалось когось урятувати. Ознаками апатії, як зазначає І. Г. Малкіна-Пих, є байдуже ставлення до оточуючих, млявість, загальмованість, повільна з паузами мова тощо [3].

Рухове збудження виникає внаслідок сильної та неочікуваної дії стресору (вибухи, обвали будівельних конструкцій). За таких обставин людина часто просто перестає розуміти, що відбувається навколо неї. Вона не в змозі визначити, де небезпека, а де порятунок. Втрачає здатність логічно мислити і приймати рішення, стає схожою на тварину.

Нерідко у постраждалих відмічається агресивна поведінка – один з неправильних способів, яким організм людини «намагається» знизити високий рівень внутрішнього напруження. Прояв злості або агресії може зберігатися досить тривалий час і заважати самому потерпілому і оточуючим.

Н. В. Оніщенко вказує, що основними ознаками агресії є: роздратування, невдоволення, гнів, словесна образа, лайка, м'язова напруга [5].

Найчастіше у постраждалих в надзвичайній ситуації відмічається емоційна реакція страху. Страх – це емоція, яка діє на випередження ситуації. Тобто людина боїться не того, що з нею відбувається, а того, що з нею чи її близькими може трапитись. До основних ознак страху відноситься: напруження м'язів (особливо обличчя), прискорене серцебиття та дихання, знижений контроль над діями.

Істерика, у свою чергу, виражається в несподіваних переходах від сміху до сліз. Істеричний припадок може тривати від декількох хвилин до кілька годин. Істеричний напад у потерпілих, зазвичай, характеризується такими проявами як: надмірне збудження, велика кількість рухів, крики, ридання та ін.

Окремої уваги заслуговують основні методи, що використовуються фахівцями при організації психологічного захисту населення. Необхідно відзначити, що з великої кількості прийомів і технік, що використовуються у звичайній практиці психолога, дієвими в надзвичайній ситуації є лише не велика їх частка, оскільки, в екстремальних умовах завжди присутні дефіцит часу, інформації про потерпілих, велика їх кількість, тому доцільними тут вважаються короткотермінові прийоми, зокрема науковці відзначають такі [3, 5]: тілесноорієнтована терапія, арт-терапія, короткострокова позитивна терапія, сугестивні техніки, релаксаційні методи й методи, спрямовані на саморегуляцію та інші.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, розглядаючи концептуальні основи порушеної проблеми нами з'ясовано, що під психологічним захистом розуміють систему заходів, які спрямовуються на зменшення та нейтралізацію негативних психічних станів і реакцій серед населення у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій. Державна служба України з надзвичайних ситуацій є єдиним державним суб'єктом психологічного захисту. У процесі дослідження визначено мету, практичні завдання та сукупність основоположних принципів психологічного захисту населення. Розкрито основні симптоми нервово-психічних порушень, що можуть проявлятися у потерпілих в осередку події та перелічено практичні методи роботи з ними.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у проведенні порівняльного аналізу концептуальних основ психологічного захисту населення в Україні та в інших країнах Європи.

Список використаних джерел

1. Кодекс цивільного захисту України : [закон України, 02.10.2012 р., № 5403-VI] // Голос України, 2012. – № 220 (5470). – С. 4-20.

2. Кризова психологія : [навч. посіб.] / [Александров Ю. В., Гонтаренко Л. О., Євсюков О. П. та ін.] ; за ред. О. В. Тімченка. – Х. : НУЦЗУ, КП "Міська друкарня", 2010. – 383 с.

3. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2008. – 928 с.

4. Наказ МНС України від 27.02.2008 №148 «Про створення позаштатних мобільних груп екстреної психологічної допомоги МНС».

5. Оніщенко Н. В. Основні проблеми організації надання екстреної психологічної допомоги постраждалим в умовах надзвичайної ситуації / Н. В. Оніщенко, О. В. Тімченко // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2011. – Вип. 10. – С. 63–70.

References

1. Kodeks cyvil'nogo zahystu Ukrai'ny [Code of Civil Protection of Ukraine] : [zakon Ukrai'ny, 02.10.2012 r., № 5403-VI] // Golos Ukrai'ny, 2012. – № 220 (5470). – S. 4-20 (in Ukrainian).

2. Kryzova psyhologija [Crisis psychology] : [navch. posib.] / [Aleksandrov Ju.V., Gontarenko L.O., Jevsjukov O.P. ta in.] ; za red. O.V. Timchenka. – H. : NUCZU, KP "Mis'ka drukarnja", 2010. – 383 s (in Ukrainian).

3. Malkyna-Pyh Y.G. Psyhologycheskaja pomoshh' v kryzysnyh sytuacyjah [Psychological sssistance in crisis situations] / Y.G. Malkyna-Pыh. – M. : Эksmo, 2008. – 928 s (in Russian).

4. Nakaz MNS Ukrai'ny vid 27.02.2008 № 148 «Pro stvorennja pozashtatnyh mobil'nyh grup ekstrenoi' psyhologichnoi' dopomogy MNS» [Order of the Ministry of Emergencies of Ukraine dated February 27, 2008 #148 «On Formation unofficial mobile teams of special psychological assistance of the Ministry of Emergencies of Ukraine»] (in Ukrainian).

5. Onishhenko N.V. Osnovni problemy organizacii' nadannja ekstrenoi' psyhologichnoi' dopomogy postrazhdalym v umovah nadzvychajnoi' sytuacii' [The main problems of providing special psychological assistance to victims in an emergency situation] / N.V Onishhenko, O.V. Timchenko // Problemy ekstremal'noi' ta kryzovoi' psyhologii', 2011. – Vyp. 10. – S. 63–70 (in Ukrainian).

Резюме

Фомич Н. *кандидат психологических наук,*
доцент, Черкасский институт пожарной безопасности
имени Героев Чернобыля НУГЗ Украины
ORCID ID 0000-0003-1253-2636
Спиркина О. *кандидат исторических наук,*
Черкасский институт пожарной безопасности
имени Героев Чернобыля НУГЗ Украины
ORCID ID 0000-0001-7932-0127

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Статья посвящена исследованию концептуальных основ психологической защиты населения. Установлено, что Государственная служба Украины по чрезвычайным ситуациям является единственным государственным субъектом психологической защиты. Определено, что целью психологической защиты населения является сохранение психического здоровья пострадавших, предотвращение развития деструктивных и девиантных форм поведения людей. Раскрыты основные практические задачи и совокупность принципов психологической защиты населения. Освещены основные симптомы нервно-психических нарушений у пострадавших. Перечислены методы, которые используются кризисными психологами при организации психологической защиты населения в экстремальных условиях чрезвычайной ситуации.

Ключевые слова: гражданская оборона; гражданская защита; психологическая защита населения; психологическая помощь; психологическая служба ГСЧС Украины; кризисный психолог; чрезвычайная ситуация; экстремальные условия.

Summary

Fomych M. *Ph. D. in Psychology, Assistant Professor,*
Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chornobyl
Heroes of National University of Civil Defence of Ukraine
ORCID ID 0000-0003-1253-2636
Spirkina O. *Ph. D. in History, Cherkasy Institute of Fire*
Safety named after Chornobyl Heroes of National
University of Civil Defence of Ukraine
ORCID ID 0000-0001-7932-0127

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF PSYCHOLOGICAL PROTECTION OF POPULATION

The scientific article is devoted to the research of conceptual foundations of psychological protection of population. It is established that psychological protection is a range of measures directed to reduction and neutralization of negative mental states and reactions among the population in case of threat and occurrence of

emergency situations. It is elicited that State Emergency Service of Ukraine is the only state authority of psychological protection. In the course of research it is defined the purpose of psychological protection of population. Its aim is to preserve mental health of victims and to prevent the development of destructive and deviant forms of human behavior. Besides, the main practical tasks and set of principles (priority, unity and simplicity of psychological influence, qualification, confidentiality, objectiveness, active position in provision of assistance) of psychological protection of population are shown. It is underlined that the conditions of provision of psychological aid to the victims in the site of emergency situation are characterized by deficiency of time and information about injured people and a great number of them. The main symptoms of neuropsychic disorders which can be revealed in victims are clarified. The methods which crisis psychologists use arranging psychological protection of population in case of emergency situation are specified. They are art-therapy, short-term positive therapy, suggestive therapy, relaxation methods focused on self-adjustment.

Purpose. The goal of the scientific research is to study conceptual foundations of psychological protection of population in case of emergency situations.

Methods. To achieve the aim and the tasks of the research a complex of interrelated research methods is used, the choice of which is caused by the content of the given problem: theoretical – analysis, synthesis, systematization and generalization of the data from the literary sources on the issue of conceptual foundations of psychological protection of population in case of emergency situations.

Originality. The scientific novelty of the article is a comprehensive study of the conceptual foundations of psychological protection of population in case of emergency situations. The practical significance of the scientific work lies in the possibility of using the obtained results in training future crisis psychologists in higher educational establishments of Ukraine.

Conclusion. Thus, psychological protection is the system of measures which are directed to the reduction and neutralization of negative mental states and reactions among the population in case of threat and emergency situations. The State Emergency Service of Ukraine is the only state authority of psychological protection in Ukraine. In the course of research the purpose, practical tasks and a set of main principles of psychological protection of population were determined. Prospects for further research are seen in conducting the comparative study of conceptual foundations of psychological protection of population in Ukraine and other European countries.

Key words: civil defence; civil protection; psychological protection of population; psychological assistance; psychological service of the SES of Ukraine; crisis psychologist; emergency situation; extreme conditions.

УДК:159.95
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 135-143

Хайрулін О. *кандидат психологічних наук, доцент кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) гуманітарного інституту НУОУ ім. Івана Черняховського*
ORCID: 0000-0001-7042-7948

ІГРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КОМАНДИРА

Досліджується феномен гри, як базис професіоналізму сучасних командирів. Їх діяльність здійснюються в умовах гібридних загроз та викликів. Запропоновано професійну компетентність командирів сприймати через оптику ігрової компетентності, основою якої є гнучкі й жорсткі компетенції. Практичним результатом прогнозується створення і застосування моделі ігрової компетентності командира, покращення професійної (службової) діяльності відповідних посадових осіб.

Ключові слова: невизначеність; компетентність; професійна компетентність; ігрова компетентність; компетенції; таксономія; вид провідної діяльності; моделювання.

Актуальність і головна ідея дослідження. Сучасні умови розвитку українського суспільства, демократичні перетворення, які відбуваються в Україні, цілі й завдання протистояння військовій агресії на сході нашої держави обумовлюють і вимагають максимальної якості функціонування усіх елементів сектору безпеки та оборони, особливо його фундаменту – Збройних Сил України.

Особливості агресивної російської геополітики, що призвели до тривалої регіональної дестабілізації - окупації Автономної Республіки Крим, воєнними діями на українському Донбасі та у Сирії, ескалації напруженості у балтійському регіоні – східноєвропейському поясі безпеки НАТО, парадоксально пов'язані з новітніми засобами воєнної боротьби й архаїчними російськими прагненнями [7; 9; 15].

Сучасними дослідниками російська геополітична активність обґрунтовується реалізацією у XXI столітті нової воєнно-політичної парадигми, коли державні утворення знаходяться в безперервному конфлікті одне з одним, а сторони конфлікту діють, не афішуючи себе [7; 9; 15]. Така модель відома як гібридна війна, чим, зокрема в Росії, позначається війна нового покоління та що є форматом застосування концепції «м'якої» (soft), «жорсткої» (hard) та «розумної» (smart power) сили [7; 9]. Тому є закономірним те, що за висновками західних дослідників, за останнє десятиліття держава, яка не задіяла до своєї зовнішньополітичної стратегії концепцію «м'якої сили», є швидше винятком, аніж правилом [7; 9]. У числі сучасних і таких, що відповідають найефективнішим технологіям воєнно-політичного впливу, має бути й український арсенал засобів.

Український командир повинен сьогодні відповідати кращим світовим зразкам військового керівника, уособлювати собою взірець професійної компетентності, мати у своєму аресеналі передові наукові підходи й технології діяльності. Його функціональність є сплавом, цілісною системою опанованих знань, норм, умінь і навичок, досвіду, особистісних і професійних цінностей та смислів. Така функціональність грунтується на всьому комплексі професійної компетентності командира, що, у свою чергу, вимагає постійного вдосконалення, самоосвіти й саморозвитку командира як суб'єкта життєдіяльності.

Психологічні закономірності та особливості гібридної моделі протиборства повною мірою розкриваються через феномен гри, як культурно-атрибутивної еманації збройної боротьби. Історично гра часто замінювала собою саме збройне протистояння, локалізувала та суттєво зменшувала обсяги й ступінь втрат, що були неминучими за умов відкритої, тотальної війни [7; 9; 12]. Така особливість гри в умовах агресивного середовища і конкурентної боротьби, за висновками відомого автора класичного дослідження гри Й. Гейзінги, перетворює гру на «культурну … функцію війни» [12, с. 134].

Наведене вимагає, а перспективні наукові розвідки спроможні, забезпечувати якісне удосконалення професійної компетентності сучасних командирів військових частин і підрозділів сектору безпеки та оборони України на основі системного, діяльнісного, ігрового і компетентнісного підходів.

Виклад основного матеріалу. Особиста професійна компетентність сучасного українського командира - офіцера і сержанта, складається з різних властивостей, серед яких чільне місце займають психологічні властивості професійної спрямованості. Вони обумовлюють здатність військового керівника до якісної та своєчасної оцінки реальної обстановки, врахування максимальної кількості ризиків, прийняття і реалізацію якісного рішення, у тому числі в умовах невизначеності [7; 9; 12; 15]. Разом із тим актуальні психологічні та педагогічні підходи до змісту і структурно-функціональної моделі професійної компетентності фахівця, у її загальному розумінні, засвідчують свою певну неврівноваженість і предметну строкатість. У вітчизняному науковому просторі ще не набула своєї парадигмальної усталеності система понять і категорій, що розкривають зміст професійної компетентності фахівця. Передусім, це стосується ключових понять «компетентність», «компетенція» [1; 2; 4-6; 13; 14] та нових для вітчизнаного наукового апарату понять «гнучкі компетенції» («soft-компетенции», soft skills) і «жорсткі компетенції» «hard-компетенції» (hard skills) [1; 4].

Враховуючи те, що синхронізація понятійного апарату в контексті можливих структурно-функціональних моделей професійної компетентності фахівця не входить в коло наших актуальних завдань, у якості методологічної основи подальших розвідок та обгрунтувань ми обираємо наукові підходи українських учених Ж.П. Вірної, В.В. Рибалки, В.В. Ягупова, С.К. Шандрука, А. Б. Мудрик та інших дослідників, наукові дискурси яких з означеної проблематики у більшості є взаємно погодженими [2; 11].

Одна із провідних науковців у царині психології професійної діяльності Ж.П. Вірна грунтує власний науковий доробок на висновках класика діяльністного підходу в психології С.Л. Рубінштейна, який вважав компетентність важливим інтеграційним поняттям психологічної теорії діяльності, яким узагальнюється те, як у процесі діяльності реалізується суб'єктивне віддзеркалення дійсності та функціонує механізм психічної регуляції діяльності [2, 8].

Згідно із висновками Ж.П. Вірної професійна компетентність має розумітися «…як: сукупність знань та умінь (що визначають результативність професійної діяльності); комплекс професійних знань і професійно значущих особистісних якостей; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність» [2, 14]. Також «компетентність – це одна із сходинок професіоналізму, що виражається у системі знань, умінь, навичок, способів діяльності, психологічних якостей, необхідних спеціалісту для здійснення ефективної професійної діяльності» [2, 20]. Вона виражає значення традиційної тріади «знання, уміння, навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс [2, 11].

Компетенціями Ж.П. Вірна визначає характеристики, необхідні для задовільного рівня виконання завдань; це своєрідна характеристика позиції (ролі, посади), а не індивіда. В той час як компетентність – це характеристика, яка дає змогу порівняти одного працівника з іншим і є, насамперед, суб'єктивною ознакою [2, 10].

Із посиланням на теорію «мінімальної компетенції» В. Ландшеєра про те, що професійна компетентність є похідною від категорії «компетентність», Ж.П. Вірна позначає цим поняттям загальний феномен набуття суб'єктом такого рівня навченості в певному предметному просторі, «…який необхідний для успішного функціонування людини у суспільстві». Тому мінімальна компетенція трактується як своєрідний рівень знань і умінь, що дозволяють суб'єкту ефективно діяти в такому просторі [2, 13]. Виходячи з цього компетенція є атрибутивним включенням, компонентою компетентності, яка, в свою чергу, є мета-системою по відношенню до рівня компетенцій, що її формують.

Таким чином дослідники, які поєднують поняття «компетенція» і «компетентність» не припускаються помилки, якщо не протиставляють ці системно врівноважені явища і сприймають компетенції як атрибутивні включення, що інтегруються в компетентності за умов актуальної ситуації предметної діяльності. Така позиція відповідає Глосарію термінів ЄФО (1997), в якому поняття компетенція та компетентність визначаються як «здатність робити щось добре або ефективно; відповідність до вимог, що ставляться при працевлаштуванні; здатність виконувати особливі трудові функції» [2, 8]. Змістовний збіг тлумачень цих понять представляє Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти

(International Board of Standards for Training, Performans and Instruction): «компетентність і компетенція – це здатність здійснювати будь-яку діяльність на основі єдності знань, умінь, досвіду», … що спрямована на набуття певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [2, 8].

Загальна категорія «компетентність» виступає як особлива, екзистенційна, універсальна мета-форма, з якої через діяльнісну мету і конкретизацію предметного поля і простору, відповідну практику дій конкретного суб'єкта, «проростають» у родо-видовому відношенні окремі видові компетентності. Таким чином вона набуває своєї діяльнісної об'єктивності. Ж.П. Вірна акцентує, що у похідних (видових) моделях компетентностей, зокрема - професійної компетентності, як базис виділяються «метакомпетентність» і «ядерна» компетентність. Перша є комплексом універсальних утворень, які лежать в основі формування компетенцій і компетентностей – здатність до рефлексії, здібності децентрації, аналітичні та комунікативні уміння. Друга, «ядерна» компетентність, включає всю широту діапазону застосування компетентностей через атрибути «трансситуативності» – акуратність, уміння прийняти й вислухати іншого, володіння комунікативними вміннями та комп'ютерними навичками [2, 20].

Класичними структурними компонентами професійної компетентності фахівця Ж.П. Вірна визначає наступні: спеціальна (професійно-предметна), соціально-психологічна, методична і комунікативна компетентність [2, 14]. Соціально-психологічна і комунікативна компетентність у контексті проблематики актуальної статті нами вважаються універсальними, атрибутивними для діяльності військового керівника, командира, як суб'єкта не лише в контурі аспектів професійно-службової діяльності. Адже важко позиціонувати як професійні аспекти позаслужбової, побутової, соціальної діяльності людини, яка обіймає командирську посаду. У такому контексті вважається корисним включення в нашу дискурсивну розвідку класичного висновку видатного американського економіста, що народився на українській Волині Гарві Лейбенстайна про «особливості соціальних та інших ресурсів, що не потрапляють у ринковий обіг [предметну професійну сферу суб'єкта]». Це, передусім, чинники, що безпосередньо не пов'язані з професійною діяльністю: вплив позаслужбових, побутових стосунків, політичної ситуації, особливості національного характеру, етичні цінності й традиції, впливи подій іншого незалежного від виду професійної діяльності характеру. Г. Лейбенстайн є автором класичної концепції «людського фактору» - Х-фактору або Х-ефективності, яка стала відомою з середини 60-х років минулого сторіччя. «Існує велика кількість різноманітних причин, за якими люди й організації працюють не так напружено, як були б спроможні» - акцентує Г. Лейбенстайн, оцінюючи ресурси, що впливають на якість професійної діяльності [3, с. 305].

Український учений, один із ключових представників психологічної школи А.В. Фурмана, С.К. Шандрук результатами власного дослідження довів, що «компетенція передбачає розвиток у людині системно організованих інтелектуальних, комунікативних, рефлексуючих, самоорганізуючих, моральних властивостей, які дозволяють успішно організувати діяльність у широкому соціальному, економічному та культурному контекстах» [14, 93]. Разом із тим С.К. Шандрук обгрунтовано долає хибну прив'язку компетенцій до кваліфікацій - громіздких зовнішніх унормувань, які у минулому мали за мету встановлення функціональної відповідності між вимогами робочого місця, робочої позиції із цілями освіти, а підготовка фахівця полягала у засвоєнні більш-менш стандартного набору знань, умінь та навичок [14, 93].

С.К. Шандрук розкриває структуру компетенції як сформованість в особистості внутрішньої мотивації, психологічної та практичної готовності до досягнення більш якісних результатів у своїй професійній діяльності та соціальному житті. Науковець визначає три складові сутнісного наповнення поняття «компетенція»: аксіологічні – засвоєння цінностей, ціннісне ставлення до особистісного зростання і професії; когнітивні – володіння знаннями; операційні – сформованість способів діяльності, технологічної грамотності [14, 94].

Власним висновком про те, що «компетентність закономірно визначається як спосіб діяльності щодо певних усуб'єктнених об'єктів» С.К. Шандрук підтримує базисну наукову позицію про метакомпетентність і ядерну компетентність Ж.П. Вірної. Тобто існує кортеж компетентностей, який має

універсальний характер і поширюється на чисельні види діяльності в їх залежності від актуальної предметної сфери. Серед таких, як зазначалося раніше, науковцями визначаються соціально-психологічна та комунікативна компетентність [14, 98].

Розвиваючи власну психологічну компетентнісну концепцію, С.К. Шандрук саме через комунікативну компетентність, як універсальну і пріоритетну, позиціонує відповідні риси-якості сучасного фахівця, оскільки різні види діяльності (управлінська, організаційна, виробничо-технологічна, проектна) здійснюються в безпосередньому професійному контакті з людьми [14, 141].

У своєму дослідженні С.К. Шандрук вказує на соціальну компетентність - інтегральні особистісні утворення, які підтверджують компетентну зрілість майбутнього фахівця [14, 176].

Слід зауважити, що зміст комунікативної та соціальної компетентностей, як їх формулює С.К. Шандрук, співпадає з комплексом ключових «гнучких компетенцій» («soft-компетенции», soft skills) [1; 13]. Згідно із тлумаченням Оксфордського словника «гнучкі (soft) навички» - це особистісні властивості, що дозволяють ефективно і гармонійно взаємодіяти із людьми. За іншими джерелами цим поняттям позначаються уніфіковані навички та особистісні властивості, що підвищують ефективність діяльності та взаємодію з іншими людьми [13].

За висновками фахівців компанії Boston Group, що спеціалізується на управлінському консультуванні, комунікативні навички або навички соціальної взаємодії є найбільш важливими серед універсальних, неспецифічних для певних видів діяльності та потрібні усім без виключення фахівцям. Також вказується три домінуючі властивості: уміння підтримувати діалог, аргументувати власну позицію, будувати контраргументацію, і на важливість інших гнучких (soft) компетенцій: наявність активної життєвої позиції, аналітичність мислення, емоційна витривалість, уміння працювати в команді, стійка цілеспрямованість, здібність вирішувати конфлікти, уміння надихати, захоплювати новими ідеями, креативність, надійність [1].

Подібність змісту «жорстких компетенцій» («hard-компетенцій», hard skills) прослідковується у змісті вищого рівня професійної підготовки, яким є фахово-технологічний, пов'язанаий із спроможністю професіонала втілювати у повсякдення цілком конкретний набір трудових функцій, із його фаховою компетентністю [14, 177].

С.К. Шандрук вдало фіксує і водночас вказує шлях розв'язання ключового протиріччя «людського фактору» й ефективності його професійної реалізації, висновуючи, що «сьогодні працедавцям потрібна не кваліфікація, пов'язана із механічним дробленням виробничих функцій на низку чи шерег завдань і видів діяльності, а дієва компетентність як структурна цілісна система знань, норм, умінь і навичок, цінностей і смислів, де поєднуються кваліфікація (фахова компетентність, «жорсткі компетенції», hard skills) із соціальною поведінкою, здатністю працювати в групі, ініціативністю, спроможністю ухвалювати рішення і відповідати за їх наслідки, нарешті професійно вчиняти та рефлексувати здійснене і прогнозувати майбутнє» [14, 315]. Саме останній шерег властивостей, що визначають якість соціальної поведінки, відповідає змісту «гнучких компетенцій» («soft-компетенции», soft skills) і, як результат - комунікативній і соціальній компетентностям.

Незалежно від доробку українських науковців, але суголосно з ними, І.І. Голованова наголошує, що необхідно «відрізняти компетенції від компетентності, що позначає рівень досягнень в межах певної функції або праці. Компетентність це професійні навички людини» [4, 32]. Компетенції, за І.І. Голованової, це «… комплекс індивідуальних властивостей, що приводять до успіху [4, 31] ... це поєднання властивостей особистості, знань і навичок, критичне для виконання певного виду роботи» [4, 32].

І.І. Голованова професійний розвиток пов'язує з розвитком жорстких компетенцій (hard skills): це поглиблення знань, умінь і якостей, що відповідають професійній діяльності. У той же час особистісний розвиток – з розвитком гнучких компетенцій («soft-компетенції», soft skills): розвиток знань, навичок, якостей поза їх залежністю від професії [4, 76].

У просторі наук державного управління компетентність – це спроможність за рахунок знання виконувати і керувати виконанням певного комплексу робіт із певною швидкістю, якістю та ефективністю, що містить у собі певний процес або певну частину процесу, функцію або певну частину функції, та мати

уявлення про теорію, вміння, навички та досвід у цій сфері. Компетентність означає системне бачення функції та справи, системне уявлення середовища та явищ. Під компетентністю розуміють усі знання, навички й види поведінки працівника, необхідні для успішної реалізації завдань діяльності організації [5, 328].

Особливості військової діяльності в сучасних умовах, як зазначалося раніше, набувають стійкого гібридного характеру та ігрової функціональності, якій притаманні мінімізація витрачених ресурсів та максимізація отриманих здобутків [7; 9; 12; 15]. Принципи, що носять виражену ігрову спрямованість, а саме: 1) компліментарність, функціональне доповнення параметрів та елементів ситуації та властивостей самого суб'єкта діяння; 2) пріоритетний вибір шляху найменшого супротиву; 3) безперервність дій та акцій; 4) переважання непрямих, прихованих, неявних впливів і дій, сьогодні складають основу всіх геополітичних ініціатив, що виникають у світі. Ці принципи надають суб'єктам протистояння можливість оптимально заглибитись у зміст і процеси актуальної ситуації протиборства, використати її потенціал. Домінуючим уважається принцип непрямої, прихованої, успішної практичної реалізації ігрового моделювання [7; 9; 12; 15].

Структура діяльності суб'єкта сучасного воєнного протиборства умовно складається з двох субстанційних частин: а) зовнішньо суб'єктної, тобто діяльності суб'єкта-актора та б) внутрішньо суб'єктної рефлексивної діяльності. Інтегруючим ігровим чинником першої, в умовах потенційної загрози та проявленої небезпеки, є воєнна хитрість командира, оптика якої охоплює сукупність заходів щодо створення у супротивника: 1) ілюзій сприймання обстановки протистояння (імітація, маскування); 2) спотворення його мислення у процесі протиборства (введення супротивника в оману); 3) ілюзій антиципації (раптовість і непередбачуваність дій актора).

Інтегруючим ігровим чинником другої (рефлексії) постає збалансоване функціонування усіх компонентів психіки суб'єкта протиборства з його усвідомленим пріоритетом у вправності збереження емоційної рівноваги (емоційній стабільності, саморегуляції) та в нарощуванні високої когнітивної, рефлексивної компетентності. Актуалізовані параметри і показники психологічної структури особистості суб'єкта конфлікту повинні забезпечувати його здатність до максимальної продуктивності у тривало нездоланних обставинах максимальної небезпеки [7; 9; 12; 15]. Наведені обставини роблять феномен гри матричним для сфери сучасної військової справи.

Актуальність проблематики гри як перспективної матриці діяльності в контестах воєнно-політичного протиборства підтверджується й тим, що на теренах Російської Федерації жваво розвиваються наукові дискурси «іграїзації» та дотичного ігровій тематиці «рефлексивного управління» [11]. Як слушно зауважують представники російської психологічної школи (О.К. Тихомирова та ін.), «життя показало, що дослідження ігрової діяльності, яка реалізується в новому інформаційному середовищі, може вважатися одним із найбільш актуальних завдань» [11, 33].

Феномен гри займає особливе місце в соціогуманітаристиці і має виражений трансдисциплінарний характер [9-12; 14]. Класик наукової психології, засновник культурно-історичної парадигми Л.С. Виготський визначав гру «магістральним шляхом розвитку мислення людини», яка соціально відбувається й інтенсивно окультурюється у грі, через гру, за допомогою гри [14, 215].

С.К. Шандрук власним дослідженням визначає актуальність окремої «ігрової компетентності і навіть майстерності» [14, 215] для професійної діяльності фахівця, зокрема – практичного психолога. Він доводить, що гра є фундаменальною основою практичного вчинення у складних умовах, а для психології і педагогіки - «психодидактичною технологією розвитку креативності особистості» [14]. Цей учений «здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми під час професійної діяльності» визначає «інтегральною компетентністю», як для професійного практикування, так і в процесі професійного навчання фахівців. Причому як для праці, так і для навчання С.К. Шандрук уважає «комплексність та невизначеність умов» атрибутивними властивостями, принципами. Такий підхід інтегрує об'єктивність сучасного життя з його неврівноваженістю та невизначеністю і суб'єктивність особистої готовності людини до ефективних дій за вказаних умов [14, 358].

Сприймаючи феномен гри через оптику діяльнісного і компетентнісного методологічних підходів стає очевидним, що

гра, як матриця діяльності в умовах складності й невизначеності [7; 9-12; 14; 15] займає фокальне місце у всьому комплексі компетентностей і формуючих їх компетенцій сучасної людини. Це підтверджується не лише сучасними дослідженнями і поширюється далеко за межі простору сприйняття гри у контексті феноменів дитинства [6; 8; 9; 11; 12].

Гра як вид провідної діяльності відповідно таксономії таких видів атрибутивно включає в себе безпосередню комунікацію (спілкування як первинний вид), предметно-маніпулятивну діяльність (як похідну інструментальну, засобову), надалі генетично обумовлюючи і насичуючи функціональним змістом усі наступні види провідної діяльності: навчання, суспільно-корисну діяльність і професійну діяльність. Це є цілком логічним, адже соціальні обставини й утворюються як власне соціальні, через наявність нетотожних елементів – суб'єктів, які через власні предметно-маніпулятивні дії обмінюються смислами, взаємно впливають один на одного і спільно у своїй взаємодії.

Якщо звільнити таксономію видів провідної діяльності від хронологічного аспекту і виконати об'єктивну умову, що психічний розвиток суб'єкта, а відтак – його життєдіяльність, у дорослому віці іманентно характеризується своєрідною інтегрованою системою усіх видів діяльності від 1) спілкування-комунікації, через 2) предметне маніпулювання, 3) гру, 4) навчання, 5) суспільно-корисну (непрофесійну, волонтерську) діяльність і 6) професійну діяльність до повного спектру соціального функціонування, логічним буде висновок про особливий, за певних умов, статус у цій таксономії саме третього виду провідної діяльності – гри.

Важливим, на нашу спільну з В.І. Осьодло, думку, є та обставина, що відповідно до таксономії видів провідної діяльності наступними після гри, генетично обумовленими видами, є навчання, суспільно-корисна активність і праця – модальності життєдіяльності, що узмістовлюють розвиток особистості у напрямку її кооперативної соціальної функціональності, включно й навчальної і професійної діяльності.

За висновками вченої О.В. Єрьомкіної «особистісно-орієнтовані технології в системі професійної підготовки … формують сприйняття світу у всьому його забарвленні, передбачають діагностику особистості, ситуаційне проектування, самоактуалізацію, самореалізацію, ігрове моделювання, діалогове навчання» [6, 75]. Це повністю стосується кращих форм здійснення професійної (бойової) підготовки військових спеціалістів, де центральним, найважливішим суб'єктом є командир.

О.О. Смірнова в кортежі компонентів ігрової компетентності виокремлює «креативність і розвинену уяву, тактичність і чуйність, недирективність» - чинники, що визначають зміст цього виду компетентності і знаходяться в її основі [8, 95]. Виходячи із змісту вказаних компонетів ігрової компетентності, вони тотожні поняттю «гнучких компетенцій» («soft-компетенции», soft skills), що відповідає актуальним висновкам інших авторів [1; 13]. О.О. Смірнова вважає ігрову компетентність «базовою складовою кваліфікації … педагога» [8, 95].

У науковому апараті визначень компетентнісного методологічного підходу «ігрова компетентність» поступово набуває свого прагматичного узмістовлення й актуалізації [6; 8; 11; 14]. Зважаючи на особливість гри як перспективної матриці діяльності в контексті воєнно-політичного протиборства вважається за доцільне серед усіх компонентів професійної компетентності сучасних командирів виокремити ігрову компетентність цієї професійної категорії.

Зміст і сутність компетенцій, що формують ігрову компетентність, універсальність умов її реалізації, вказують на те, що не буде помилкою сприймати цей вид компетентності водночас як «метакомпетентність» і «ядерну» компетентність.

Ігрова компетентність сучасного командира не є даниною моди, незавершеним дискурсом або оригінальною науковою цікавинкою. Важливого значення грі як формі військової підготовки надавав класик воєнного мистецтва другої половини XIX сторіччя, українець за походженням, генерал М.І. Драгомиров. Його висновки щодо доцільності використання ігрового моделювання у практиці підготовки військ стосуються розвитку когнітивної, рефлексивної компетентності, вправності, збереження емоційної рівноваги офіцерів та молодших командирів, здатності офіцерів до нестандартного мислення, розвиток у них сміливості приймати оптимальні рішення, вміння віднаходити нові прийоми виконання

службово-бойових завдань [9]. За висновками цього національного достойника ігрові засоби військової підготовки «збуджують розумову діяльність і спрямовують її на розвиток військових міркувань, привчають вникати у глибинну сутність бойового доручення, надають навичок аналізу труднощів воєнної справи, [формують] уміння своєчасно вживати заходи обережності, швидко та вірно мислити за різних умов обстановки… Вправи у воєнній грі готують… бути керівником» [9, 122-124].

Провідними країнами світу активно використовуються ігрові форми та методи навчання і підготовки військових кадрів. До прикладу, в Академії сухопутних військ США (USMA, West Point) здійснюється викладання дисципліни «Теорія ігор», що призначена формувати в кадетів поведінкові стереотипи прийняття рішень та ефективно їх реалізовувати у кризових ситуаціях, якими переповнена військова діяльність. Особливе значення при цьому надається розвитку практичного мислення, мета якого – здійснення оптимальних розрахунків порядку перебігу подій і мінімізація втрат особового складу, озброєння і техніки. Тематично дисципліна передбачає два змістових компоненти навчання: перший – ознайомлення кадетів із основами теорії ігор, другий – використання отриманих знань у повсякденних навчальних ситуаціях [9, 124].

Результати дискурсивно-прикладного дослідження проблематики ігрової компетентності сучасних українських командирів засвідчують актуальність і перспективність розитку наведених наукових гіпотез. Потребує уважного опрацювання структурно-функціональна модель формування і розвитку ігрової компетентності командирів – керівників різного рівня складових сектору безпеки й оборони України в контексті сучасних гібридних загроз і викликів; практичної реалізації змісту компетенцій, що визначають якість професійної підготовки сучасних українських командирів та рівень їх кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Абашкина О. Soft skills : ключ к карьере / О. Абашкина. – Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/journal/303/7811.

2. Вірна Ж. П., Мудрик А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості) [Текст] : монографія / Жанна Петрівна Вірна, Алла Богданівна Мудрик. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – 256 с.

3. Гальперин В. М., Игнатьев С. М., Моргунов В. И. Микроэкономика: В 2-х т. / Общая редакция В. М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа. 1999. Т. 1. 349 с.

4. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: учеб. пособие / И.И. Голованова. – Казань: Казан. ун-т, 2013. – 196 с.

5. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

6. Еремкина О.В. Формирование психодиагностической культуры учителя в системе непрерывного педагогического образования : монография / О.В. Еремкина ; Изд. дом Рос. акад. образования ; Моск. психол.-соц. ин-т. — М., 2006. — 332 с.

7. Некоторые аспекты анализа военно-политической обстановки: [монографія] / под ред. А. И. Подберезкина, К. П. Боришполец. – М. : МГИМО-Университет, 2014. – 874 с.

8. Смирнова Е.О. Игра в современном дошкольном образовании. Электронный журнал «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885 / E-mail: psyedu@mgppu.ru 2013, № 3 С. 92-98 Елена Олеговна

9. Хайрулін О.М. Психологічні виміри ігрового моделювання у військовій справі / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2018. – №1-2. – С. 83–108.

10. Хайрулін О.М. Теорія «фокальної точки» (Т. Шеллінг) та теорія «перспектив» (Д. Канеман) як основа розвитку рефлексивної компетентності українського офіцера / Олег Хайрулін // Збірник наукових праць НАОУ. – 2016. – №1. – С. 133–139.

11. Хёйзинга Й. Homo ludens. Человек играющий / Йохан Хёйзинга; сост. предисл. и пер. с нидерл. Д.В. Сильвестрова; коммент., указатель Д.Э. Харитоновича. СПб.: Изд-во Ивана Лимбаха, 2011. – 416 с.

12. Хайрулін О.М. Теоретико-психологічний аналіз змісту категорійного поняття «гра» / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2017. – №3. – С. 32–50.

13. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О. Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 122 с. – Режим доступа: http://www.znanium.com]www.dx.doi.org/10.12737/3433

14. Шандрук С. К. Психологічні засади розвитку професійних творчих здібностей майбутніх практичних психологів. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Тернопіль – 2016 458 с.

15. Amos C. Fox and Andrew J. Rossow, Making Sense of Russian Hybrid Warfare: A Brief Assessment of the Russo–Ukrainian War, The Institute of Land Warfare, ASSOCIATION OF THE UNITED STATES ARMY, LAND WARFARE PAPER No. 112, March 2017, 23 p.

References

1. Abashky`na O. Soft skills : klyuch k kar`ere. Rezhy`m dostupa: http://www.pro-personal.ru/journal/303/7811, (in Russian).

2. Virna Zh. P., Mudry`k A. B. (2014). Osoby`stisna vy`mogly`vist` yak chy`nny`k profesijnoyi kompetentnosti (na materiali derzhsluzhbovciv centriv zajnyatosti). Lucz`k : Vezha-Druk, 256, (in Ukrainian).

3. Gal`pery`n V. M., Y`gnat`ev S. M., Morgunov V. Y`. (1999). My`kroэkonomy`ka: V 2-x t. SPb.: Эkonomy`cheskaya shkola. T. 1. 349,

4. Golovanova Y`.Y`. (2013). Samorazvy`ty`e y` plany`rovany`e kar`eры. Kazan`: Kazan. un-t, 196, (in Russian).

5. Ency`klopedy`chny`j slovny`k z derzhavnogo upravlinnya. (2010). K. : NADU, 820, (in Ukrainian).

6. Eremky`na O.V. (2006). Formy`rovany`e psy`xody`agnosty`cheskoj kul`turы uchy`telya v sy`steme nepreгыvnogo pedagogy`cheskogo obrazovany`ya. Y`zd. dom Ros. akad. obrazovany`ya ; Mosk. psy`xol.-socz. y`n-t. M., 332, (in Russian).

7. Nekotorie aspekti analy`za voenno-poly`ty`cheskoj obstanovky. (2014). M. : MGY`MO-Uny`versy`tet, 874, (in Russian).

8. Smy`rnova E.O. (2013) Y`gra v sovremennom doshkol`nom obrazovany`y`. Эlektronnыj zhurnal «Psy`xology`cheskaya nauka y` obrazovany`e» www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885 / E-mail: psyedu@mgppu.ru, №3, 92-98, (in Russian).

9. Xajrulin O.M. (2018). Psy`xologichni vy`miry` igrovogo modelyuvannya u vijs`kovij spravi. Psy`xologiya i suspil`stvo. №1-2. 83–108, (in Ukrainian).

10. Xajrulin O.M. (2016). Teoriya «fokal`noyi tochky`» (T. Shelling) ta teoriya «perspekty`v» (D. Kaneman) yak osnova rozvy`tku refleksy`vnoyi kompetentnosti ukrayins`kogo oficera. Zbirny`k naukovy`x pracz` NAOU. №1. 133–139, (in Ukrainian).

11. Xëjzy`nga J. (2011). Homo ludens. Chelovek y`grayushhy`j. SPb.: Y`zd-vo Y`vana Ly`mbaxa, 416, (in Russian).

12. Xajrulin O.M. (2017). Teorety`ko-psy`xologichny`j analiz zmistu kategorijnogo ponyattya «gra». Psy`xologiya i suspil`stvo. №3. 32–50, (in Ukrainian).

13. Chulanova O. L. (2017) Upravleny`e personalom na osno¬ve kompetency`j : monografy`ya / O. L. Chulanova. – M. : Y`NFRA-M,122, (in Russian).

14. Shandruk S. K. (2016). Psy`xologichni zasady` rozvy`tku profesijny`x tvorchy`x zdibnostej majbutnix prakty`chny`x psy`xologiv. Dy`sertaciya na zdobuttya naukovogo stupenya doktora psy`xologichny`x nauk. 19.00.07 – pedagogichna ta vikova psy`xologiya. Ternopil` – 458, (in Ukrainian).

15. Amos C. Fox and Andrew J. Rossow, (2017). Making Sense of Russian Hybrid Warfare: A Brief Assessment of the Russo–Ukrainian War, The Institute of Land Warfare, ASSOCIATION OF THE UNITED STATES ARMY, LAND WARFARE PAPER No. 112, 23 (in English).

Резюме

Хайрулин О. *кандидат психологических наук, доцент кафедры морально-психологического обеспечения деятельности войск (сил) гуманитарного института НУОУ им. Ивана Черняховского*
ORCID: 0000-0001-7042-7948

ИГРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КОМАНДИРА

Исследуется феномен игры, как базис профессионализма современных командиров. Их деятельность осуществляется в условиях гибридных угроз и вызовов. Предложено профессиональную компетентность командиров воспринимать через оптику игровой компетентности, основу которой составляют гибкие и жесткие компетенции. Практическим результатом прогнозируется создание и применение модели игровой компетентности командира, улучшение профессиональной (служебной) деятельности соответствующих должностных лиц.

Ключовые слова: неопределенность; компетентность; профессиональная компетентность; игровая компетентность; компетенции; таксономия; вид ведущей деятельности; моделирование.

Summary

Khairulin O. *PhD (Psychology), assistant professor*

COMMANDER'S GAMING COMPETENCE

The article is devoted to the phenomenon of the game, as a basis for the formation and development of the attributive component of the commanders professionalism - game competence. The tasks of professional (service) activity of the commanders at all levels of military management today are carried out in the fast-moving and multi-faceted conditions that qualify as hybrid threats and challenges.

The psychological patterns and peculiarities of the hybrid model of contemporary confrontation are revealed through the phenomenon of the game as a cultural and attributive emanation of armed struggle. Historically, the game often replaced itself armed confrontation, localized and significantly reduced the volume and extent of losses that were inevitable in the face of an open, total war. Such a feature of the game in an aggressive environment and competitive struggle transforms the game into a "cultural ... function of war".

The category of "competence" serves as a special, existential, universal meta-form, from which, through the activity purpose and specification of the subject field and space, corresponding to the practice of the actions of a particular subject, "germinate" in the generic view of certain species competence. Competence is generated on the basis of active, practical integration of competencies. Competencies are attributive inclusions, components that are manifested in competence in the context of the actual situation of the subject activity of the subject. Competencies that are universal for all types of activities are related to the communicative domain of the subject.

Researchers distinguish the game competence, which is formed primarily through the competences of creativity, developed imagination, cooperative personal disposition, tact, attentiveness to the partner, non-directing interactions. This approach corresponds to the taxonomy of the types of leading activities of the subject. In such a taxonomy, the game is recorded as an attribute of any substantive useful activity, including training and professional self-realization.

In the field of military affairs, the phenomenon of the game historically occupies a special place. The game acts as a matrix of confrontation, which is associated with military trickery. An important game aspect of military affairs is the function and protocols of the introduction of opposition to misleading and to ensure its own immunity of the commander against such actions of the enemy. The gaming facilities of military training stimulate the intellectual activity of the commander, direct it to the development of military considerations, teach them to penetrate into the deep essence of combat missions, develop skills and abilities of analysis of the factors of military affairs, the actual situation of confrontation, quickly and correctly adapt under various conditions of the situation.

The prospects of the study are related to the development of the structural and functional model of the game competence of the commanders, to determine the means of its formation and development. This will improve the quality of the professional (service) activities of the relevant officials.

Keywords: uncertainty; competence; professional competence; gaming competence; skills; taxonomy; type of leading activities; modeling.

УДК 159.9.947.2:140.8
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 151-159

Черевичний С. *ад'юнкт кафедри суспільних наук*
НУОУ імені Івана Черняховського
ORCID ID 0000-0001-9691-5261

ВПЛИВ АМБІВАЛЕНТНОСТІ НА ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ КОМАНДИРОМ: ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У статті представлено сучасні підходи до філософсько-психологічного бачення амбівалентності та проведено аналіз її впливу на прийняття рішення командиром в умовах невизначеності.

Ключові слова: амбівалентність; невизначеність; прийняття рішення; командир.

В статье представлено современные подходы философско-психологического видения амбивалентности а также проведен анализ ее воздействия на принятия решения командиром в условиях неопределенности.

Ключевые слова: амбивалентность; неопределенность; принятие решения; командир.

Актуальність дослідження. В умовах сьогодення, українській армії як ніколи потрібні командири здатні нестандартно і швидко мислити та приймати правильні рішення у ситуації невизначеності, чітко діяти при вирішенні складних бойових завдань. Значною мірою на результат прийняття рішення впливає почуття амбівалентності.

Ситуація невизначеності й амбівалентність є невід'ємними (взаємокорелюючими) атрибутами особистості командира при прийнятті рішення. При повній невизначеності напруга амбівалентності максимально зростає і майже «паралізує» людину у прийнятті нею рішення. В такій ситуації людина не здатна прийняти рішення, відмовляючись від будь-яких дій. І лише зі зміною ситуації, або в ситуації часткової невизначеності, особистість здатна до прийняття певних рішень.

Роль і значення феномену амбівалентності у людському суспільстві науковці відмічають досить давно. Разом з тим, сучасна наука визнає, що сутність амбівалентності не вивчено до сьогодні, незважаючи на значну кількість досліджень у цьому напрямі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У новому філософському словникові поняття амбівалентність трактується як наявність у людини протилежних емоцій, бажань по відношенню до одного і того ж об'єкта (любов та ненависть, симпатія і антипатія і т.п.).

Нині цей термін часто використовується й за межами психології (зокрема в філософії) в більш широкому сенсі, коли мова йде про протиріччя, невизначеність, неоднозначність тієї чи іншої дії, оцінки, установки.

Проблемою прийняття рішення в умовах невизначеності займаються психологи Т. Корнілова, Д. Канеман, А. Тверські, О. Хайрулін. У вітчизняних і зарубіжних психологічних джерелах проблемі амбівалентності присвячені праці К. Абрахама, Д. Віннікотта, Т. Зелінської, М. Клейн, Т. Лук'яненко, З. Фройда, А. Хурчак, Т. Чуйко. У XXI столітті внесок у розвиток уявлень про амбівалентність внесли Ф. Гиренок, П. Зима, М. Корецька, Н. Котова, Ю. Крістева, А. Лобанова, Т. Ойзерман, К. Островська,Є. К. Цвітухіна, Є. Шапінська і В. Шапінський, завдяки роботам яких можна простежити становлення феномена амбівалентності в його філософському контексті.

Мета дослідження. Актуалізувати проблему прийняття рішення командиром в умовах невизначеності, ознайомити з філософсько-психологічними аспектами амбівалентності та її впливу на прийняття рішення в умовах невизначеності.

Методи дослідження. Оглядово-аналітичне дослідження літератури.

Виклад основного матеріалу.

Сучасне життя військовика – це безкінечне прийняття рішень в умовах невизначеності. В умовах війни, безпосередньо перевіряючись боєм, рішення командира постає як серцевина всієї мисленевої ланки людини [6]. І якщо для одних командирів це є можливістю показати свою творчу лідерську натуру, подолати обмеження і відкритися чомусь новому, то для іншої половини командирів це додатковий виклик, який ускладнює процес прийняття рішення. Для багатьох командирів невизначеність є вагомою проблемою, особливо якщо вони відчувають сильну потребу в безпеці, відчувають себе комфортно лише в тій ситуації, де вони впевнені, бояться змін або не впевнені, що впораються з наслідками прийнятого рішення та не в змозі нести за нього відповідальність. Саме ситуація невизначеності породжує напругу амбівалентності особистості

командира при прийнятті ним рішення [7]. Що ж це за феномен амбівалентності?

Філософське розуміння амбівалентності як відображення в людській свідомості суперечливих процесів і протилежних сил в універсумі ґрунтується на принципах дуалізму, плюралізму, причинності, полярності, універсальності. Саме життя - це вічні добро і зло, успіх і поразка, любов і ненависть, народження і смерть тощо (М. Бердяєв, А. Камю, Ф. Ніцше) [2].

В рамках антропології знаходиться потреба людини розкрити таємницю своєї природи, осмислити себе з позиції філософії людини і виявити своє справжнє існування. Однак при цьому науковим співтовариством ігнорується вагома для буття людини обумовленість – амбівалентність його буття, в якій, як ми припускаємо, знаходиться ключ до його розгадки.

Витоки філософської лінії обмірковування амбівалентності є архаїчними.

Античні мислителі розглядали амбівалентність як систему бінарних відносин. Так, у Платона, творця учіння про душу, в основу були покладені онтологічні, гносеологічні а також етичні питання такі як турбота про душу в контексті співвідношення душі та тіла, проблеми задоволення та страждання, смертності людини і безсмертя її душі. Він розрізняв в душі, а також в державі три початки: пожадливе, пристрасне і розумне та висунув ідею внутрішнього конфлікту між ними, а також гармонії всіх початків під керівництвом розуму як основи внутрішньо особистісної і внутрішньо державної гармонії.

У Арістотеля рушійною силою поведінки вважається прагнення, яке виражається внутрішньою активністю організму і поєднане з почуттям задоволення і незадоволення. Те, що робиться нами самими, але всупереч нашому ж бажанню і доказам розуму, він називає насильницьким [5].

Марк Аврелій вважає, що йому доводиться спілкуватися з людьми нав'язливими, невдячними, підступними через те, що вони всі не пізнали природу добра та зла. Пізнавши, природу добра та зла, ти перестаєш гніватися на людей та ненавидіти їх [5].

В епоху Середньовіччя, відроджуючи античну традицію, широкий інтерес до складної і суперечливої структури буття і людини особливо проявляли А.Августин і П.Абеляр.

Зокрема, досягненням Августина стало висвітлення проблеми реальної динаміки конкретного людського життя на протилежність конкретній історії суспільства. Він стверджує дуалізм душі та тіла зазначивши, що розум є повністю присутній сам в собі, тобто знає точно власну субстанцію або натуру. У праці «Про Град Божий», Августин визнає існування двох видів людської спільноти: «Град Земний», тобто державність, яка заснована на «самозакоханості, доведеній до зневажання Бога», і «Град Божий» – духовна спільність, заснована на «любові до Бога, доведеній до зневаги самого себе».

П'єр Абеляр раціоналізує відносини віри і розуму, вважаючи обов'язковою умовою віри розуміння («розумію, щоб вірити»). Початковими принципами критики П'єром Абеляром авторитетів церкви виступають сумніви у безумовній істинності положень віри і теза про необхідність осмисленого відношення до священних текстів (оскільки «богослови часто вчать того, чого самі не розуміють»). Відповідно до концепції «двох істин», П'єр Абеляр вважав, що в компетенцію віри входять думки про невидимі речі, які не доступні людським відчуттям і розташовані за межами реального світу. Безумовність авторитету Священного Писання в рішенні спірних питань не виключає можливість і навіть необхідність існування іншого способу досягнення істини, який П'єр Абеляр бачить у діалектиці. Слова можуть мати безліч значень, тому можлива контекстуальна двозначність, яка зумовлює і внутрішню суперечність християнських текстів, які вимагають аналізу їхньої мови за допомогою діалектики.

У Новий час Р. Декарт, розвиваючи концепцію дуалізму, доклав чимало зусиль для дослідження неоднорідної структури людини, у котрої буття поділене на мислячу (дух) та протяжну (матерію) субстанції. У людині ці субстанції співіснують незалежно одна від одної (так званий психофізичний паралелізм). У своїй роботі «Пристрасті душі», автор зазначає, що наше добро як і наше зло залежать головним чином від внутрішніх хвилювань, які викликаються в душі нею ж самою. І хоча ці хвилювання душі часто пов'язані з пристрастями, які мають з ними схожість, вони часто можуть зустрічатися і з іншими пристрастями і навіть виникати із протилежних їм пристрастей. Декарт зазначає, що коли ми читаємо про надзвичайні пригоди чи бачимо їх на сцені, це може визвати в нас смуток, радість, любов або ненависть і взагалі будь-які емоції в залежності від того, які предмети представляє наша уява. Але ми разом з тим відчуваємо задоволення від збудженого у

нас відчуття, і це задоволення є інтелектуальна радість, що народжується із суму точно так як і з всіх інших пристрастей [5].

В класичній філософії І. Кант і Г.В.Ф. Гегель, розробляючи онтологічну і гносеологічну сторону своїх учінь, експлікують висновки, що стосуються антиномічності і діалектичності буття, і на людину. Так, кантівська трансцендентальна діалектика полягає в тому, що будь-яка надмірна трансцендентність, будь-який рух, який витісняє самовладання розуму, випливає з його іманентної структури, як спокуса, що виникає з глибини самої свідомості. А Гегель зауважує, що загальне обіймає в собі і одиничне, і особливе, а одиничне є, разом з тим, загальність в самому собі. Кожне з перерахованих понять в трактуванні протиріччя правомірно, але лише в рамках онтології або гносеології, оскільки кожне з них ігнорує все різноманіття проявів людини в світі, в той час як буття людини приховує в собі цю визначальну особливість – його причетність до буття, що обумовлює характер сутності людини і її причетність до світу, тим самим зумовлюючи характер її існування [10].

Найяскравішим прикладом некласичної філософії слугує філософія Ф. Ніцше, яка передбачає подолання фальшивості буття шляхом збереження в ньому феномена амбівалентності. Некласичне мислення, що зародилося в філософії Ф. Ніцше, та сприйняте усією подальшою філософією, розкриває екзистенціально-есенціальну обумовленість людини, робить феномен амбівалентності ключем до буття людини, в якому людину рухають як екзистенційні, так і ессенціальні потяги в своїх почуттях, рішеннях, ідеях. Філософія життя Ф. Ніцше бачить людину як амбівалентність. Це означає не зняття ключових для буття людини протиріч, а визнання і збереження їх в свободі і різноманітності. Головний стрижень протиріччя концепції Ф. Ніцше – амбівалентність ідеї «надлюдини» і «вічного повернення». З точки зору раціональності ці ідеї подекуди виключають одна одну, їх синтез неможливий, а співіснування – абсурдно. У феномені амбівалентності ж вони співіснують як імпульси збереження і розвитку, виступаючи символічним аналогом амбівалентного відношення есенції і екзистенції, сутності та існування відповідно.

Змістом своєї філософії Ф. Ніцше показав безпосередність і природність амбівалентного прочитання людини. Він «вивільнив» попередню філософію, яка прагне протиставити і нівелювати або один, або інший елемент з буття людини: екзистенцію у випадку з ідеалістичної філософією, есенцію у випадку з матеріалістичної філософією. Зокрема він зазначав, що вміння зносити протиріччя є ознакою високої культури. Тому Ф. Ніцше не можна віднести до філософів жодного з цих відомих напрямків, він по праву – філософ життя, яке ні есенціальне, ні екзистенційне, а амбівалентне. Цей досвід переоцінки традиційних принципів мислення, який повернувся подальшим визнанням продуктивності амбівалентного некласичного дискурсу, також зробив величезний вплив на сучасність. Філософія життя Ф. Ніцше розглядає феномен амбівалентності як можливість здійснення вільного самовизначення людини в сучасному світі. Людина обумовлена двома силами: своєю сутністю і своїм існуванням, есенцією і екзистенцією відповідно. Для дослідження протиріч безпосередньо в самій людині необхідне поняття, яке здатне висловити екзистенційно-есенційну обумовленість її буття. Таким виявляється поняття «амбівалентність» (від лат. Ambo – «обидва» і лат. Valentia – «сила»), що фіксує в рамках психології одночасні різноспрямовані потяги людини. Екстраполювавши це психологічне поняття в область філософії, ми отримуємо можливість зафіксувати екзистенційно-есенційну обумовленість буття людини, яке відображається в одночасному різноспрямованому потязі до збереження своєї сутності і до розгортання її в рамках існування. На цьому етапі роздумів амбівалентність – не просто різновид бінарних відносин, а визначальне і обумовлене екзистенцією явище, яке має в бутті людини своє місце [10].

Схематично буття бачиться нам як послідовний розвиток життя. Спочатку буття являє собою тотальність життя у всіх її можливих проявах, що відображається в концепті «в-собі» буття. Потім відбувається визначення сутності, коли життя починає усвідомлювати себе і покладати своє буття, що виражається в концепті «для-себе» буття. У цей момент з'являється людина як знакова сутність в структурі буття. В результаті формується особлива структура, що знаменує собою власне саме буття людини, на якому свідомість прагне розширитися, розвинутися ще інтенсивніше, при цьому сутність прагне зберегти свою тотожність і життя в-собі. У підсумку, буття людини виявляється поміж двох областей: покладанням себе і покладанням світу, тотожністю і розвитком

відповідно. Ця динамічна напруга породжує безліч феноменів буття людини.

Амбівалентність як буття, сутність і існування, вводилися і досліджувалися багатьма відомими філософами, кожен з яких вніс внесок у розуміння названих категорій, посприявши їх становленню на протязі розвитку філософської думки.

Серед філософів-екзистенціалістів, які зробили найбільший внесок у позначення специфічних категорій потрібно назвати С. К'єркегора, Ж.-П. Сартра, М. Хайдеггера, К. Ясперса. Очікування небуття перед лицем смерті надає людському існуванню екзистенціальний характер. Так, Сартр включає в небуття не тільки "ніщо", але і безглуздість. Самоствердження людини тим сильніше, чим більше небуття вона може вмістити в себе.

Серед філософів-постмодерністів особливе місце займають Ж. Батай, Р. Барт, Ж. Бодрійяр, Ж. Дельоз, Ж. Дерріда, Ю. Крістева, Ж. Ліотар. [10]

Юлія Крістєва пояснює амбівалентність як особливий ефект діалогізму. Вона зазначає про існування особливої амбівалентної «поетичної логіки», яка перевершує бінарну логіку. Надалі Ю. Крістєва розширює значення амбівалентності до загального співвідношення практики і Бога, дискурсу та історії, діалогізму і монологізму, логіки взаємовідносності і арістотелівської логіки, синтагми і системи, карнавалу і оповідання, так що в підсумку амбівалентність стає у неї універсальним механізмом взаємного руху протилежностей.

Наразі, здійснюється широкий аналіз форм репрезентації амбівалентності в бутті людини. Так, амбівалентність знаходить своє повне вираження в основних феноменах буття людини. Крім основних феноменів, амбівалентність також обумовлює і мова людини. Область мови також є сферою амбівалентної невизначеності та неоднорідності, яка випливає з самої екзистенції людини. Прагнення людини до самопокладання виражається в її думках (показує есенцію людини в формі абсурду) і мові (показує екзистенцію людини в формі логіки). Амбівалентність мови виникає з співіснування в екзистенції цих двох структур, які демонструють амбівалентне співвідношення сенсів. Звернення до сенсової деконструкції стало домінантним не тільки в філософії поструктуралізму, але і набагато раніше: в рамках аналітичної філософії і філософії абсурду. Вони вибудовують свої тексти і філософію загалом, виходячи з прийняття амбівалентності мови, не намагаючись подолати її.

Н. Котова спробувала систематизувати зв'язок між особистісною амбівалентністю і характеристиками дискурсу, де дискурс визначається як інтегративне діяльнісно-комунікативне середовище, яке сприяє системній реалізації ознак, що визначають амбівалентну мовну особистість. Авторка ілюструє особистісну мовну амбівалентність на прикладі давньоримських імператорів, про яких писав у своїй роботі доктор історичних наук, академік А. Ільяхов.

П. Тілліх спробував осмислити амбівалентність з позиції відношення її до тривоги. В своїй праці «Мужність бути» він виділяє три форми тривоги: тривога долі і смерті, тривога порожнечі і втрати сенсу, тривога провини і засудження. Автор зазначає, що тривога виникає тому, що буття людини не тільки дано їй, а й пред'явлено їй як вимога. Людина несе відповідальність за своє буття. Вона зобов'язана дати відповідь на питання, що вона з себе зробила, принаймні самій собі. Дана ситуація викликає тривогу, яка у відносних термінах є тривога вини, в абсолютних – тривога самовідторгнення, або самоосуду. У логічних системах думки часто говориться про перетворення можливості в реальність. Але фактично все йде не так просто. Між першим і другим лежить один вирішальний момент. Це - тривога, стан, в якому буття усвідомлює можливість свого небуття. Філософ стверджує, що мужність бути – це мужність стверджувати нашу власну розумну природу всупереч всьому тому в нас, що протистоїть нашому єднанню з розумною природою самого буття. Людина по-справжньому стає людиною тільки в момент прийняття рішення [12].

«Амбівалентність» - одне з головних понять Михайла Бахтіна, що застосовувалося ним для пояснення карнавального сміху і слова. У традиційному суспільстві, пише він, життя людей розділяється на дві частини: будні і карнавал, що займає до трьох місяців в році. Карнавал - це друге життя народу, організоване на початку сміхом. Це його святкове життя. Опозиція двох способів життя настільки абсолютна, що може визначатися в онтологічних термінах, як «двосвітність». В карнавалі саме життя грає, а гра на час стає самим життям. В цьому специфічна природа карнавалу, особливий рід його буття. Карнавальна амбівалентність - щось більше, ніж семантичний ефект, щось більше, ніж

діалог або діалектика, вона зачіпає не тільки думку, а й «рід буття» людей [1].

Петер Зима розглядає амбівалентність як рудиментарну, неповноцінну форму діалектики, де бракує третього члена – синтезу. Амбівалентність виробляє шоковий ефект, так як «не піддається ніякому однозначному визначенню і ніякому синтезуючому жесту».

А. Лобанова у своїй праці «Феномен соціальної мімікрії» використовує поняття «амбівалентність особистості» у позначенні подвійної моралі, як суб'єктивно-оцінний спосіб ставлення окремих людей до дійсності, коли вони, приховуючи свої справжні наміри та ціннісні орієнтації, навмисне вербалізують у комунікації та реалізують у інтеракції вигадані маскувальні словесні коди та соціальні дії з метою завоювання довіри до себе. Вона зазначає, що амбівалентність являє собою суперечність між усталеними почуттями до предмета і ситуативними емоціями, що виникають на їх підставі. В загальноприйнятому розумінні амбівалентність свідомості виявляється через наявність у людини двоїстості оцінок і суджень стосовно морально-етичних норм, певних суспільних чи соціальних явищ. За словами авторки, амбівалентність властива тим соціальним суб'єктам, які використовують «мімікрію-захист» для того, щоб вижити в складних для них умовах.

Другий напрям дослідження амбівалентності у філософії було здійснено у розрізі амбівалентності сакрального. Феномен сакрального багато дослідників відносять до однієї з фундаментальних проблем культури.

Класичне визначення амбівалентності сакрального було запропоновано Робертсоном-Смітом в «Лекціях про релігію семітів» (1889) і передбачало паралельне існування двох форм виключеного з життя індивіда і колективу – святого і нечистого, а також можливість взаємного переходу одного в інше. При цьому обидва стани мисляться як "додаткові" якості тих чи інших речей, нейтральних самих по собі. Саме це формулювання було сприйняте французькою соціологією в особі Герца, Дюмезиля, Дюркгейма, Мосса, та інших.

Згодом амбівалентність сакрального отримала теоретичне тлумачення у засновника французької школи соціології Еміля Дюркгейма. Зокрема, він виділяє в житті традиційних суспільств розподіл реальних і ідеальних речей, які уявляють собі люди, на два протилежних класи або роди і позначає їх двома різними термінами, такими як «профанне» і «сакральне». Їх опозиція – абсолютна і ніяк не зводиться. Дюркгейм вказує на чередування профанного і сакрального періодів часу на прикладі буднів і свят. Він виділяє позитивний і негативний бік сакрального, де бачить в першому – джерело життя, здоров'я і всіх найкращих людських цінностей, а з другого боку – зло і нечисту силу, джерело хаосу, причини смертей і хвороб [11].

Рудольф Отто виділяє відчуття жахливого і чаруючого як базову дихотомію або фундаментальну протилежність, що символізує граничну відкритість існування і являє собою джерело всіх інших дихотомій, саму сутність амбівалентності сакрального. У своїй праці «Ідея священного» Р. Отто стверджує апріорність категорії «святе» стосовно будь-якого релігійного досвіду. Ґрунтуючись на вченні І. Канта про апріорні форми свідомості, Р. Отто досліджує феномен «святого» (сакрального). Він визначає, що сутність надприродного не вичерпується виключно раціональними предикатами, такими, як Благо, Істина, Воля. Навпаки, ці раціональні моменти, що виступають на передньому плані, співвідносяться й одержують своє головне значення, виходячи з «темної глибини» ірраціонального, яке «відкривається нашому почуттю, але недоступне для нашого розуму». Р. Отто стверджує, що сутністю будь-якої релігії є переживання священного як misterium tremendum etfascinans («містерія жахаюча та чаруюча»). Дослідженню цього амбівалентного психологічного стану він приділяє велике значення й детально описує ступені його розгортання, зокрема, такі, як: власне жах (tremendum), велич (majestas), божественна енергія (energicum), таємниця (mysterium). Підкреслюючи споконвічно ірраціональний характер переживання сакрального, неприступність його для понятійного аналізу, Р. Отто зосереджує свою увагу на його феноменологічно-психологічному аспекті. Сакральне, як стверджує Р. Отто, — духовне, вічне, трансцендентне, надчуттєве [13].

Р. Скотт Епплбі розглядає амбівалентність сакрального з точки зору вибору людини в ситуації конфлікту між релігійним насиллям і релігійним пацифізмом. А Еміль Бенвеніст розділяє сакральне на дві полярності священного, що несуть благо і загибель.

М. Корецька обґрунтовує цілий концепт амбівалентності влади в контексті амбівалентності сакрального. Саме поняття влади, зазначає авторка, двозначне: ще розпочинаючи з філософії Ніцше, владу

розуміють і як творчий потенціал, і як репресивну машину панування. Філософська концептуалізація влади неоднозначна, оскільки влада, як соціальне явище, має амбівалентний характер. Традиційний спосіб легітимізації влади полягає в її сакралізації. Проте, із-за того, що сакральне амбівалентне (одночасно пов'язане як з благодаттю так і зі скверним), ті ж характеристики амбівалентності можуть бути притаманні владі.

К. Островська розглядає проблему амбівалентної природи сакрального, що складає стержень концептуального поля концептосфери народної чарівної казки. Вона зазначає, що амбівалентність сакрального зберігає подвійне значення, що актуалізується одночасно через концепти і антиконцепти такі як святий і грішний, благословення і прокляття [14].

Вже в XXI столітті внесок у розвиток уявлень про амбівалентність внесли Ф. Гиренок і Т. Ойзерман, Є. Шапінська і В. Шапінський, завдяки роботам яких можна простежити становлення феномена амбівалентності в його філософському контексті. Написані в історико-філософській формі роботи Т. Ойзермана дозволяють оцінити варіативність "прочитання" феномена амбівалентності, різноманіття народжуваних філософами концептів, організуючих думки в амбівалентному ключі [10].

Вагомий внесок щодо дослідження феномену амбівалентності в філософському бутті людини було здійснено К. Цвітухіною. В своїй праці "Феномен амбівалентності в проекті буття людини" авторка зазначає, що феномен амбівалентності є антропологічною підставою буття людини, який зображується в розриві екзистенціальних і есенціальних потягів людини та виражений у співіснуванні логік що виключають одна одну. Їх подолання позбавляє екзистенцію присутності, а людину – сенсу. Вона виділяє три типи амбівалентності (інтелектуальну, вольову та емоційну), які розкриваються і демонструються з найбільшою точністю і ясністю через основні феномени буття людини: працю, гру, любов та смерть [10].

У прийнятті амбівалентності закладений імпульс до здійснення такого роду проекту, коли суперечливе міркування може бути визнано адекватним, більш того – єдино вірним. Людина, яка навчилася сприймати буття не як раціональність, а як амбівалентність, побачить, як скоротиться відстань між ним самим і цим буттям. За людиною визнається право бути унікальною і неповторною одиницею, що представлено в її сутності, здатної до розвитку і розширення свого буття шляхом втрати своєї початкової тотожності і визначеності, що виражено в її існуванні. Це виявляється можливим тільки завдяки некласичному мисленню, основні принципи якого можуть бути сформульовані наступним чином: необхідність усвідомлення панівних і поляризуючих ідей; пошук різних підходів до явищ; вивільнення з-під жорсткого контролю шаблонного мислення; використання випадку. При цьому підході, що включає всю різноманітність природи людини, яка може бути виражена в її екзистенційно-есенціальній обумовленості, можна побачити за звичним одновалентним світом новий, незвичний і багато в чому шокуючий вимір. Відмова від нав'язаної ідентичності – перший крок на шляху до справжності.

У психологічній науці методологічною і теоретичною основою дослідження амбівалентності є: наукові положення психології про розвиток особистісної амбівалентності (К. Абрахам, А. Адлер, Е. Блейлер, М. Клейн, З. Фрейд, К. Хорні, К. Юнг); особливості розвитку потреби в пізнанні (Ю. Орлов, Л. Фрідман, Г. Щукіна); довіри до себе та самоефективності (А. Бандура, М. Єрусалем, С. Пантілєєв, Т. Скрипкіна, Р. Шварцер); концепції про сутність амбівалентності як властивості атитюдів (М. Занна, С. Томпсен); дослідження в галузі соціальних установок (Д. Узнадзе, Г. Олпорт, М. Сміт, В. Ядов); принцип актуалізації особистісного потенціалу як детермінанти розвитку особистості (К. Роджерс).

Ряд психологів (Т. Зелінська, Т. Лук'яненко), виходячи з визначення амбівалентності як властивості особистості, розглядають її трикомпонентну структуру, а саме: мотиваційну, афективно-когнітивну та поведінкову. Амбівалентність особистості – властивість, котра виявляється у співіснуванні рівних за потенційністю, взаємоприйнятних, протилежних бажань, почуттів, думок та дій до зовнішнього чи власного, внутрішнього світу, що феноменологічно закріплюється у мотиваційній, афективній та поведінковій сферах вітокультурного буття людини [2].

Біхевіорист Б. Скіннер у своїй концепції оперантного обумовлення використовує протилежні (тобто амбівалентні) системи та методи для своїх дослідів у камері, а саме систему нагород і покарань і чотири різновиди оперантного обумовлення: позитивне і негативне підкріплення, покарання і гасіння [9].

За Альфредом Адлером, особистість визначається амбівалентним протистоянням

емоційних, професійних і суспільних чинників. У своїй індивідуальній психології А. Адлер використовує два протилежні терміни: комплекс меншовартості та комплекс зверхності. Він був переконаний, що рушійною силою вчинків людини є особиста вигода (першість), а також соціальний статус (успіх). За його теорією, люди які прагнуть першості, не надто турбуються про інших і зосереджені лише на особистій вигоді, а отже вони психологічно нездорові. Люди, які прагнуть успіху, роблять це для всього людства, не втрачаючи себе, а отже, вони психологічно здорові [9].

У гештальтпсихології використовується амбівалентність у співвідношенні фігури й фону – це притаманна людям схильність сприймати тільки одну частину об'єкта (або передній план), а іншу як тло (або задній план). Маючи на малюнку єдине зображення, людина не може побачити одночасно два малюнка (наприклад вазу і обличчя двох людей).

Карл Роджерс не погоджується ані з концепціями біхевіоризму, ані з психоаналізом. На думку К. Роджерса, людина поводиться певним чином, відповідно до її сприйняття ситуації, і тільки сама людина може знати, як вона сприймає дійсність. Роджерс визначив два протилежні стани, які назвав конгруентність – неконгруентність. При конгруентності, самосприйняття подібне до Я-ідеального і більше перетинаються між собою. Така людина здатна до самоактуалізації. У людини, що перебуває в стані неконгруентності, самосприйняття відрізняється відрізняється від Я-ідеального і майже не перетинається. Такій людині непросто досягнути самоактуалізації [9].

Згідно з теорією поля Курта Левіна, людина поводиться по-різному, в залежності від сприйняття суперечності між власним Я і тиском оточення [4].

К. Юнг, досліджуючи власну підсвідомість, створив аналітичну психологію. Він вважав життєвим призначенням кожної людини поєднання свідомого і несвідомого для пошуку Істинного Я та назвав цей процес «індивідуацією». Юнг стверджував, що его представляє свідомість людини, колективне несвідоме містить досвід та інформацію, а особисте несвідоме містить спогади – усвідомлені та неусвідомлені [9].

На думку Мюррея, кожна потреба людини має важливе значення. Потреби можуть переплітатися, підтримувати або вступати в конфлікт з іншими потребами. За теорією Мюррея, вплив потреб на поведінку людини частково залежить від її оточення .

Е. Фромм відігравав ключову роль у розвитку гуманістичної психології і досліджував суперечливу природу людини. Згідно з Фроммом, життя людини зводиться до бажання бути частиною природи й водночас відокремитися від неї і люди весь час намагаються втекти від свободи [9].

В. Клименко розглядає амбівалентність як двоїстий психічний стан через призму психологічного маятника почуттів. Вчений показує геометричний образ авторегуляції почуттів у межах перебігу плюса до мінуса через стенічні – астенічні почуття. Автор наглядно ілюструє катарсис і амбівалентність почуттів при перегляді в театрі комедії та трагедії [3].

Цікавим є дослідження О. Хміляра, який розглядає амбівалентність через призму реверсивності жестів в процесі кодування й декодування повідомлень та розкриває особливості декодування різних амбівалентних жестів і встановлення ступеня довіри до вербальних і психомоторних символів в процесі декодування інформації [8].

Засновник однієї з найуспішніших компаній сучасності «Amazon» Джеф Безос у своїй команді в першу чергу віддає перевагу не тим людям, що ніколи не помиляються, а тим, хто може визнати свою неправоту і змінити думку. Він помітив, що найрозумніші люди постійно переглядають своє розуміння проблеми, яка, як вони вважали, вже була ними вирішена. Вони відкриті для нових точок зору, нових ідей, нової інформації, протиріч і викликів їх власному образу мислення. Ця постійна готовність до прийняття нової інформації йде нога в ногу з готовністю визнати, що попередній образ мислення був помилковим або не оптимальним. Іншими словами, щоб бути найрозумнішим, потрібно володіти інтелектуальною амбівалентністю та гнучкістю розуму. Джеф Безос навіть заохочує вміння завтра знайти ідею, яка буде повністю суперечити вашій сьогоднішній думці. Як показує досвід, люди, які вміють визнавати свої помилки, приймають більш успішні і правильні рішення. Вони розуміють, що допущена помилка є ознакою не легковажності а цікавістю, відкритістю до нових знань і в кінцевому рахунку, розуму.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Феномен амбівалентності обумовлює життя людини і в буденності відчувається як дискомфорт і несправжність, яку вона прагне подолати. Аналіз форм подолання амбівалентності і передбачення неамбівалентного буття, показує, що

подолання фальшивості буття усуненням з нього феномена амбівалентності неможливо.

Включення феномена амбівалентності в буття людини дасть можливість бачити проблему людини в перспективі як вироблення способу збереження-розвитку людського буття і природи людини, де зберігається і вдосконалюється різноманіття реалізації єдності сутності та існування.

Світ амбівалентності виявляється більш живим, а людина, яка вчинила подібну трансформацію – здоровою, стійкою, здатною відчувати повноту і радість життя.

Значною мірою на результат прийняття рішення командиром впливає почуття амбівалентності. Розглядаючись як неузгодженість та протиріччя декількох одночасно протилежних почуттів, думок, бажань відносно одного і того ж явища чи об'єкта, амбівалентність може як активізувати пізнавальну сферу особистості командира так і здійснювати гальмівний вплив на процес прийняття рішення. Амбівалентність особистості в ситуації невизначеності формується як реакція на зміну різного роду умов, коли відбувається зниження інтенсивності установок, які вже систематизувалися й актуалізується дія локальних адаптивних установок, які є неусвідомленими і несформованими особистістю. В такий спосіб формуються взаємовиключні протилежності ціннісних орієнтацій особистості, що характеризуються рівною силою та обсягом. Вибір на користь одних чи інших або їх синтез залежить від сформованості особистості, яка дає змогу чинити опір негативним впливам й знаходити вихід у вирішенні внутрішніх суперечностей при прийнятті рішення в умовах невизначеності.

Список використаних джерел

1. Бахтин М. М. Дополнения и изменения к "Рабле". Вопр. философии. 1992. № 1. С. 14–15.
2. Зелінська Т.М. Амбівалентність особистості: шлях до гармонії чи душевного болю: навч. посіб. Черкаси: "Сан", 2005. 200 с.
3. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини: монографія. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2013. 640 с.
4. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. Санкт-Петербург : Речь, 2000. 408с.
5. Психология мотиваций и эмоций / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. Москва.: ЧеРо, МПСИ, Омега-Л, 2006. 752 с.
6. Теплов Б.М. Ум полководца. Избранные труды. Москва, 1985.С. 223–305.
7. Хміляр О.Ф., Черевичний С.В. Психологія прийняття рішення командиром: від амбівалентності до символічної регуляції поведінки. Актуальні проблеми психології. Київ, 2015. Вип.15. С.224–232.
8. Хміляр О.Ф. Психологія символічної регуляції дій і вчинків особистості: монографія. Київ, 2016. 380 с.
9. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. 3-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 607 с.
10. Цветухина Е.А. Феномен амбивалентности в бытии человека. // дис. ... канд.филос.наук: Омск, 2014. 214с.
11. Амбівалентність сакрального і словесна культура (Бахтін і Дюркгейм). URL: http://cheloveknauka.com/sakralnoe-kak-ponyatie-i-problema-v-silnoy-programme-kultursotsiologii (дата звернення: 12.03.2019).
12. Соціологія знання Е. Дюркгейма і амбівалентність сакрального. URL: https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/tcgjri0l64/direct/175447891 (дата звернення: 21.03.2019).
13. The ambivalence of the sacral and the ambivalence of power: from the anthropological conception to the philosophical problem URL: http://magazines.russ.ru/nlo/2015/132/8z.html (дата звернення: 04.03.2019).
14. Амбівалентність базової інтенції філософування Декарта URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/43975/2009_1s_7.pdf?sequence=1 (дата звернення: 26.03.2019).

References

1. Baxty`n M.M. (1992). Dopolneny`ya y` y`zmeneny`ya k "Rable" [Additions and changes to Rabela]. Vopr. fy`losofy`y, 2, 14–15 (Russian).
2. Zelins`ka T.M .(2005). Ambivalentnist` osoby`stosti: shlyax do garmoniyi chy` dushevnogo bolyu [The ambivalence of the individual: the path to harmony or mental pain]. navch. Posib. Cherkasy`: "San" (in Ukrainian).
3. Kly`menko V.V. (2013). Psy`xofiziologichni mexanizmy` praksy`su lyudy`ny` [Psychophysiological mechanisms of human praxis].: monografiya. K.: Vy`davny`chy`j Dim «Slovo» (in Ukrainian).
4. Levy`n K. (2000). Razresheny`e socy`al`nыx konfly`ktov [Resolving social conflicts].: Per. s angl. SPb.: Rech` (Russian).
5. Psy`xology`ya moty`vacy`j y` эmocy`j [Psychology of motivations and emotions]. /pod redakcy`ej Yu.B. Gy`ppenrejter y` M.V. Faly`kman. M.: CheRo, MPSY`, Omega-L, 2006 (Russian).

6. Teplov B.M. (1985). Um polkovodcza [Mind commander]. M.: Y`zd-vo, 252–343 (Russian).
7. Xmilyar O.F., Cherevy`chny`j S.V. (2015). Psy`xologiya pry`jnyattya rishennya komandy`rom: vid ambivalentnosti do sy`mvolichnoyi regulyaciyi povedinky` [Psychology of decision-making by the commander: from ambivalence to symbolic regulation of behavior]. Aktual`ni problemy` psy`xologiyi. Zb.nauk.pr. K.: Insty`tut psy`xologiyi im. G.S. Kostyuka, 5, 224–232 (in Ukrainian).
8. Xmilyar O.F. (2016). Psy`xologiya sy`mvolichnoyi regulyaciyi dij i vchy`nkiv osoby`stosti [Psychology of the symbolic regulation of actions and actions of the individual].: monografiya. K.: TOV «Kontekst Ukrayina» (in Ukrainian).
9. X`ell L., Zy`gler D. (2004). Teory`y` ly`chnosty` [Personality theory]. 3-e y`zd. SPb.: Py`ter (Russian).
10.Czvetuxy`na E.A. (2014). Fenomen amby`valentnosty` v by`ty`y` cheloveka [The phenomenon of ambivalence in human existence]. dy`s. … kand.fy`los.n. Omsk (Russian).
11.Ambivalentnist` sakral`nogo i slovesna kul`tura (Baxtin i Dyurkgejm) [Ambivalence of sacred and verbal culture (Bakhtin and Durkheim)]. URL: http://cheloveknauka.com/sakralnoe-kak-ponyatie-i-problema-v-silnoy-programme-kultursotsiologii (data zvernennya: 12.03.2019) (Russian).
12.Sociologiya znannya E. Dyurkgejma i ambivalentnist` sakral`nogo [Sociology of the knowledge of E. Durkheim and the ambivalence of the sacral]. URL: https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/tcgjri0l64/direct/175447891 (data zvernennya: 21.03.2019) (Russian).
13.The ambivalence of the sacral and the ambivalence of power: from the anthropological conception to the philosophical problem URL: http://magazines.russ.ru/nlo/2015/132/8z.html (data zvernennya: 04.03.2019) (Russian).
14.Ambivalentnist` bazovoyi intenciyi filosofuvannya Dekarta [The ambivalence of Descartes's basic intention of philosophizing].URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/43975/2009_1s_7.pdf?sequence=1 (data zvernennya: 26.03.2019) (in Ukrainian).

Резюме

Черевичный С. *адъюнкт кафедры общественных наук НУОУ имени Ивана Черняховского*
ORCID ID 0000-0001-9691-5261

ВЛИЯНИЕ АМБИВАЛЕНТНОСТИ НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ КОМАНДИРОМ: ФИЛОСОФСКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье представлены современные подходы философско-психологического видения амбивалентности а также проведен анализ ее воздействия на принятия решения командиром в условиях неопределенности.

Ключевые слова: амбивалентность; неопределенность; принятие решения; командир.

Summary

Cherevychnyi S. *adjunct of the Department of Social Sciences of Ivan Chernyakhovsky National Defense University of Ukraine*
ORCID ID 0000-0001-9691-5261

THE INFLUENCE OF AMBIVALENCE ON THE PROCESS OF COMMANDER'S DECISION-MAKING: PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS

Modern approaches to the philosophical and psychological perception of ambivalence were defined and its influence on the process of commander's decision-making in the uncertain environment was analysed in the article.

The relevance of the study. Nowadays, the Ukrainian Army more than ever before needs commanders capable of non-standard, quick thinking, right decision-making in the uncertain environment, and sharp actions in the course of complex military tasks. The sense of ambivalence significantly influences commander's decision.

The aim of the research. To actualise the problem of the commander's decision-making in the uncertain environment, to outline the philosophical and psychological aspects of ambivalence and its influence on the decision-making process in the uncertain environment.

The methods of the research. Analytical and review studies of literature.

The sense of ambivalence significantly influences the commander's decision. Ambivalence can be viewed as inconsistency and contradiction of several simultaneously opposite feelings, thoughts, desires concerning one and the same phenomenon or object. It can both activate the cognitive sphere of the commander's personality and have an inhibitory effect on the decision-making process. Ambivalence of the individual in the uncertain environment is formed in response to the change of various conditions, when there is a decrease in the intensity of adjustments, that have already been systematised. The effect of local adaptive adjustments, which have not been acknowledged or formed by the personality, is actualised. Mutually exclusive oppositions of the personality's value orientations, that are characterised by equal strength and volume, are formed. The choice in favor of one or another or their synthesis depends on the formation of the commander's personality. This makes it possible to resist negative influences and find a solution to the internal contradictions in the process of decision-making in the uncertain environment.

Keywords: ambivalence; uncertainty; decision-making; commander.

УДК: 159.9 : [351.741 : 343.102]
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 160-166

Чухраєва Г. *кандидат медичних наук, начальник, Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору Державна установа «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України в Харківській області»*

ВТІЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПРАВОВУ СВІДОМІСТЬ

Стаття присвячена визначенню основних психологічних особливостей особистості працівника поліції всіх підрозділів поліції, і особливо, виокремити ці аспекти у працівників з оперативно-розшуковою діяльністю. На основі проведених емпіричних досліджень встановлено, що оперативно-розшукова діяльність пов'язана з високою правовою відповідальністю і свідомістю, які межують з високим ризиком водночас.

Ключові слова: правова свідомість; ризик; психологічні особливості; особистість; поліція.

Постановка проблеми заключається в тому, що питання професійної свідомості та питання професійного ризику не мали можливості практично визначити ці поняття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість дослідників сходяться на тому, що в прояві професійної правосвідомості працівників поліції особливе місце займають психологічні чинники. Проблема професійної правової свідомості працівників Національної поліції України розкривається в дослідженнях В.Л. Васильєва та інших [4].

За даними І. В. Ващенко, коли дії в ситуації ризику працівника поліції спричинюють неочікуваний результат, а негативні наслідки у вирішенні проблем, в певної особистості виникають «особистісні особливості, що визначають схильність до переживання почуття провини» [5].

За К. К. Платоновим «особистість - це людина як носій свідомості» [8; 9].

Н. В. Гришина у своїх працях, пов'язаних з дослідженням проблеми особистості, зазначає, що психологічне вивчення особистості взаємопов'язане з дослідженням творчих моментів людської діяльності, розуміння яких дасть змогу надати психологічну характеристику й визначення особистості [6].

Мета статті: Метою даного дослідження є визначення основних психологічних особливостей особистості поліцейського з оперативно-розшуковою діяльністю, які формують високу правову свідомість, не звертаючи увагу на часті ситуації, як пов'язані з ризиком.

Методи дослідження: Працівникам поліції, особливо працівникам з оперативно-розшуковою діяльністю, були проведені психодіагностичні обстеження за методиками МБДО, а також емпіричні дослідження, такі як співбесіда, методи нагляду.

Перебуваючи в центрі соціально-політичних процесів, працівники Національної поліції України в силу специфіки свого соціального положення покликані захищати як права і інтереси громадян відповідно до закону, так і інтереси держави, надавати соціальну допомогу різним категоріям населення. Психологічний аналіз діяльності працівників з оперативно-розшуковими функціями діяльності дозволяє зробити висновок про її складність, багатовимірність, інтенсивний і експресивний характер. Знання загальних закономірностей діяльності як соціально-професійного феномену сприяє розумінню процесів її здійснення та підвищення ефективності.

Специфіка професійного становлення працівників Національної поліції України, яка полягає в тому, що важливим є їх розвиток не тільки як професіоналів, що володіють професійно важливими особистісними властивостями, але і як особистостей з особливими морально-вольовими, громадянськими якостями, готовністю до правоохоронної діяльності, сформованої професійної правової культурою і правосвідомістю, новоутворенням якого є професійна правова свідомість [9].

Проблема професійної правової свідомості працівників Національної поліції України розкривається в дослідженнях В.Л. Васильєва та інших [4].

Більшість дослідників сходяться на тому, що в прояві професійної правосвідомості працівників поліції особливе місце займають психологічні чинники. Правова ідеологія по

відношенню до психологічної складової правової свідомості не завжди відіграє основну роль. Правова свідомість працівника поліції представлена системою почуттів, установок, поглядів, ціннісних орієнтацій, уявлень та її інших складових.

Вивченням правосвідомості працівника поліції займається правова психологія, а саме: вивчає закономірності розвитку і функціонування правосвідомості та правослухняної поведінки людини, змін цієї поведінки у зв'язку з соціально-економічними реформуваннями в структурі суспільства [7].

Сформованість професійної правової свідомості є основним чинником серед чинників свідомості працівника з оперативно-розшуковими функціями діяльності. Служба в поліції є однією з самих складних в силу різних причин, тим паче, вона залишається низько оплачуваною і на сьогоднішній день. Цей чинник є негативним в першу чергу тим, що не дозволяє залучити на службу високоінтелектуальну та перспективну частину молоді, яка намагається знайти себе на інших ділянках діяльності. Тим не менше професія потребує від людини великої віддачі, так як відрізняється непомірно великою фізичною, емоційною, моральною напругою, ненормованим робочим днем, ризиком для життя та здоров'я [3].

Службова діяльність осіб рядового та начальницького складу пов'язана з підвищеною відповідальністю працівників за свої дії. Під час виконання службового обов'язку працівникам нерідко доводиться знаходитися в ситуаціях з непередбачуваним результатом, які характеризуються недостатньою визначеністю рольових функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від працівника рішучих дій і здатності піти на ризик.

Найчастіше працівників поліції провадиться в напружених умовах, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя обставинах.

Якщо працівник спецпідрозділу поліції володіє емоційно-вольовою

стійкістю, він легше долає психологічні наслідки невдач і зривів [1].

Зрозуміло, що більше позитивних («ділових») якостей має людина, то швидше вона буде досягати будь-яких цілей. Тому розвиток цих якостей повинен бути пріоритетним у розвитку особистості працівника поліції.

Особистість — це системна якість, яку здобуває суб'єкт (індивід) у системі діяльностей, що здійснюють його життя в суспільстві й у системі об'єктивних відносин суспільства [2].

За К. К. Платоновим «особистість - це людина як носій свідомості» [8; 9].

Н. В. Гришина у своїх працях, пов'язаних з дослідженням проблеми особистості, зазначає, що психологічне вивчення особистості взаємопов'язане з дослідженням творчих моментів людської діяльності, розуміння яких дасть змогу надати психологічну характеристику й визначення особистості [6].

Відповідно до «Закону про Національну поліцію України» ст. 29 «Основні принципи служби в Національній поліції України» одними з основних принципів працівника поліції є професіоналізм, компетентність, ініціативність відданість справі, а також особиста відповідальність за свої власні дії і за незаконність або бездіяльність.

Тому в екстремальних ситуаціях, коли обмаль часу для прийняття рішень та дій рівень професіоналізму, компетентності є запорукою позитивного результату в випадках ризику.

Ризик — це поняття, яке залежить від емоційної стійкості, від особистісних особливостей особистості, від його інтелектуальних здібностей та деяких інших. Динамічні особливості психічної діяльності залежать від емоції і від волі. Тому вони визначаються відношенням емоційних і вольових особливостей. Ризик може бути і необхідним, і невиправданим [8].

Розумна схильність до ризику - це швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці.

Ризик - ситуативна характеристика діяльності, що полягає в невизначеності її результату і можливих несприятливих наслідках в разі неуспіху [9].

Ризик характеризується можливістю вибору між менш або більш небезпечними для працівника поліції варіантами поводження, але розрізняються за ступенем їхньої ефективності з погляду досягнення результатів діяльності.

Часто ризиковане поводження дає змогу досягти мети діяльності швидше й з мінімальними втратами. Самі види ризику різноманітні: ризик зриву рішення службового завдання, ризик одержання стягнення, ризик

звільнення з посади, ризик одержання фізичного ушкодження, ризик для свого життя, ризик для свого авторитету й морального престижу й ін. [9].

За даними І. В. Ващенко, коли дії в ситуації ризику працівника поліції спричинюють неочікуваний результат, а негативні наслідки у вирішенні проблем, в певної особистості виникають «особистісні особливості, що визначають схильність до переживання почуття провини» [5].

Спірним було питання, чи дасть змогу методика виявити особистісні властивості індивіда або особливості його стану. Сьогодні більшість дослідників уважає, що особливості стану значною мірою визначаються індивідуальним типом реагування й виявляються посиленням, загостренням або ослабленням особистісних якостей [10].

У сучасних умовах від працівників поліції вимагається: посилення професійного потенціалу, забезпечення психологічної готовності до екстремальних ситуацій та уміння своєчасно реагувати на ситуацію, захищаючи правопорядок. У період проведення реформування, яке торкається всієї системи правопорядку МВС психологічне навантаження на працівників системи ще більше зростає.

З огляду на професійну діяльність працівників з оперативно-розшуковими функціями, їх служба є найбільш небезпечною та складною. Ці працівники повинні мати високу мотивацію досягнень, впевненість у собі, позитивну самооцінку, зокрема рішучість, яка близька схильності до ризику, а значить і високу ступінь адаптації.

Функція адаптації визначається переважно двома чинниками, а саме: прагненням особистості до самореалізації, до досягнення мети й задоволення потреб у протидії Діючим чинникам середовища, що обмежують самореалізацію особистості, а також тенденцію до підвищеного самоконтролю з відмовою від досягнення потреб заради збереження конкрентних відносин з оточенням. Перевага показників стенічної самореалізації може спричинювати порушення адаптації за соціально-поведінковим типом насамперед, гіпостенічний стан означає відмову від самореалізації й перевагу соціального тиску і тиску середовища на особистість, що сприяє виникненню невротичного патерну дезадаптації. В разі перенапруження тих й інших тенденцій відбувається взаємне їхнє зниження. Блокованими виявляються невротичний і поведінковий відвідні канали, які відреагували в емоційному регістрі, що приводить до дезадаптації.

Працівникам поліції, особливо працівникам з оперативно-розшуковою діяльністю, були проведені психодіагностичні обстеження за методиками МБДО, а також емпіричні дослідження, такі як співбесіда, методи нагляду. Нами були отримані наступні результати з данними психологічних особливостей данних працівників поліції. Прагнення до лідерства, суперництва, домінування, подолання перешкод, самостійності в прийнятті рішень і дій. Високий рівень пошукової активності. Прагнення до незалежності, вільної поведінки, безпосередності. В умовах емоційного залучення — чітко виражені протилежні емоції. Мотив досягнення успіху пов’язаний з волею до реалізації сильних бажань; схильність до ризику. Висловлення й дії не можуть випереджати планомірну і послідовну продуманість учинків. Можна з впевненістю зазначити, що така риса характеру, як схильність до ризику, особливо притаманна працівникам поліції спеціальних оперативних підрозділів. Для працівників пспеціальних підрозділів поліції більш характерні: схильність до ризику, здатність і схильність до високої активності, невимушеності в спілкуванні, ініціативності, ризику. Прагнення бути в центрі уваги, максимально інформованим. Енергійність, висока працездатність, витривалість, організаційні здатності. їхнє лідерство зазвичай сприймається оточуючими як природне явище. Добре розвинені навички спілкування.

Особи рядового та начальницького складу підрозділу БПОП (колишнього СПШР) - більш рішучі, життєрадісні, владні, мають егоїстичний тип особистості, у них переважають: соціальна пристосованість, широке коло інтересів, сценічність, багата уява, наполегливість, упертість, виражене прагнення до емоційного залучення, сензи- тивність до критичних зауважень і зовнішніх впливів, схильність до перебільшення своїх можливостей, невимушеність у спілкуванні, здатність висловлювати свою думку, готовність поділитися враженнями.

Ці специфічні особливості професійної діяльності роблять значний вплив на особистісні характеристики її представників і

можуть призводити до негативних соціально-психологічних наслідків [11].

Оперативно-службові завдання, що стоять, наприклад, перед працівниками кримінальних та слідчих підрозділів, вимагають прояву специфічних професійних якостей, найважливішими з яких є здатність до адекватної самооцінки. У працівників поліції, представників цих двох професійних груп, мають бути сформовані деякі соціально-професійні якості, що дозволяють їм успішно виконувати складні завдання, взаємодіяти з іншими людьми. У такому розумінні соціально-професійні групи – це сукупність фахівців, професійна діяльність яких пов'язана із спілкуванням і взаємодією з людьми. Специфічність соціально-професійних груп працівників Національної поліції України являє собою особистісні якості, які проявляються в адекватності рішення (стандартних та які вимагають творчого підходу). Професійна ідентифікація особистості працівника Національної поліції України залежить, в першу чергу, від професійної самосвідомості як системи особистісних якостей, які демонструються в професійній діяльності всьому суспільству. Відповідність професійної ролі і особливостей особистості працівників є структурно-функціональною відповідністю, на підставі якої функціонує професійно-особистісна модель працівника в громадській думці. Деформація структурно-функціональної відповідності професійної ролі працівників Національної поліції України і їх особистісних проявів викликає суспільну потребу в корекції відповідності ролі і поведінки службовця [4].

Так, у процесі вирішення оперативно-розшукових завдань оперуповноважений працівник та слідчий часто змушений впливати специфічно та психологічно на різні категорії громадян, зокрема, для отримання оперативної інформації в процесі спілкування з конфіденційними джерелами, в ході опитувань і допитів, що висуває дуже високі і різносторонні вимоги до особистості працівника, а наявність знань і вмінь у сфері комунікативної взаємодії та вирішення конфліктних ситуацій при здійсненні профілактичних завдань відіграють величезну роль. Вивчення особистісних особливостей працівників Національної поліції України – представників різних соціально-професійних груп залежно від соціально-демографічних і професійних характеристик є головною складовою для реалізації психологічного потенціалу особистості працівників і соціально-психологічного супроводу їх діяльності, особливо для працівників Національної поліції України з оперативно-розшуковими функціями діяльності[12].

Якщо усвідомлення особистістю свого зв'язку з групою своєї спільноти відіграє роль спонукання і емоційно забарвлене, то загальні елементи у змісті свідомості членів групи значною мірою регулюють їх спільну діяльність. Отже, якщо на рівні самооцінок не забезпечується єдиної подібності, цілісності, то не виникає передумов для формування професійної групової свідомості. Залежність станів групової свідомості від рівня розвитку групи безсумнівна[9].

У разі великої кількості міжособистісних контактів у різних сферах, є імовірність нетривалого, поверхневого спілкування. Здатність переносити неминучі труднощі в спілкуванні без реакцій тривоги і пригніченості. Виражені схильність до пригод, хоробрість, наполегливість, упертість, заповзятливість, прагнення до подолання перешкод, самоствердження; постійне прагнення до зовнішньої збудливої ситуації. Властива демонстрація мужнього стилю життя, сили, витривалості, зневаги до дріб'язків, наполегливості. Є значущим соціальний престиж. Не виключена підвищена чутливість стосовно дійсних або уявних несправедливоетей. Характерні життєрадісність, рішучість, упевненість у собі, владність, екстравертованість, честолюбство. Прагнення керуватися твердим наміром бути кращим, розумнішим від інших, лідирувати в груповій діяльності. Для задоволення честолюбства необхідні реальні досягнення й результати, що підтверджують престиж і значущість.

У широкому плані поняттям професійної свідомості можна визначити всі ті прояви свідомості особистості, які пов'язані з її професійною діяльністю. Вони визначаються: місцем і значенням даної професії в професійній структурі суспільства; ставленням особистості до професії, її представникам і до себе як професіонала; професійними ідеалами. Більшість авторів вкладають в це поняття усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професійної групи та трактують його як вибіркову діяльність самосвідомості особистості, підпорядковану завданню самовизначення; усвідомлення себе як суб'єкта

професійної діяльності. У цьому випадку стають очевидними дві головні особливості суб'єкта даної діяльності. По-перше, він набуває рис полісуб'єктності, знаходить статус колективного (групового) суб'єкта. По-друге, суб'єкт стає при цьому не тільки «множинним» і «розподіленим», але і організованим. Завдяки рефлексивним властивостям і процесам відбувається не тільки диференціація – виділення індивідуального суб'єкта («Я сам»), а й стає можливою їх подальша інтеграція в рамках колективного суб'єкта («Ми разом») [13].

Ми розуміємо під груповою професійною свідомістю працівника поліції усвідомлення себе в системі своєї професійної діяльності, в системі професійного спілкування та взаємодії з населенням, в системі власної особистості.

Висновки.

Захист інтересів держави та інтересів громадян, які виконують працівники поліції, особливо працівники з оперативно-розшуковою діяльністю, пов'язаний з високою правовою свідомістю і відповідальністю, які в першу чергу формуються на основі основних психологічних особливостей особистості поліцейського. При проведенних психологічних обстеженнях працівникам поліції спеціальних підрозділів і працівників з оперативно-розшуковою діяльністю можно зазначити, що такимми спільними рисами є Прагнення до лідерства, суперництва, домінування, подолання перешкод, самостійності в прийнятті рішень і дій. Високий рівень пошукової активності. прагнення до незалежності, вільної поведінки, безпосередності. В умовах емоційного залучення — чітко виражені протилежні емоції. Мотив досягнення успіху пов'язаний з волею до реалізації сильних бажань; схильність до ризику. Висловлення й дії не можуть випереджати планомірну і послідовну продуманість учинків. Можна з впевненістю зазначити, що така риса характеру, як схильність до ризику, особливо притаманна працівникам поліції спеціальних оперативних підрозділів. Для працівників пспеціальних підрозділів поліції більш характерні: схильність до ризику, здатність і схильність до високої активності, невимушеності в спілкуванні, ініціативності, ризику. Прагнення бути в центрі уваги, максимально інформованим. Енергійність, висока працездатність, витривалість, організаційні здатності. їхнє лідерство зазвичай сприймається оточуючими як природне явище. Добре розвинені навички спілкування.

Оперативно-службові завдання, що стоять, наприклад, перед працівниками кримінальних та слідчих підрозділів, вимагають прояву специфічних професійних якостей, найважливішими з яких є здатність до адекватної самооцінки. У працівників поліції, представників цих двох професійних груп, мають бути сформовані деякі соціально-професійні якості, що дозволяють їм успішно виконувати складні завдання, взаємодіяти з іншими людьми.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство : учеб. пособ. / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. - Харьков : Титул, 2006. - 578 с.

2. Барко В. И. Профессиографическое описание основных видов деятельности в ОВД Украины. К.: КНУВД, ГП. Типография МВД, 2007.

3. Берестовой С.Г. Социально-психологические представления о качестве жизни в профессиональном пространстве ОВД. 19.00.05 – Авторефер. дис. канд. псих. наук, Кострома - 2006.

4. Васильев В.Л. Системный профессиографический подход к подбору и расстановке кадров правоохранительных органов // Материалы междунар. научн. практ. конф. СПб., 1995. - С. 65-70

5. Ващенко І.В. jarina 62@ ravifer. ru . Проблеми сучасної психології. 2016. Випуск 34.

6. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. - 2-е вид., - СПб.: Пітер, 2008.

7. Мерищук Л.В. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств; Дис. Д-ра психол. Наук / В.Л. Мерищук. Л., 1982.-351 с.

8. Платонов К.К. Необходимые уточнения (о методических проблемах профессионального отбора в профессиональной ориентации) // Социалистический труд, N 10, 1970, С. 94 - 100.

9. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения /К.К. Платонов.-М.: Наука, 1982. - 310с.

10. Слєдков Е.В. Боєва психічна травма (клініко-патогенетична динаміка, діагностика, лікувально-реабілітаційні принципи): Автореферат докт. мед. наук. – СПб.: 1997. - 48 с.

11. Чухраєва Г.В. Психологічні особливості схильності до розвитку професійної деформації особистості / Г.В. Чухраєва // Науковий Вісник Миколаївського Національного університету ім.. В.О. Сухомлинського. - 2014. –№2.12 (103) - С. 235-238.

12. Чухраєва Г.В. Соціально-психологічні особливості якості життя працівників ОВС / Г.В. Чухраєва // Вісник Національного університету оборони України. Харків – 2014. –№2 - С. 313-318.
13. Шестов Л. Киркегард и экзистенциальная философия. М., 1992.

References

1. Bandurka A.M. Professionalism i liderstvo: echebn. posob. / A.M. Bandurka, S. P. Bocharova, E.V.Zemlianskaia. - Kharkiv: Title, 2006. - 578 s.
2. Barko. V.I. Professiograficheskoe opisanie osnovnykh vidov deiatelnosti v OVD Ukraine. K.: KNUVD, Tipografiia MVD, 2007.
3. Berestovoi S.G. Socialno-psychologicheskie predstavleniia o kachestve zhizni v professionalnom prostranstve OVD. 19.00.05 - Avtorefer. dis. kand. psikh. nauk, Kostroma - 2006.
4. Vasilev V.L. Sistemnyy professiograficheskiy podkhod k podboru I rasstanovke kadrov pravookhranitelnykh organov // Materials mezhdunar.nauch. prakt. konf. SPB., 1995. - S. 65-70
5. Gryshyna N.V. Psykhologiia konfliktu. - 2 is a e kind., - SPB.: Piter, 2008.
6. Meryshchuk L.V. Psychologicheskie osnovy formirovaniia professionalno znachimykh kachestv; diss. Dokt. Psikhol. nauk / Meryshchuk V.L., 1982.-351 s.
7. Plato of K.K. Necessary clarifications (about the methodical problems of professional selection in a professional orientation) // are Socialistic labour, N 10, 1970, S. 94 - 100.
8. Platonov K.K. Neobkhodimye utochneniia (o metodicheskikh problemakh professionalnogo otbora v professionalnoi orientatsiyi/K.K. Platonov - M.: Nauk, 1982. – 310 s.
9. Sliedkov E.V. Boieva travma (Kliniko-patogenetychna dunamika, diagnostyka, Likuvalno-reabilitatsiini pryntsypy): Avtoreferat dokt. med. Nauk. - SPB.: 1997. - 48 s.
10. Chukhraeva G.V. Psychologichni osoblivosti skhylnosti do rozvytku professiinoi deformazii osobustosti / G.V. Chukhraeva // Naukovyi Visnyk Mykolaivskoho Nationalnoho universitetu im. V.O. Sukhomlinskogo - 2014. - №2.12 (103) - S. 235-238.
11. Chukhraeva G.V. Sozialno-psychologichni osoblivosti yakosti zhuttya prazivnykiv OVS / G.V. Chukhraeva // Visnyk Nazionalnogo universitetu oborony Ukrayiny. Kharkiv - 2014. -№2 - S. 313-318.
12. Shestov L. Kirkergard I ekzistentsialnaya filosofiya. M., 1992.

Резюме

Чухраева А. *кандидат медицинских наук, начальник, Центр психиатрической помощи и профессионального психофизиологического отбора Государственное учреждение «Территориальное медицинское управление Министерства внутренних дел Украины в Харьковской области»*

ВНЕДРЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРАВОВУЮ СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Статья посвящена определению основных психологических особенностей сотрудника полиции всех подразделений полиции, а особенно, выделить эти аспекты у сотрудников с оперативно-розыскной деятельностью. На основании проведенных эмпирических исследований определено, что оперативно-розыскная деятельность связана с высокою правовою ответственностью и сознательностью, которые граничат с высоким риском одновременно.

Ключевые слова: правовая сознательность; риск; психологические особенности; личность; полиция.

Summary

Chuhraeva G. *candidate of medical sciences, Chief, Center of psychiatric help and professional psikhofiziologickal selection Public institution the «Territorial medical association of Ministry of internal affairs of Ukraine in the Kharkiv area»*

EMBODIMENT OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF WORKER OF OPERATIONAL SEARCH ACTIVITY IN LEGAL CONSCIOUSNESS

Introduction The article is sanctified to determination of basic psychological features of personality of worker of police of all subdivisions of police, and especially, to distinguish these aspects for workers with operational search activity. It is set on the basis of the conducted empiric researches, that operational search activity is related to high legal responsibility and consciousness, that abut upon a high risk at the same time.

Purpose Aim of this research is determination of basic psychological features of personality of policeman with operational search activity, that form high legal consciousness, not paying attention to frequent situations, as related to the risk.

Methods To Workers of police, especially to the workers with operational search activity, psihodiagnostik inspections were conducted after methodologies of MBDO, and also empiric researches, such as interview, methods of supervision.

Originality a scientific novelty consists in that problem of professional consciousness and risk considered not only from scientific position, and in connection with the psychological features of workers of police, that it is possible to define by means of psihodiagnostikal inspection.

Conclusion. Defence of interests of the state and interests of citizens, that execute workers of police, especially workers with operational search activity, related to high legal consciousness and responsibility, that is first of all formed on the basis of basic psychological features of personality of policeman. At проведенних psychological inspections to the workers of police of the special subdivisions and workers with operational search activity of it is possible to mark that такимми general lines are Aspiring to leadership, rivalry, prevailing, overcoming of obstacles, independence in making decision and actions. High level of searching activity. aspiring is to independence, free behavior, spontaneity. In the conditions of the emotional bringing in — opposite emotions are clearly expressed. Reason of achievement of success is related to will to realization of strong desires; propensity is to the risk. An utterance and actions can not pass ahead systematic and successive carefully thought out of acts. It is possible with a confidence to mark that such character trait, as propensity to the risk, especially inherent to the workers of police of the special operative subdivisions. For the workers of spezial subdivisions of police more characteristic: propensity to the risk, capacity and inclination for high activity, to the ease in a commonunication, initiativeness, risk. Aspiration to be in highlight, maximally informed. Energeticness, high capacity, endurance, organizational capabilities. their leadership is usually perceived by surrounding as the natural phenomenon. Well — developed skills of commonunication.

Operatively-official tasks that stand for example, before the workers of criminal and inquisitional subdivisions, require the display of specific professional internalss major from that is a capacity for an adequate self-appraisal. For the workers of police, these representatives of two professional groups, some socialprofessional internalss, that allow to them successfully to execute difficult tasks, co-operate with other people, must be formed.

Key word: legal consciousness; risk; psychological features; personality; police.

УДК: 159.9 : [351.741 : 343.102]
DOI: 10. 33099/2617-6858 – 2019 – 51– 1 – 160-166

Чухраєва Г. *кандидат медичних наук, начальник, Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору Державна установа «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України в Харківській області»*

ВТІЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПРАВОВУ СВІДОМІСТЬ

Стаття присвячена визначенню основних психологічних особливостей особистості працівника поліції всіх підрозділів поліції, і особливо, виокремити ці аспекти у працівників з оперативно-розшуковою діяльністю. На основі проведених емпіричних досліджень встановлено, що оперативно-розшукова діяльність пов'язана з високою правовою відповідальністю і свідомістю, які межують з високим ризиком водночас.

Ключові слова: правова свідомість; ризик; психологічні особливості; особистість; поліція.

Постановка проблеми заключається в тому, що питання професійної свідомості та питання професійного ризику не мали можливості практично визначити ці поняття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість дослідників сходяться на тому, що в прояві професійної правосвідомості працівників поліції особливе місце займають психологічні чинники. Проблема професійної правової свідомості працівників Національної поліції України розкривається в дослідженнях В.Л. Васильєва та інших [4].

За даними І. В. Ващенко, коли дії в ситуації ризику працівника поліції спричинюють неочікуваний результат, а негативні наслідки у вирішенні проблем, в певної особистості виникають «особистісні особливості, що визначають схильність до переживання почуття провини» [5].

За К. К. Платоновим «особистість - це людина як носій свідомості» [8; 9].

Н. В. Гришина у своїх працях, пов'язаних з дослідженням проблеми особистості, зазначає, що психологічне вивчення особистості взаємопов'язане з дослідженням творчих моментів людської діяльності, розуміння яких дасть змогу надати психологічну характеристику й визначення особистості [6].

Мета статті: Метою даного дослідження є визначення основних психологічних особливостей особистості поліцейського з оперативно-розшуковою діяльністю, які формують високу правову свідомість, не звертаючи увагу на часті ситуації, як пов'язані з ризиком.

Методи дослідження: Працівникам поліції, особливо працівникам з оперативно-розшуковою діяльністю, були проведені психодіагностичні обстеження за методиками МБДО, а також емпіричні дослідження, такі як співбесіда, методи нагляду.

Перебуваючи в центрі соціально-політичних процесів, працівники Національної поліції України в силу специфіки свого соціального положення покликані захищати як права і інтереси громадян відповідно до закону, так і інтереси держави, надавати соціальну допомогу різним категоріям населення. Психологічний аналіз діяльності працівників з оперативно-розшуковими функціями діяльності дозволяє зробити висновок про її складність, багатовимірність, інтенсивний і експресивний характер. Знання загальних закономірностей діяльності як соціально-професійного феномену сприяє розумінню процесів її здійснення та підвищення ефективності.

Специфіка професійного становлення працівників Національної поліції України, яка полягає в тому, що важливим є їх розвиток не тільки як професіоналів, що володіють професійно важливими особистісними властивостями, але і як особистостей з особливими морально-вольовими, громадянськими якостями, готовністю до правоохоронної діяльності, сформованої професійної правової культурою і правосвідомістю, новоутворенням якого є професійна правова свідомість [9].

Проблема професійної правової свідомості працівників Національної поліції України розкривається в дослідженнях В.Л. Васильєва та інших [4].

Більшість дослідників сходяться на тому, що в прояві професійної правосвідомості працівників поліції особливе місце займають психологічні чинники. Правова ідеологія по

відношенню до психологічної складової правової свідомості не завжди відіграє основну роль. Правова свідомість працівника поліції представлена системою почуттів, установок, поглядів, ціннісних орієнтацій, уявлень та її інших складових.

Вивченням правосвідомості працівника поліції займається правова психологія, а саме: вивчає закономірності розвитку і функціонування правосвідомості та правослухняної поведінки людини, змін цієї поведінки у зв'язку з соціально-економічними реформуваннями в структурі суспільства [7].

Сформованість професійної правової свідомості є основним чинником серед чинників свідомості працівника з оперативно-розшуковими функціями діяльності. Служба в поліції є однією з самих складних в силу різних причин, тим паче, вона залишається низько оплачуваною і на сьогоднішній день. Цей чинник є негативним в першу чергу тим, що не дозволяє залучити на службу високоінтелектуальну та перспективну частину молоді, яка намагається знайти себе на інших ділянках діяльності. Тим не менше професія потребує від людини великої віддачі, так як відрізняється непомірно великою фізичною, емоційною, моральною напругою, ненормованим робочим днем, ризиком для життя та здоров'я [3].

Службова діяльність осіб рядового та начальницького складу пов'язана з підвищеною відповідальністю працівників за свої дії. Під час виконання службового обов'язку працівникам нерідко доводиться знаходитися в ситуаціях з непередбачуваним результатом, які характеризуються недостатньою визначеністю рольових функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від працівника рішучих дій і здатності піти на ризик.

Найчастіше працівників поліції провадиться в напружених умовах, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя обставинах.

Якщо працівник спецпідрозділу поліції володіє емоційно-вольовою

стійкістю, він легше долає психологічні наслідки невдач і зривів [1].

Зрозуміло, що більше позитивних («ділових») якостей має людина, то швидше вона буде досягати будь-яких цілей. Тому розвиток цих якостей повинен бути пріоритетним у розвитку особистості працівника поліції.

Особистість — це системна якість, яку здобуває суб'єкт (індивід) у системі діяльностей, що здійснюють його життя в суспільстві й у системі об'єктивних відносин суспільства [2].

За К. К. Платоновим «особистість - це людина як носій свідомості» [8; 9].

Н. В. Гришина у своїх працях, пов'язаних з дослідженням проблеми особистості, зазначає, що психологічне вивчення особистості взаємопов'язане з дослідженням творчих моментів людської діяльності, розуміння яких дасть змогу надати психологічну характеристику й визначення особистості [6].

Відповідно до «Закону про Національну поліцію України» ст. 29 «Основні принципи служби в Національній поліції України» одними з основних принципів працівника поліції є професіоналізм, компетентність, ініціативність відданість справі, а також особиста відповідальність за свої власні дії і за незаконність або бездіяльність.

Тому в екстремальних ситуаціях, коли обмаль часу для прийняття рішень та дій рівень професіоналізму, компетентності є запорукою позитивного результату в випадках ризику.

Ризик — це поняття, яке залежить від емоційної стійкості, від особистісних особливостей особистості, від його інтелектуальних здібностей та деяких інших. Динамічні особливості психічної діяльності залежать від емоції і від волі. Тому вони визначаються відношенням емоційних і вольових особливостей. Ризик може бути і необхідним, і невиправданим [8].

Розумна схильність до ризику - це швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці.

Ризик - ситуативна характеристика діяльності, що полягає в невизначеності її результату і можливих несприятливих наслідках в разі неуспіху [9].

Ризик характеризується можливістю вибору між менш або більш небезпечними для працівника поліції варіантами поводження, але розрізняються за ступенем їхньої ефективності з погляду досягнення результатів діяльності.

Часто ризиковане поводження дає змогу досягти мети діяльності швидше й з мінімальними втратами. Самі види ризику різноманітні: ризик зриву рішення службового завдання, ризик одержання стягнення, ризик

звільнення з посади, ризик одержання фізичного ушкодження, ризик для свого життя, ризик для свого авторитету й морального престижу й ін. [9].

За даними І. В. Ващенко, коли дії в ситуації ризику працівника поліції спричинюють неочікуваний результат, а негативні наслідки у вирішенні проблем, в певної особистості виникають «особистісні особливості, що визначають схильність до переживання почуття провини» [5].

Спірним було питання, чи дасть змогу методика виявити особистісні властивості індивіда або особливості його стану. Сьогодні більшість дослідників уважає, що особливості стану значною мірою визначаються індивідуальним типом реагування й виявляються посиленням, загостренням або ослабленням особистісних якостей [10].

У сучасних умовах від працівників поліції вимагається: посилення професійного потенціалу, забезпечення психологічної готовності до екстремальних ситуацій та уміння своєчасно реагувати на ситуацію, захищаючи правопорядок. У період проведення реформування, яке торкається всієї системи правопорядку МВС психологічне навантаження на працівників системи ще більше зростає.

З огляду на професійну діяльність працівників з оперативно-розшуковими функціями, їх служба є найбільш небезпечною та складною. Ці працівники повинні мати високу мотивацію досягнень, впевненість у собі, позитивну самооцінку, зокрема рішучість, яка близька схильності до ризику, а значить і високу ступінь адаптації.

Функція адаптації визначається переважно двома чинниками, а саме: прагненням особистості до самореалізації, до досягнення мети й задоволення потреб у протидії Діючим чинникам середовища, що обмежують самореалізацію особистості, а також тенденцію до підвищеного самоконтролю з відмовою від досягнення потреб заради збереження конкрентних відносин з оточенням. Перевага показників стенічної самореалізації може спричинювати порушення адаптації за соціально-поведінковим типом насамперед, гіпостенічний стан означає відмову від самореалізації й перевагу соціального тиску і тиску середовища на особистість, що сприяє виникненню невротичного патерну дезадаптації. В разі перенапруження тих й інших тенденцій відбувається взаємне їхнє зниження. Блокованими виявляються невротичний і поведінковий відвідні канали, які відреагували в емоційному регістрі, що приводить до дезадаптації.

Працівникам поліції, особливо працівникам з оперативно-розшуковою діяльністю, були проведені психодіагностичні обстеження за методиками МБДО, а також емпіричні дослідження, такі як співбесіда, методи нагляду. Нами були отримані наступні результати з данними психологічних особливостей данних працівників поліції. Прагнення до лідерства, суперництва, домінування, подолання перешкод, самостійності в прийнятті рішень і дій. Високий рівень пошукової активності. Прагнення до незалежності, вільної поведінки, безпосередності. В умовах емоційного залучення — чітко виражені протилежні емоції. Мотив досягнення успіху пов’язаний з волею до реалізації сильних бажань; схильність до ризику. Висловлення й дії не можуть випереджати планомірну і послідовну продуманість учинків. Можна з впевненістю зазначити, що така риса характеру, як схильність до ризику, особливо притаманна працівникам поліції спеціальних оперативних підрозділів. Для працівників пспеціальних підрозділів поліції більш характерні: схильність до ризику, здатність і схильність до високої активності, невимушеності в спілкуванні, ініціативності, ризику. Прагнення бути в центрі уваги, максимально інформованим. Енергійність, висока працездатність, витривалість, організаційні здатності. їхнє лідерство зазвичай сприймається оточуючими як природне явище. Добре розвинені навички спілкування.

Особи рядового та начальницького складу підрозділу БПОП (колишнього СПШР) - більш рішучі, життєрадісні, владні, мають егоїстичний тип особистості, у них переважають: соціальна пристосованість, широке коло інтересів, сценічність, багата уява, наполегливість, упертість, виражене прагнення до емоційного залучення, сензи- тивність до критичних зауважень і зовнішніх впливів, схильність до перебільшення своїх можливостей, невимушеність у спілкуванні, здатність висловлювати свою думку, готовність поділитися враженнями.

Ці специфічні особливості професійної діяльності роблять значний вплив на особистісні характеристики її представників і

можуть призводити до негативних соціально-психологічних наслідків [11].

Оперативно-службові завдання, що стоять, наприклад, перед працівниками кримінальних та слідчих підрозділів, вимагають прояву специфічних професійних якостей, найважливішими з яких є здатність до адекватної самооцінки. У працівників поліції, представників цих двох професійних груп, мають бути сформовані деякі соціально-професійні якості, що дозволяють їм успішно виконувати складні завдання, взаємодіяти з іншими людьми. У такому розумінні соціально-професійні групи – це сукупність фахівців, професійна діяльність яких пов'язана із спілкуванням і взаємодією з людьми. Специфічність соціально-професійних груп працівників Національної поліції України являє собою особистісні якості, які проявляються в адекватності рішення (стандартних та які вимагають творчого підходу). Професійна ідентифікація особистості працівника Національної поліції України залежить, в першу чергу, від професійної самосвідомості як системи особистісних якостей, які демонструються в професійній діяльності всьому суспільству. Відповідність професійної ролі і особливостей особистості працівників є структурно-функціональною відповідністю, на підставі якої функціонує професійно-особистісна модель працівника в громадській думці. Деформація структурно-функціональної відповідності професійної ролі працівників Національної поліції України і їх особистісних проявів викликає суспільну потребу в корекції відповідності ролі і поведінки службовця [4].

Так, у процесі вирішення оперативно-розшукових завдань оперуповноважений працівник та слідчий часто змушений впливати специфічно та психологічно на різні категорії громадян, зокрема, для отримання оперативної інформації в процесі спілкування з конфіденційними джерелами, в ході опитувань і допитів, що висуває дуже високі і різносторонні вимоги до особистості працівника, а наявність знань і вмінь у сфері комунікативної взаємодії та вирішення конфліктних ситуацій при здійсненні профілактичних завдань відіграють величезну роль. Вивчення особистісних особливостей працівників Національної поліції України – представників різних соціально-професійних груп залежно від соціально-демографічних і професійних характеристик є головною складовою для реалізації психологічного потенціалу особистості працівників і соціально-психологічного супроводу їх діяльності, особливо для працівників Національної поліції України з оперативно-розшуковими функціями діяльності[12].

Якщо усвідомлення особистістю свого зв'язку з групою своєї спільноти відіграє роль спонукання і емоційно забарвлене, то загальні елементи у змісті свідомості членів групи значною мірою регулюють їх спільну діяльність. Отже, якщо на рівні самооцінок не забезпечується єдиної подібності, цілісності, то не виникає передумов для формування професійної групової свідомості. Залежність станів групової свідомості від рівня розвитку групи безсумнівна[9].

У разі великої кількості міжособистісних контактів у різних сферах, є імовірність нетривалого, поверхневого спілкування. Здатність переносити неминучі труднощі в спілкуванні без реакцій тривоги і пригніченості. Виражені схильність до пригод, хоробрість, наполегливість, упертість, заповзятливість, прагнення до подолання перешкод, самоствердження; постійне прагнення до зовнішньої збудливої ситуації. Властива демонстрація мужнього стилю життя, сили, витривалості, зневаги до дріб'язків, наполегливості. Є значущим соціальний престиж. Не виключена підвищена чутливість стосовно дійсних або уявних несправедливоетей. Характерні життєрадісність, рішучість, упевненість у собі, владність, екстравертованість, честолюбство. Прагнення керуватися твердим наміром бути кращим, розумнішим від інших, лідирувати в груповій діяльності. Для задоволення честолюбства необхідні реальні досягнення й результати, що підтверджують престиж і значущість.

У широкому плані поняттям професійної свідомості можна визначити всі ті прояви свідомості особистості, які пов'язані з її професійною діяльністю. Вони визначаються: місцем і значенням даної професії в професійній структурі суспільства; ставленням особистості до професії, її представникам і до себе як професіонала; професійними ідеалами. Більшість авторів вкладають в це поняття усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професійної групи та трактують його як вибіркову діяльність самосвідомості особистості, підпорядковану завданню самовизначення; усвідомлення себе як суб'єкта

професійної діяльності. У цьому випадку стають очевидними дві головні особливості суб'єкта даної діяльності. По-перше, він набуває рис полісуб'єктності, знаходить статус колективного (групового) суб'єкта. По-друге, суб'єкт стає при цьому не тільки «множинним» і «розподіленим», але і організованим. Завдяки рефлексивним властивостям і процесам відбувається не тільки диференціація – виділення індивідуального суб'єкта («Я сам»), а й стає можливою їх подальша інтеграція в рамках колективного суб'єкта («Ми разом») [13].

Ми розуміємо під груповою професійною свідомістю працівника поліції усвідомлення себе в системі своєї професійної діяльності, в системі професійного спілкування та взаємодії з населенням, в системі власної особистості.

Висновки.

Захист інтересів держави та інтересів громадян, які виконують працівники поліції, особливо працівники з оперативно-розшуковою діяльністю, пов'язаний з високою правовою свідомістю і відповідальністю, які в першу чергу формуються на основі основних психологічних особливостей особистості поліцейського. При проведенних психологічних обстеженнях працівникам поліції спеціальних підрозділів і працівників з оперативно-розшуковою діяльністю можно зазначити, що такимми спільними рисами є Прагнення до лідерства, суперництва, домінування, подолання перешкод, самостійності в прийнятті рішень і дій. Високий рівень пошукової активності. прагнення до незалежності, вільної поведінки, безпосередності. В умовах емоційного залучення — чітко виражені протилежні емоції. Мотив досягнення успіху пов'язаний з волею до реалізації сильних бажань; схильність до ризику. Висловлення й дії не можуть випереджати планомірну і послідовну продуманість учинків. Можна з впевненістю зазначити, що така риса характеру, як схильність до ризику, особливо притаманна працівникам поліції спеціальних оперативних підрозділів. Для працівників пспеціальних підрозділів поліції більш характерні: схильність до ризику, здатність і схильність до високої активності, невимушеності в спілкуванні, ініціативності, ризику. Прагнення бути в центрі уваги, максимально інформованим. Енергійність, висока працездатність, витривалість, організаційні здатності. їхнє лідерство зазвичай сприймається оточуючими як природне явище. Добре розвинені навички спілкування.

Оперативно-службові завдання, що стоять, наприклад, перед працівниками кримінальних та слідчих підрозділів, вимагають прояву специфічних професійних якостей, найважливішими з яких є здатність до адекватної самооцінки. У працівників поліції, представників цих двох професійних груп, мають бути сформовані деякі соціально-професійні якості, що дозволяють їм успішно виконувати складні завдання, взаємодіяти з іншими людьми.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство : учеб. пособ. / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. - Харьков : Титул, 2006. - 578 с.

2. Барко В. И. Профессиографическое описание основных видов деятельности в ОВД Украины. К.: КНУВД, ГП. Типография МВД, 2007.

3. Берестовой С.Г. Социально-психологические представления о качестве жизни в профессиональном пространстве ОВД. 19.00.05 – Авторефер. дис. канд. псих. наук, Кострома - 2006.

4. Васильев В.Л. Системный профессиографический подход к подбору и расстановке кадров правоохранительных органов // Материалы междунар. научн. практ. конф. СПб., 1995. - С. 65-70

5. Ващенко І.В. jarina 62@ ravifer. ru . Проблеми сучасної психології. 2016. Випуск 34.

6. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. - 2-е вид., - СПб.: Пітер, 2008.

7. Мерищук Л.В. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств; Дис. Д-ра психол. Наук / В.Л. Мерищук. Л., 1982.-351 с.

8. Платонов К.К. Необходимые уточнения (о методических проблемах профессионального отбора в профессиональной ориентации) // Социалистический труд, N 10, 1970, С. 94 - 100.

9. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения /К.К. Платонов.-М.: Наука, 1982. - 310с.

10. Слєдков Е.В. Боєва психічна травма (клініко-патогенетична динаміка, діагностика, лікувально-реабілітаційні принципи): Автореферат докт. мед. наук. – СПб.: 1997. - 48 с.

11. Чухраєва Г.В. Психологічні особливості схильності до розвитку професійної деформації особистості / Г.В. Чухраєва // Науковий Вісник Миколаївського Національного університету ім.. В.О. Сухомлинського. - 2014. –№2.12 (103) - С. 235-238.

12. Чухраєва Г.В. Соціально-психологічні особливості якості життя працівників ОВС / Г.В. Чухраєва // Вісник Національного університету оборони України. Харків – 2014. –№2 - С. 313-318.
13. Шестов Л. Киркегард и экзистенциальная философия. М., 1992.

References

1. Bandurka A.M. Professionalism i liderstvo: echebn. posob. / A.M. Bandurka, S. P. Bocharova, E.V.Zemlianskaia. - Kharkiv: Title, 2006. - 578 s.
2. Barko. V.I. Professiograficheskoe opisanie osnovnykh vidov deiatelnosti v OVD Ukraine. K.: KNUVD, Tipografiia MVD, 2007.
3. Berestovoi S.G. Socialno-psychologicheskie predstavleniia o kachestve zhizni v professionalnom prostranstve OVD. 19.00.05 - Avtorefer. dis. kand. psikh. nauk, Kostroma - 2006.
4. Vasilev V.L. Sistemnyy professiograficheskiy podkhod k podboru I rasstanovke kadrov pravookhranitelnykh organov // Materials mezhdunar.nauch. prakt. konf. SPB., 1995. - S. 65-70
5. Gryshyna N.V. Psykhologiia konfliktu. - 2 is a e kind., - SPB.: Piter, 2008.
6. Meryshchuk L.V. Psychologicheskie osnovy formirovaniia professionalno znachimykh kachestv; diss. Dokt. Psikhol. nauk / Meryshchuk V.L., 1982.-351 s.
7. Plato of K.K. Necessary clarifications (about the methodical problems of professional selection in a professional orientation) // are Socialistic labour, N 10, 1970, S. 94 - 100.
8. Platonov K.K. Neobkhodimye utochneniia (o metodicheskikh problemakh professionalnogo otbora v professionalnoi orientatsiyi/K.K. Platonov - M.: Nauk, 1982. – 310 s.
9. Sliedkov E.V. Boieva travma (Kliniko-patogenetychna dunamika, diagnostyka, Likuvalno-reabilitatsiini pryntsypy): Avtoreferat dokt. med. Nauk. - SPB.: 1997. - 48 s.
10. Chukhraeva G.V. Psychologichni osoblivosti skhylnosti do rozvytku professiinoi deformazii osobustosti / G.V. Chukhraeva // Naukovyi Visnyk Mykolaivskoho Nationalnoho universitetu im. V.O. Sukhomlinskogo - 2014. - №2.12 (103) - S. 235-238.
11. Chukhraeva G.V. Sozialno-psychologichni osoblivosti yakosti zhuttya prazivnykiv OVS / G.V. Chukhraeva // Visnyk Nazionalnogo universitetu oborony Ukrayiny. Kharkiv - 2014. -№2 - S. 313-318.
12. Shestov L. Kirkergard I ekzistentsialnaya filosofiya. M., 1992.

Резюме

Чухраева А. *кандидат медицинских наук, начальник, Центр психиатрической помощи и профессионального психофизиологического отбора Государственное учреждение «Территориальное медицинское управление Министерства внутренних дел Украины в Харьковской области»*

ВНЕДРЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРАВОВУЮ СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Статья посвящена определению основных психологических особенностей сотрудника полиции всех подразделений полиции, а особенно, выделить эти аспекты у сотрудников с оперативно-розыскной деятельностью. На основании проведенных эмпирических исследований определено, что оперативно-розыскная деятельность связана с высокою правовою ответственностью и сознательностью, которые граничат с высоким риском одновременно.

Ключевые слова: правовая сознательность; риск; психологические особенности; личность; полиция.

Summary

Chuhraeva G. *candidate of medical sciences, Chief, Center of psychiatric help and professional psikhofiziologickal selection Public institution the «Territorial medical association of Ministry of internal affairs of Ukraine in the Kharkiv area»*

EMBODIMENT OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF WORKER OF OPERATIONAL SEARCH ACTIVITY IN LEGAL CONSCIOUSNESS

Introduction The article is sanctified to determination of basic psychological features of personality of worker of police of all subdivisions of police, and especially, to distinguish these aspects for workers with operational search activity. It is set on the basis of the conducted empiric researches, that operational search activity is related to high legal responsibility and consciousness, that abut upon a high risk at the same time.

Purpose Aim of this research is determination of basic psychological features of personality of policeman with operational search activity, that form high legal consciousness, not paying attention to frequent situations, as related to the risk.

Methods To Workers of police, especially to the workers with operational search activity, psihodiagnostik inspections were conducted after methodologies of MBDO, and also empiric researches, such as interview, methods of supervision.

Originality a scientific novelty consists in that problem of professional consciousness and risk considered not only from scientific position, and in connection with the psychological features of workers of police, that it is possible to define by means of psihodiagnostikal inspection.

Conclusion. Defence of interests of the state and interests of citizens, that execute workers of police, especially workers with operational search activity, related to high legal consciousness and responsibility, that is first of all formed on the basis of basic psychological features of personality of policeman. At проведенних psychological inspections to the workers of police of the special subdivisions and workers with operational search activity of it is possible to mark that такимми general lines are Aspiring to leadership, rivalry, prevailing, overcoming of obstacles, independence in making decision and actions. High level of searching activity. aspiring is to independence, free behavior, spontaneity. In the conditions of the emotional bringing in — opposite emotions are clearly expressed. Reason of achievement of success is related to will to realization of strong desires; propensity is to the risk. An utterance and actions can not pass ahead systematic and successive carefully thought out of acts. It is possible with a confidence to mark that such character trait, as propensity to the risk, especially inherent to the workers of police of the special operative subdivisions. For the workers of spezial subdivisions of police more characteristic: propensity to the risk, capacity and inclination for high activity, to the ease in a commonunication, initiativeness, risk. Aspiration to be in highlight, maximally informed. Energeticness, high capacity, endurance, organizational capabilities. their leadership is usually perceived by surrounding as the natural phenomenon. Well — developed skills of commonunication.

Operatively-official tasks that stand for example, before the workers of criminal and inquisitional subdivisions, require the display of specific professional internalss major from that is a capacity for an adequate self-appraisal. For the workers of police, these representatives of two professional groups, some socialprofessional internalss, that allow to them successfully to execute difficult tasks, co-operate with other people, must be formed.

Key word: legal consciousness; risk; psychological features; personality; police.