

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ
УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК
МВС УКРАЇНИ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
АКАДЕМІЇ ВВ МВС УКРАЇНИ**

**„Формування корпоративного іміджу сил
охорони правопорядку як чинника
психологічної безпеки”**

**Матеріали науково-практичної конференції з
міжнародною участю**

*Україна (м. Харків)
10 листопада 2011 року*

Харків-2011

Формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку як чинника психологічної безпеки: Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (Україна, м. Харків, 10 листопада 2011 року). – Х.: Академія внутрішніх військ МВС України, 2011. – 159 с.

Оргкомітет конференції:

Голова оргкомітету – І.І. Приходько, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, полковник.

Відповідальний секретар оргкомітету – І.В. Воробйова, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України.

У збірнику представлено наукові доповіді та повідомлення, в яких визначаються детермінанти іміджу сил охорони правопорядку як чинника психологічної безпеки та особливості його формування в процесі їхньої професійної діяльності.

Публікується за матеріалами науково-практичної конференції з міжнародною участю „Формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку як чинника психологічної безпеки”, що відбулася в Академії внутрішніх військ МВС України 10 листопада 2011 року в м. Харкові.

Матеріали конференції будуть корисними науковцям, викладачам вищих навчальних закладів, психологам-практикам, керівникам і працівникам силових структур.

Доповіді відтворені безпосередньо з авторських оригіналів. За достовірність представлених результатів відповідальність несуть автори.

© АБВ МВС України

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

**Полторак С.Т.,
Начальник Академії внутрішніх військ МВС
України, генерал-лейтенант, кандидат
педагогічних наук, доцент, заслужений
працівник освіти України**

**Актуальні питання щодо проблеми формування успішного іміджу сил
охорони правопорядку**

Шановні учасники науково-практичної конференції!

Дозвольте від щирого серця привітати Вас з початком конференції, побажати плідної праці, а також висловити надію, що сьогоднішня робота надасть нового імпульсу нашій спільній праці з вирішення широкого кола науково-теоретичних та прикладних проблем щодо формування успішного іміджу сил охорони правопорядку!

Однією з умов успішного здійснення реформ в Україні та досягнення адекватного міжнародного статусу країни є формування привабливого образу сил охорони правопорядку, зростання довіри до них, підвищення їх престижу і авторитету. Процес реформування органів державної влади відповідно до прагнення України зайняти гідне місце серед демократичних європейських країн з ринковою економікою розвивається досить інтенсивно. Одним із напрямів цього процесу є удосконалення та розвиток сил охорони правопорядку, їх наближення до європейських стандартів охорони громадського порядку.

Останнім часом науковці відзначають зростання негативного ставлення до співробітників сил охорони правопорядку, падіння престижу служби у правоохоронних органах. Зростання злочинності, прорахунки та недоліки в діяльності правоохоронців, що викликають невдоволення громадян або значний суспільний резонанс, негативний досвід особистих контактів населення з правоохоронцями – все це ставить перед співробітниками сил охорони правопорядку нові завдання, зумовлює потребу перегляду стратегічних напрямів їх діяльності, пошуку нових підходів до організації та здійснення охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю.

Непривабливий імідж сил охорони правопорядку країни багато в чому зумовлює низьку мотивацію до служби у правоохоронних органах, труднощі з комплектуванням за контрактом у внутрішніх військах, відсутність підтримки громадян у вирішенні правоохоронних проблем, незахищеність особового складу від негативного інформаційно-психологічного впливу. Найбільш незахищеними, з точки зору внутрішньої моралі та від негативних сплесків маніпульованої громадської думки, опиняються особовий склад Воєнної організації держави – внутрішніх військ, міліції, Збройних сил, Служби безпеки України та інші – співробітникам яких у межах службових обов'язків нерідко доводиться ризикувати життям і здоров'ям. За таких умов доцільним є підвищення ролі та

значущості корпоративної ідеології. Для вироблення останньої необхідні серйозні наукові дослідження, а також реалізація останніх в практичній площині. Наявність корпоративної ідеології допоможе підняти престиж роботи в правоохоронних органах у середині структури, а це, автоматично, відіб'ється згодом на позитивних зрушеннях у цьому напрямку і в громадській свідомості. Імідж сил охорони правопорядку у цілому можна буде значно покращити.

Сьогодні керівництво занепокоєне тим, як сприймаються правоохоронні органи громадянами України та зарубіжних країн, особливо під час підготовки до проведення у 2012 році Чемпіонату Європи з футболу. Все частіше у виступах керівників, політиків і вчених звучить думка про необхідність зміни іміджу сил охорони правопорядку. Поряд із зусиллями щодо підвищення ефективності діяльності, усунення злочинності у військовому середовищі, зміцнення правового статусу співробітників сил охорони правопорядку, вживаються заходи щодо поліпшення інформаційно-психологічного забезпечення, рекламування служби у правоохоронних органах, створення системи зв'язків з громадськістю тощо.

Таким чином, проблема іміджу сил охорони правопорядку має істотне значення для забезпечення соціально-політичного розвитку країни. Значимість цього окреслюється низкою певних аспектів.

Як показує досвід, ставлення суспільства до сил охорони правопорядку багато в чому визначає морально-психологічний стан особового складу, а значить, і ефективність вирішення поставлених перед ним службово-бойових завдань. Отже, імідж сил охорони правопорядку, як образ, що цілеспрямовано формується в повсякденній свідомості, є важливим елементом внутрішньої безпеки країни.

У вітчизняній і зарубіжній науці та практиці відбувається усвідомлення значущості діяльності з корекції іміджу сил охорони правопорядку, причому не тільки як інструменту підтримки основної діяльності щодо забезпечення безпеки країни, а й як однієї з головних складових цієї діяльності. Глибоко досліджуються різні аспекти оптимізації взаємин правоохоронних органів та суспільства, професійної орієнтації та підготовки молоді до служби у правоохоронних органах. Останнім часом все частіше імідж сил охорони правопорядку розглядається як один з факторів орієнтації допризовної молоді на службу у правоохоронні органи, формування мотиваційної готовності до служби.

Важливо також відзначити, що імідж сил охорони правопорядку впливає на психологічну безпеку населення країни. Як державний і соціальний інститут, правоохоронні органи так чи інакше зачіпають інтереси всього населення країни. Від їх успішного іміджу багато в чому залежить соціальна стабільність суспільства, настрої людей, їх відчуття захищеності, безпеки і стабільності. Довіра або недовіра до правоохоронних органів, як представників влади, є складовою частиною ставлення громадян до держави в цілому і впливає на якість виконання населенням громадянських обов'язків, на ефективність влади.

Серед багатьох проблемних питань, які стосуються формування успішного іміджу сил охорони правопорядку і вимагають першочергового розв'язання, я зупинився лише на окремих. Сподіваюсь, що учасниками конференції буде продовжено фахову розмову, а сама науково-практична конференція сприятиме

налагодженню подальшої плідної співпраці між силовими відомствами з питань упровадження й ефективного використання наукових надбань у практичній діяльності.

Я щиро впевнений, що скоординована робота під час проведення науково-практичної конференції представників силових відомств, наукового та науково-педагогічного складу навчальних закладів, військових частин внутрішніх військ, наукових установ, плідний обмін думками та досвідом колег будуть сприяти позитивним змінам в діяльності щодо поліпшення іміджу сил охорони правопорядку та нададуть новий імпульс у пошуку підходів щодо організації та здійснення охорони правопорядку та боротьби зі злочинністю.

Дякую за увагу! Бажаю Вам плідної роботи!

РОЗДІЛ 1

ІМІДЖ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Бондаренко О.Г., Бондаренко Я.Г.

Імідж правоохоронця як об'єкт наукового дослідження

Результати багато чисельних досліджень показують, що образ правоохоронця у свідомості громадян часто характеризується негативно. Як, правило, респонденти це пояснюють професійною некомпетентністю, недостатньою матеріально-технічною забезпеченістю, хабарництвом працівників правоохоронних органів, грубістю до населення та іншими негативними чинниками. З точки зору особистісних особливостей і вимог діяльності професія правоохоронця висуває достатньо високі вимоги щодо відповідної підготовки, рівня професіоналізму виконання відповідних завдань правоохоронної діяльності. Нажаль, не всі співробітники відповідають навіть формальним критеріям. Все це відображається не тільки на особливостях їх роботи, а і на образі всіх представників правоохоронних структур.

Зрозуміло, що такий стан справ неприйнятний для сучасної європейської держави, яка прагне належати до об'єднаної Європи. Взаємовідносини співробітників правоохоронних органів з населенням повинні ґрунтуватись на суворому дотриманні законності, чіткому виконанні своїх обов'язків, поєднанні твердості, рішучості і принципіальності щодо попередження та припинення правопорушень з уважним та доброзичливим відношенням і повагою до особистості громадян.

Сьогодні, зростає зацікавленість до досліджень взаємовідносин правоохоронців із цивільним населенням. Тут невід'ємною складовою є імідж правоохоронця, який багато у чому залежить від зовнішніх ознак, психологічної компетенції, професіоналізму, соціального стану та інших факторів. Тому, правоохоронним структурам слід приділити особливу увагу формуванню позитивного іміджу їх співробітників.

Поняття „імідж” вже давно та міцно використовується у житті. Як правило, воно асоціюється із економічно-бізнесовою сферою і першими активно почали працювати з ним економісти. Так, американський економіст Болдуінг у 60-ті роки ХХ століття впровадив поняття „імідж” і обґрунтував його корисність для бізнесу. Потім „імідж”, як специфічний феномен, активно використовувався політологією та політтехнологією. Психологічне обґрунтування іміджування стало об'єктом і предметом дослідження соціальних та політичних психологів, які придали цій проблемі теоретико-прикладних характер.

У перекладі з англійської, імідж – це образ, зображення. Існує багато визначень поняття „імідж”. Ми надаємо перевагу такому визначенню, імідж – це

цілісний, якісно визначений образ певного об'єкту, що стійко перебуває та відтворюється у масовій та/або індивідуальній свідомості.

Поняття „імідж”, як і більшість наукових категорій, може трактуватись у широкому та вузькому сенсі. У широкому під іміджем слід розуміти розповсюджену уяву про сукупність природних або спеціально створених властивостей об'єкта, у вузькому – це свідомо створений образ об'єкта, що надає останнього додатковими цінностями і дає можливість відтворювати те відношення до об'єкта і ті оцінки об'єкта, які необхідні його творцю. Імідж виникає і корегується у результаті сприйняття і фільтрування інформації про даний об'єкт, яка поступає із зовнішнього середовища скрізь мережу діючих стереотипів.

Імідж соціально обумовлений і має ряд особливостей:

1. Імідж існує тільки в умовах соціуму.
2. Суб'єктом іміджу є людина як продукт соціуму – людина соціальна.
3. Загальні характеристики іміджу того чи іншого об'єкту (його валентність, сила, визначеність) залежить не тільки від самого об'єкту, але і від особливостей конкретного суспільства, в якому цей імідж формується, від його цінностей, норм, традицій та ін.

4. Імідж, що склався:

- а) визначає характер сприйняття об'єкту через впізнання об'єкта та корекції відповідного образу;
- б) сприяє формуванню стійкого відношення до даного об'єкту;
- в) служить підставою для суб'єктивного вибору адекватної моделі поведінки.

Для формування позитивного іміджу правоохоронця доцільно дотримуватись певної послідовності:

- виявлення у респондентів уявлень про об'єкт;
- визначення переваг, очікувань та вимог до об'єкту, його рис та характеристик;
- конструювання іміджу даного об'єкту;
- розробка стратегії формування іміджу (плану дій);
- контроль за реалізацією плану, аналіз проміжних результатів, корегування моделі та стратегії;
- моніторинг сформованого іміджу.

Сформований імідж співробітника правоохоронних структур повинен відповідати певним функціям, які можна поділити на дві групи: ціннісні та технологічні.

Ціннісні функції слід поділити на:

- звеличення особистості (завдяки якій особистість стає соціально розкритою у прояві своїх найкращих якостей);
- комфортизація міжособистісних стосунків (позитивно налаштована особистість створює при спілкуванні атмосферу симпатії та доброзичливості).
- психотерапевтична (створює стійкий мажорний настрій та впевненість у собі);

Тобто ціннісні функції іміджу свідчать про його значення у створенні здорової психічної організації особистості.

Технологічні функції іміджу діляться на:

- міжособистісної адаптації (завдяки правильно сформованому іміджу можна швидко увійти до певного соціального середовища, звернути на себе увагу, оперативно встановити доброзичливі стосунки);
- висвітлювання найкращих особистісно-ділових якостей (сприятливий імідж дає можливість показати найбільш позитивні якості людини, викликати симпатію);
- приховування негативних особистісних характеристик;
- організація уваги (позитивний імідж притягує до себе людей);
- подолання вікових рубежів (комфортне спілкування з людьми різного соціального стану та віку);

Знання технологічних функцій іміджу передбачає широке його застосування.

Висновки.

Таким чином, імідж – це різностороннє явище, яке потребує ретельного та глибокого наукового дослідження. Як правило, імідж – явище позитивне. Проте, підсумки багатьох опитувань показують, що імідж у співробітників правоохоронних структур мають скоріш негативний характер. Тому правоохоронним структурам та органам слід приділити більшу увагу іміджу співробітників, їх самопрезентації задля забезпечення позитивного образу у свідомості громадян.

Віденєєв І.О.

Особливості ціннісних спрямованостей засуджених жінок

Згідно сучасним уявленням ціннісними орієнтаціями є система оцінних відносин, яка безпосередньо пов'язана з інтересами, ідеалами, самовідношенням особистості і вищими змістоутворюючими мотивами, а саме, усвідомленими людиною сенсами її життя, які несуть в собі потенційну готовність стати спонукаючим мотивом. Але навіть не спонукаючи прямо до зовнішньої діяльності, вони служать впливовою детермінантою, що визначає функціонування особистості.

Система ціннісних орієнтацій і пов'язана з ними спрямованість особистості є центральною ланкою, що зрештою визначає законслухняність або протиправність поведінки людини [1].

Мета – проаналізувати особливості ціннісних орієнтацій жінок, засуджених за різні види злочинів.

У дослідженні брали участь жінки у віці від 25 до 35 років, засуджені по статтях 307, 317 КК України в кількості – 132 осіб (1 група); по статтях 115, 121 КК України – 100 осіб (2 група); по статтях 185, 186, 190 КК України – 150 осіб (3 група).

Для дослідження ціннісно-мотиваційної сфери засуджених жінок ми використовували методику “Ціннісні орієнтації” М. Рокича.

Отримані нами результати показують, що ієрархічна структура термінальних цінностей, тобто цінностей-цілей, у засуджених жінок різних категорій розрізняється. Для жінок, засуджених за розповсюдження наркотиків, найбільш значущими цінностями-цілями є: любов (1,9 балів), матеріальний добробут (2,7 балів), здоров'я (3,2 балів), щасливе сімейне життя (3,8 балів), свобода (4,4 балів), розваги (5,5 балів). А найменш значущими – розвиток (12,8 балів), щастя інших (13,7 балів), пізнання (14,2 балів), краса природи і мистецтва (15,7 балів), творчість (16,5 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти життя і здоров'я особистості, пріоритетними цінностями-цілями є: щасливе сімейне життя (2,1 балів), наявність хороших і вірних друзів (2,7 балів), здоров'я (3,3 балів), свобода (3,6 балів), матеріальний добробут (4,2 балів), щастя інших (4,8 балів), упевненість в собі (5,6 балів). Найменш пріоритетними – суспільне визнання (11,8 балів), творчість (13,4 балів), розвиток (14,6 балів), продуктивне життя (15,2 балів), краса природи і мистецтва (16,3 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти власності, найбільш значущими цінностями-цілями є: любов (2,2 балів), щасливе сімейне життя (2,9 балів), свобода (3,1 балів), матеріальний добробут (3,5 балів), здоров'я (3,8 балів), активне діяльне життя (4,4 балів), наявність хороших і вірних друзів (5,7 балів). Найменш значущими – творчість (12,5 балів), розвиток (13,1 балів), продуктивне життя (14,5 балів), пізнання (15,2 балів), краса природи і мистецтва (16,7 балів).

Ієрархічна структура інструментальних цінностей, тобто цінностей-засобів, у засуджених жінок різних категорій розрізняється. Для жінок, засуджених за розповсюдження наркотиків, найбільш значущими цінностями-засобами досягнення цілей є: високі запити (1,9 балів), незалежність (2,6 балів), сміливість в отстоюванні своєї думки (3,3 балів), раціоналізм (4,1 балів), життєрадісність (5,5 балів). Найменш значущими – освіченість (12,2 балів), широта поглядів (13,7 балів), терпимість (14,9 балів), старанність (15,4 балів), чуйність (16,1 балів), чесність (17,2 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти життя і здоров'я особистості, пріоритетними цінностями-засобами є: непримиренність до недоліків (1,5 балів), акуратність (2,5 балів), відповідальність (3,3 балів), чесність (4,4 балів), незалежність (5,8 балів). Найменш значущими – чуйність (12,7 балів), терпимість (13,1 балів), ефективність у справах (14,8 балів), широта поглядів (15,1 балів).

Для жінок, засуджених за злочини проти власності, найбільш значущими цінностями-засобами є: самоконтроль (1,5 балів), терпимість (2,5 балів), високі запити (3,5 балів), життєрадісність (4,7 балів), незалежність (5,1 балів). Найменш значущими – акуратність (12,5 балів), чесність (13,2 балів), чуйність (13,5 балів), освіченість (15,5 балів), вихованість (17,3 балів).

Проведене нами дослідження ціннісних орієнтацій засуджених жінок дозволяє констатувати, що жінки, засуджені за різні види злочинів, істотно розрізняються в своїх ціннісних орієнтаціях. Причому і в цінностях-цілях і в

цінностях-засобах досягнення цих цілей. Тобто вони ставлять перед цілі, які часто діаметрально протилежні і, відповідно, вибирають якісно інші засоби для їх досягнення. Цей факт ще раз підкреслює наявність істотних відмінностей в ціннісно-смысловій сфері різних категорій злочинниць.

Перспективи подальших досліджень полягають в необхідності порівняльного дослідження ціннісних орієнтацій засуджених і правопослухняних жінок.

Література.

1. Кудрявцев В. Н. Личность преступника / В. Н. Кудрявцев. — М. : Юридическая литература, 1995. — 270 с.

Воробйова І. В., Мацегора Я. В.

Сучасні зарубіжні дослідження іміджу поліції

В розвинутих зарубіжних країнах з усталеною демократією проблема створення належного іміджу поліцейських та підтримки авторитету й престижу поліцейської діяльності постійно знаходиться у центрі уваги дослідників як в теоретичному, так і в практичному аспектах. Спільні зусилля держави, поліції та громадян, а також цілеспрямоване вкладення значних фінансових і матеріально-технічних коштів створюють і підтримують у суспільстві привабливий та респектабельний імідж поліцейського-професіонала, що має високий авторитет серед населення та пишається своєю професією. Так, наприклад, американське суспільство та держава, створюючи поліцейські органи, постійно їх удосконалюючи, враховує два наступних аспекти:

- система, створена для їхнього захисту, не повинна перетворитися в інститут, що обмежує їх законну діяльність, а методи контролю та боротьби зі злочинністю не повинні суперечити основним правам та свободам людини і громадянина, що містяться в “Загальній декларації прав людини” та інших міжнародних актах;

- громадяни, яким довірено виконання правоохоронних функцій, зобов’язані пройти ретельний відбір відповідно до їх особистісних якостей, одержати кваліфіковану професійну підготовку, неодмінно бути носієм етичних норм, прийнятих у даному суспільстві та бути готовим їх дотримуватися [4; 6].

Основу моделей поліцейських служб складають дві основні конструкції: сукупність стратегій реагування на злочинність та поведінка поліцейських, що реалізує дані стратегії. Ці конструкції (стратегія та поведінка) використовуються для ідентифікації моделей поліцейської служби в демократичному суспільстві. Виходячи з них, визначають наступні моделі, що вибудовані за зростанням ефективності та доцільності:

1. “Політик-спостерігач” – характеризується політичною корумпованістю поліції, служінням політичній силі, низьким рівнем професіоналізму, репресивністю, неформальною поведінкою співробітників. Поліцейські органи даної моделі підлягають постійній критиці з боку громадськості, мають негативний

імідж. У XIX ст. в США, Канаді, Великобританії та багатьох інших країнах поліцейська служба була об'єктом політичної боротьби й обслуговувала в значній мірі інтереси окремих політиків, політичних груп, партій. Дана модель найбільш повно на сьогодні представлена правоохоронними органами України, Росії та інших держав, що виникли на території колишнього СРСР.

2. “Юрист-професіонал” – надає великого значення верховенству права, порядку, а не політичним перевагам. Від поліцейського потрібна компетентність, професіоналізм, почуття відповідальності. Поведінка співробітника строго регламентована, а при оцінці його діяльності особливе значення надається статистичним даним.

3. “Служіння громадськості” – виникла як спроба заповнити в поліції другої моделі недолік відповідальності за безпеку громадян і суспільства. Органи повинні займати не реактивну, а проактивну позицію, здійснюючи постійну профілактику соціальної напруженості і попереджаючи злочини за рахунок вирішення проблем громадян та реалізації програм самообслуговування в сфері забезпечення безпеки. Відбувається затвердження образу чесного, правдивого поліцейського, що поважає людську індивідуальність, додержується законів та прав людини, виключає авторитарність у відносинах із громадянами – споживачами поліцейських послуг.

4. Четверта модель називається “за можливістю раціоналізованою” – співробітник перетворюється в аналітика, що пропонує обґрунтовані вирішення проблем охорони правопорядку й боротьби зі злочинністю.

Ці моделі застосовуються сьогодні у світовій практиці, але, як підкреслюють автори, всі вони піддаються змінам та взаємопроникненню. Реформування ж поліцейських моделей відбувається в межах “трикутника очікувань”: співробітників поліції, поліцейської організації як частини держави та громадянського суспільства. При цьому, головною сучасною тенденцією в розвитку моделей поліцейської служби є створення структури проактивного (профілактичного) типу, що обслуговує суспільство [4].

В демократичних країнах із стабільною економікою поліцейські несуть службу при підтримці громадян. В США, Німеччині, Франції, Англії, Японії та інших країнах давно засвоєні технології, що забезпечують повну довіру громадян та співробітництво [7]. Концепція співробітництва поліції з громадськістю в останні роки стала важливим елементом планування поліцейської діяльності. Важливість співробітництва з населенням сьогодні визнається переважною більшістю дослідників. Досвід впровадження різних програм і форм співробітництва з населенням на Заході показує важливість спільної роботи поліції і громадськості насамперед для профілактики злочинів та порушень громадського порядку. Крім того, розвиток і зміцнення співробітництва з населенням можна розглядати як важливу частину процесу демократизації поліції, у ході якого поліція стає усе більш чутливою до нестатків та проблем населення, на службі в якого вона знаходиться [3].

Регулярні опитування громадської думки, які проводяться дослідницькими центрами Європейського Співтовариства, показують, що професія поліцейського незмінно лідирує на шкалі довіри громадян, випереджаючи телебачення, пресу,

парламенти, профспілки і навіть церкву [2]. За даними соціологічної служби Gallup (США), котра проводить щорічні опитування американських громадян з метою “визначення рівня чесності та етичних стандартів людей у різних сферах зайнятості”, рейтинг поліцейських США з 1977 по 1990 рр. неухильно зростав з 37% до 49%. З 1990 по 1994 рр. рейтинг поліцейських трохи знизився (до 46%) і до кінця ХХ ст. знаходився на 7-й позиції, пропускаючи вперед представників таких професій як фармацевти, священики, дантисти, викладачі коледжів, інженери та лікарі. Авторитет поліції у суспільстві та привабливість поліцейської професії у свідомості громадян створюються, в першу чергу, за рахунок соціального становища людей, зайнятих цим видом діяльності, різних соціальних благ, що гарантує їм держава. При цьому, у більшості випадків мотивом вступу на службу до поліції є бажання людини захистити справедливість, закон і правопорядок [8].

Сьогодні поліція з каральної силової структури перетворилася в повсякденну цілодобову сервісну службу із широким спектром соціальних послуг. Крім забезпечення законності й профілактики злочинів, поліція надає соціальні та гуманітарні послуги населенню в надзвичайних ситуаціях. Дослідження змісту службових обов’язків, проведене Департаментом юстиції США, визначило 32 функції поліції, безпосередньо пов’язані з наданням послуг населенню. Серед тих послуг, що найчастіше надаються населенню американською поліцією, – швидка медична та психологічна допомога, пошук дітей-втікачів, безвісти зниклих людей та викрадених речей, допомога пораненим та інвалідам, допомога автомобілістам, ескорт траурних процесій, а також порятунок тварин та птахів. На дану категорію справ приходиться 30-40% усіх викликів поліції США. Крім того, традиційне забезпечення поліцією правопорядку включає арбітраж у сімейних та побутових конфліктах, виховні заходи стосовно підлітків, забезпечення дорожнього руху, відновлення порядку під час масових зборів та демонстрацій, забезпечення чистоти вулиць, контроль за рівнем шуму. Виявлено, що три з десяти викликів поліції пов’язані з цією категорією діяльності [6].

Виконання поліцією соціальної сервісної функції викликає у населення відчуття захищеності, бажання співпрацювати [5]. Отже, з огляду на практику діяльності поліції, вихідним критерієм ставлення населення до охоронців правопорядку є саме відчуття правової захищеності, громадський спокій, своєчасне припинення правопорушень та злочинів. Тому в сучасних умовах українські правоохоронці мають дедалі швидше змінюватися в бік орієнтації на вирішення соціальних проблем населення, що вбачається у розширенні правоохоронних функцій за рахунок надання різноманітних форм допомоги громадянам, іноді прямо не пов’язаних з припиненням правопорушень та злочинів. Цей зріз проблеми, на думку науковців, відомий, однак і досі залишається досить актуальним та дискусійним.

Втім, забезпечення соціальної функції в діяльності поліції зобов’язує до відповідної професійної підготовки, у змісті якої збільшується вага психологічних знань. На сьогодні професійний психологічний відбір є невід’ємною складовою частиною комплектування кадрів для поліції в усіх розвинутих країнах світу. Так, наприклад, поліція США запозичила досвід промисловості та бізнесу щодо

попереднього тестування й визначення психологічного типу кандидатів на роботу, пов'язану з високим ступенем ризику та напруженості. В останні роки в поліції США практикується ступінчастий процес відбору, в ході якого кандидат перед призначенням на посаду проходить перевірку, включаючи діагностику пізнавальних здібностей, зокрема рівня логічного мислення, особливостей пам'яті, вербального та невербального інтелекту, а також проводиться психологічне тестування характерологічних особливостей особистості. В деяких службах поліції США при відборі кандидатів на роботу додатково застосовують структурний тест інтелекту Амтхауера (IST), персональний тест Айзенка EPQ для дослідження індивідуальних властивостей особистості. У деяких випадках відбувається діагностика стійких індивідуально-психологічних особливостей (діагностика психічної врівноваженості, самоконтролю), а також усталених манер поведінки (наприклад, стилю спілкування) [1]. У Польщі при відборі кандидатів до органів правопорядку особлива увага приділяється особистісним та моральним якостям, що стоять на другому місці в списку із семи вимог до кандидатів.

Уряди західних країн багато роблять для залучення в поліцію здібних і розвинених людей, у тому числі фахівців цивільних сфер з високим рівнем освіти [5]. Проблема вищої освіти для поліції стала обговорюватися в науковій літературі досить недавно. Починаючи з 1970-х років, завдяки численним дослідженням за даною проблематикою, науковці визначили освітні критерії щодо кандидатів на роботу в поліцію.

Таким чином, наявність великої кількості наукових розробок щодо проблеми іміджу сил охорони правопорядку за кордоном та в Україні викликає необхідність зіставлення й оцінки досягнутих результатів, аналізу загального та особливого в рамках досліджуваної проблематики, а також більш глибокого проникнення світового досвіду в діяльність щодо побудови позитивного іміджу сил охорони правопорядку України.

Література.

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
2. Бова А. Довіра до соціальних інститутів: крос-національні зіставлення / Бова А. // Соціальна психологія, 2004. – №2(4) – С. 90-99
3. Взаимодействие милиции и населения: к итогам харьковского эксперимента. – Х.: Нац. ун-т внутр. дел, 2003. – 288 с.
4. Джурканин Т. Кадровое обеспечение полиции США: монография / Джурканин Т., Негодченко А., Сергевнин В.; Под ред. засл. юриста Украины, проф. А. В. Негодченко. – Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел; Д.: Лира ЛДТ, 2003. – 360 с.
5. Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2003. – 607 с.
6. Alderson J. Human Rights and the Police/ J. Alderson. – Strasbourg: Council of Europe Press, 1994. – 240 p.
7. Carter D. L. The Police and the Community / D. L. Carter. – New Jersey: Upper Saddle River, 1999. – 200 p.
8. Goldstein H. Problem-Oriented Policing / H. Goldstein. – NY: McGraw Hill, 1990. – 196 p.

Імідж військовослужбовця внутрішніх військ, як чинник психологічної безпеки населення

Аналіз професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ показує, що в даний час актуальною проблемою є їх престиж, авторитет, інакше кажучи, імідж. З цим пов'язано питання про довіру до органів внутрішніх справ: чим вище престиж, тим вище і довіра. Інакше діяльність військовослужбовців внутрішніх військ стає неефективною, незалежно від географічного розташування військових частин.

Кримінальна ситуація в Україні продовжує залишатися вкрай складною і загрожує національній безпеці нашої держави. У зв'язку з цим проблема іміджу військовослужбовців внутрішніх військ набуває соціальної значущості. Проте до теперішнього часу комплексних досліджень іміджу військовослужбовців внутрішніх військ у вітчизняній юридичній психології не проводилося. Ця обставина визначає, необхідність психологічного дослідження іміджу військовослужбовців внутрішніх військ.

В результаті проведеного теоретичного дослідження іміджу військовослужбовців внутрішніх військ виявлене наступне:

1. Імідж конкретного військовослужбовців внутрішніх військ – це його рольова поведінка при виконанні службових обов'язків відповідно до нормативних документів. Персоніфікований і узагальнений імідж військовослужбовців внутрішніх військ якісно відрізняються. Останній – образ цілої професійної групи, спільності. Він відповідає соціальними уявленнями.

Під соціальними уявленнями розуміється специфічна форма пізнання, притримування здорового глузду (життєві знання).

У структурі соціальних уявлень прийнято виділяти три компоненти: інформація, поле уявлень, установка.

Соціальні уявлення формуються і виявляються в засобах масової інформації, а також в письмовій і буденній ментальності. Засоби масової інформації є різновидом масового спілкування, опосередкованого технічними засобами.

Під ментальністю розуміється неусвідомлювана або частково усвідомлювана, характерна для даної культури (субкультура) специфіка психічного життя тієї або іншої соціальної групи. Вона виявляється в системі образів, уявлень, норм і цінностей.

Розрізняють письмову (література) і буденну ментальність (анекдоти, прислів'я, приказки та ін.)

Виходячи з цього, як концептуальна основа дослідження іміджу військовослужбовців внутрішніх військ виступає розуміння його природи в рамках концепції соціальних уявлень.

Це дозволило сформулювати визначення іміджу. Імідж військовослужбовців внутрішніх військ – це соціальні уявлення про їх рольову поведінку по виконанню

службових обов'язків, трансльовані засобами масової інформації і зафіксовані в письмовій або буденній ментальності.

Як його показники виступають змістовні і кількісні характеристики:

а) емоційні оцінки соціально-психологічних характеристик професійної групи: “довіряю – не довіряю”; “подобається – не подобається”;

б) кількісні характеристики: рейтинг, популярність, престижність, тобто порівняльні характеристики професійної групи. Дані індикатори операціоналізують поняття іміджу і дозволяють говорити про нього, як високий або низький, позитивний або негативний.

2. В результаті дослідження встановлено:

– органи внутрішніх справ не в повній мірі забезпечують кримінальну безпеку громадян;

– громадяни слабо довіряють органам внутрішніх справ: лише половина постраждалих звертається за допомогою;

– військовослужбовці внутрішніх військ в основному мають негативний імідж (цей факт зафіксований в ході опитування військовослужбовців військових частин);

– ряд показників характеризує імідж військовослужбовців внутрішніх військ з боку населення негативно, зокрема, близько 70 % населення не довіряє співробітникам органів внутрішніх справ;

– військовослужбовці внутрішніх військ мають різний рейтинг, здебільшого в залежності від географічного розташування частин та підрозділів і ставлення до них з боку керівництва міста;

– засоби масової інформації формують у населення інколи катастрофічну свідомість, а соціальна напруженість викликає соціальні страхи, що погіршує фон для сприйняття військовослужбовця та в цілому військової служби;

– соціальні уявлення, виражені в засобах масової інформації, лояльніші до військовослужбовців внутрішніх військ в порівнянні з оцінками, отриманими в ході опитування населення;

– у буденній ментальності імідж військовослужбовців внутрішніх військ нижчий в порівнянні з їх іміджем в засобах масової інформації;

– виявлений ряд факторів, які говорять про неадекватність соціальних уявлень про імідж військовослужбовця. До цих соціальних уявлень належать: недовіра; презирство; продажність; демонізація.

– соціальні уявлення про військовослужбовців внутрішніх військ, які транслуються засобами масової інформації, містять ряд факторів, пов'язаних з політичною кон'юнктурою, а саме перекладанням всієї повноти провини за наявність злочинності на Міністерство внутрішніх справ;

– імідж військовослужбовців внутрішніх військ має історичну природу, пов'язану з ментальністю, Ця обставина додає іміджу військовослужбовця достатньо стійкий характер;

– персоніфікований імідж військовослужбовців залежить від зовнішніх ознак, соціально-психологічної компетентності, когнітивної складності, професійної

готовності, стану ціннісно-сміслової сфери, “Я-образ” (“Я-образ” і оцінка з боку населення не співпадають);

– для звільнених військовослужбовців внутрішніх військ по негативних мотивах характерний ряд специфічних показників;

– на імідж військовослужбовців внутрішніх військ негативно впливає їх професійна деформація.

В цілях формування позитивного іміджу необхідно:

– удосконалювати професійно-психологічний відбір претендентів на навчання і службу в органи внутрішніх справ, а зокрема до внутрішніх військ шляхом створення професіографічних характеристик, професіограм, розширення рамок професійно-психологічного відбору;

– при прийомі на службу або навчання до внутрішніх військ необхідно проводити заходи щодо адаптації військовослужбовців до нових умов, запобігати формуванню професійної деформації.

Однією з умов вирішення цієї проблеми є забезпечення соціальної захищеності військовослужбовців внутрішніх військ, щоб підвищити престижність їх професії.

Соціально-психологічна підготовка у вигляді тренінгових занять повинна стати складовою частиною спеціальної підготовки військовослужбовців внутрішніх військ в цілях формування у них комунікативної, перцептивної та інтерактивної компетентності.

Формування позитивного іміджу військовослужбовців неможливе без розвитку організаційної культури: зовнішньої (атрибутики) і внутрішньої (системи цінностей).

Формування позитивного іміджу військовослужбовців внутрішніх військ у населення включає:

– з одного боку, коректування соціальних уявлень на основі адекватнішого сприйняття образу військового, тобто шляхом об’єктивного інформування;

– з іншого боку, вироблення у населення установки на позитивне сприйняття військового.

Отже, всі військові зобов’язані постійно пам’ятати, що за їхньою поведінкою судять не лише про них, а й про Збройні сили України в цілому – і на цьому наголошується у Статуті внутрішньої служби Збройних сил України. Це ж стосується і правоохоронців. Будь-яка особа, професійна діяльність якої здійснюється в інституції певної гілки влади, не лише виступає уособленням цієї влади в очах співгромадян, а й мусить бути для них взірцем і позитивним прикладом для наслідування, здійснюючи, таким чином, свій посильний внесок у формування громадянського суспільства і побудову української держави на засадах верховенства права, гуманізму, справедливості та законності.

Література.

1. Березкина О.П. Слуги народа: имидж и идеология / О.П. Березкина. – М.: “Альфа-Лаб”, 1998. – 248 с.

2. Блэк Сэм PR: международная практика / Сэм Блэк. – М.: Издательский дом “Довгань”, 1997. – 180 с.

Науково-практична конференція з міжнародною участю, Академія внутрішніх військ МВС України

10 листопада 2011 року м. Харків

3. Гуревич П.С. Приключения имиджа: Типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия / П.С. Гуревич. – М.: Искусство, 1991. – 219 с.
4. Почепцов Г.Г. Имидж: от фараонов до президентов / Г.Г. Почепцов. – К.: Изд-во “АДЕФ-Украина”, 1997. – 328 с.
5. Почепцов Г.Г. Имиджелогия: теория и практика / Г.Г. Почепцов. – К.: Изд-во “АДЕФ-Украина”, 1997. – 390 с.
6. Почепцов Г.Г. Теория и практика коммуникации (от речей президентов до переговоров с террористами) / Г.Г. Почепцов. – М.: Центр, 1998. – 352 с.

Куруч А.В., Салиенко А.А.

Роль религии и магических верований в жизни современных офицеров

Общеизвестный факт, что еще в первобытных общинах племена не начинали войну без проведения определенных религиозных обрядов и приношения жертв богам, в средневековье ни один воинственный поход не начинался без благословения святых отцов, религия была составной частью законодательной власти и не удивительно что армия находилось в непосредственном подчинения у церкви. Довольно часто церковь использовала армию в своих целях, ярким примером этого действия являются крестовые походы в Европе, которые были призваны обратить в христианскую веру язычников. Данная практика была широко использована в целом мире, так в мусульманских странах и до сих пор армией управляет религия.

Паралельно с верой в Бога были широко распространении магические символы и амулеты, нельзя точно сказать чем это было вызвано: старыми традициями язычников или увеличением количества шаманов и магов в то время. Количество их было настолько велико, что эта деятельность их закончилась еинквизицией. Если поразмыслить, то практически у каждого из нас есть свои амулеты, которые по нашим убеждениям помогают нам в решении повседневных вопросов, помогают нам, и дают надежду. Да, возможно бытует мнение, что это не серьезно, и совсем не свойственно современным офицерам. Хорошим примером обратного можно назвать традицию молодых офицеров пить шампанское из каски, и класть деньги под погоны на выпуске молодых лейтенантов. Логического объяснения данным действиям нет, поэтому можно говорить о некоем магическо-символическом фундаменте данных действий. Ведь магия начинается там, где заканчивается логика. Особое значение имеет вопрос исследования магических верований офицеров, так как в современном мире религия и магия имеют весомое значение, особенно эти вопросы должны тщательно изучаться среди тех, кто работает с личным составом.

**Позитивній імідж правоохоронних органів: стратегії вербалізації
(на матеріалі англomовного та українomовного мас-медіа дискурсу)**

Питання формування позитивного іміджу окремих організацій, зокрема правоохоронних органів, є актуальним на сучасному етапі реформування силових структур України, у світлі необхідності порозуміння з громадськістю для ефективного виконання правоохоронцями своєї службової діяльності. Пересічний громадянин не має можливості безпосередньо ознайомитися з діяльністю правоохоронних органів, рідко отримує достовірні дані і в основному покладається на різні інформаційні джерела. Отже, наразі орієнтовані на масового адресата ЗМІ є основним іміджеформувальним засобом, якому суспільство схильно довіряти через відсутність більш авторитетних інформаційних каналів.

Мета нашого дослідження полягає у виокремленні комунікативних стратегій формування позитивного іміджу правоохоронців та принципів його вербалізації в англomовному та українomовному мас-медіа дискурсі.

Зважаючи на численність визначень іміджу у сучасній науковій парадигмі, зазначимо, що у цій роботі під іміджем розуміється цілісний, якісно визначений образ певного об'єкту, стійко існуючий та відтворюваний в масовій і/чи індивідуальній свідомості. Імідж виникає та коректується як результат сприймання інформації, що надходить із зовнішнього середовища про певний об'єкт через сітку діючих стереотипів [1, с. 107].

Імідж правоохоронців зумовлює ставлення цивільних до діяльності сил охорони правопорядку взагалі. Корпоративний імідж правоохоронців, як і будь-якої організації та персоналу, має зовнішню форму (уніформа, манера поведінки) та внутрішній зміст, тобто провідну ідею, які мають бути взаємовідповідними, динамічно поєднаними та урівноваженими. Імідж може бути як позитивним, так і негативним. Основою позитивного іміджу є довіра до правоохоронних структур, відповідна стереотипізація їх сприймання.

Расел Руфін, фахівець з відносин між медіа та правоохоронними органами, вважає, що хороші відношення правоохоронних структур із мас-медіа означають хороші стосунки з громадськістю, оскільки саме через ЗМІ люди отримують інформацію. Важливого значення набувають стратегії подання інформації задля створення позитивного іміджу правоохоронців: контроль інформаційних потоків, перекручення негативних фактів на позитивні, активна співпраця зі ЗМІ [2].

Аналіз вживання комунікативних стратегій формування позитивного іміджу правоохоронних органів в англomовному та українomовному мас-медіа дискурсі свідчить про домінування певних стратегій і тактик, серед яких найпоширенішими є:

1. Стратегія повтору, яка спирається на властивості людської пам'яті, оскільки добре запам'ятовується саме часто повторювана інформація.

2. Стратегія безперервного посилення впливу, яка ґрунтується на підсиленні аргументованого й емоційного звернення на кшталт “ми працюємо тільки для вас”, “ми оберігаємо вас” тощо. Доведено, що поступове нарощування впливу

сприймається більш позитивно, тому закінчення статті такою тональністю сприяє формуванню позитивного іміджу правоохоронців, не зважаючи на тематику повідомлення.

3. Стратегія подвійного виклику, згідно з якою повідомлення сприймається не тільки й не стільки розумом, оскільки найважливішу роль відіграють підсвідомі психічні процеси, емоційна сфера психіки людини. Така стратегія є ефективною в статтях, в яких повідомляється негативна інформація, оскільки таким чином нівелюється негативний вплив на імідж правоохоронців.

Наведені вище домінуючі комунікативні стратегії вживаються окремо і комплексно, а також разом з іншими допоміжними стратегіями формування позитивного іміджу правоохоронців і корпоративного іміджу правоохоронних органів. Комплекси комунікативних стратегій в межах однієї статті здатні підвищити ефективність мас-медіа повідомлення і його іміджеформувальний потенціал. Створенню загальної позитивної тональності повідомлень про діяльність правоохоронців, що є необхідним для іміджеформувальних повідомлень, сприяють такі стратегії:

- підтримка доброзичливого ставлення громадськості до діяльності правоохоронців з метою забезпечення нормального функціонування цих структур та розширення сфери впливу;
- поліпшення порозуміння правоохоронних структур з усіма суб'єктами взаємодії;
- створення “громадського обличчя” сил охорони правопорядку, збереження їхньої репутації;
- розширення сфери впливу відповідних правоохоронних структур засобами пропаганди, соціальної реклами тощо;
- виявлення та нейтралізація чуток або інших джерел непорозуміння;
- формування корпоративної згуртованості, створення та підтримка у особового складу сил охорони правопорядку почуття відповідальності та зацікавленості у діяльності.

Доброзичливе ставлення громадськості до діяльності правоохоронців є не тільки результатом успішної безпосередньої комунікації з представниками органів, а й відповіддю на заочно висловлену турботу про громадян, зокрема через мас-медіа дискурс. Іншим прикладом вживання комунікативних стратегій підтримки доброзичливого ставлення до правоохоронців є нагадування того, що героїзм – лише складова повсякденної роботи: *“I'm just doing my job”*.

Поліпшенню порозуміння правоохоронних структур з усіма суб'єктами взаємодії сприяє комунікативна стратегія звернення до попереднього позитивного досвіду, наведення думок учасників, оскільки такі повідомлення про участь правоохоронних органів у соціальних заходах створюють “громадське обличчя” сил охорони правопорядку.

Ефективною комунікативною стратегією формування позитивного іміджу правоохоронців є інформування про успішних правоохоронців, які досягли певних успіхів у службі, можуть бути прикладом для наслідування. Така свого роду соціальна реклама зближує правоохоронні органи з громадськістю.

В службовій діяльності правоохоронних органів мають місце події і факти, які можуть негативно вплинути на корпоративний імідж. Однак, як зазначалося вище, негативну інформацію можна коригувати, перш за все, шляхом виявлення та нейтралізації чуток або інших джерел непорозуміння, по-друге, інформуванням про покарання (сурове!) винних правоохоронців.

Важливим аспектом формування позитивного іміджу правоохоронних органів є корпоративна згуртованість, створення та підтримка у особового складу сил охорони правопорядку почуття відповідальності та зацікавленості у діяльності, що комунікативно реалізується апелюванням до ГІДНОСТІ, ГОРДОСТІ, ЧЕСТІ.

В цілому можна відзначити, що в українській масовій свідомості сформувався досить стійкий негативний імідж сучасних правоохоронних органів та їх конкретних представників. В українському мас-медіа дискурсі поширені негативні концепти: ДУРІСТЬ, ЖАДІБНІСТЬ, ЖОРСТОКІСТЬ, ГРУБІСТЬ, БОЯГУЗТВО, НЕСПРАВЕДЛИВІСТЬ. Протилежне ставлення до правоохоронців сформовано в інших країнах, зокрема в США, де широко вживаються комунікативні стратегії формування позитивного корпоративного іміджу правоохоронних органів і стратегії нівелювання впливу на імідж негативних повідомлень. Отже, за допомогою ЗМІ можна і необхідно формувати професійний корпоративний імідж правоохоронця як людини багатой професійно, духовно і культурно.

Загальна модель формування позитивного іміджу правоохоронців має містити певні комунікативні елементи, які зумовлюють її ефективність. При формуванні позитивного корпоративного іміджу правоохоронців України необхідно з'ясувати базові концепти на кшталт МУЖНІСТЬ, ЧЕСТЬ, ЗАКОН, які мають бути вербалізовані в мас-медіа дискурсі, та негативні концепти, використання яких в повідомленнях про діяльність правоохоронців необхідно уникати. Інвентар відомих комунікативних стратегій сприятиме правильній вербалізації корпоративного іміджу правоохоронних органів. Важливим чинником успішності іміджеформувальних повідомлень є їхня прагматика й адресатоцентричність, тобто орієнтація на певного адресата. Іміджеформувальні повідомлення в ЗМІ мають створювати бажаний образ українського правоохоронця з підкресленням його сильних сторін, що є ефективнішим за приховування слабких.

Перспектива подальшого дослідження полягає у з'ясуванні інвентарю мовних засобів корекції іміджу правоохоронців в українських ЗМІ з урахуванням досвіду використання комунікативних стратегій світових мас-медіа.

Література.

1. Олянич А. В. Презентационная теория дискурса : монография / А. В. Олянич. – М. : Гнозис, 2007. – 407 с.
2. Good Media Relations = Good Community Relations // Officer.com. – Режим доступу : <http://www.officer.com/podcast/2007/10/24/conquering-the-beast-making-the-media-your-friend>. – Заголовок з екрану.

Формування позитивного іміджу внутрішніх військ як проблемне питання морально-психологічного забезпечення їх діяльності

Імідж, згідно тлумачного словнику сучасної української мови - рекламний, представницький образ когось-небудь, що створюється для загалу. В основі іміджу лежить формальна система ролей, які людина (явище) грає у своєму житті. При формуванні іміджу реальні якості людини, риси, характеристики явища переплітаються з тими, які йому приписуються навколишніми. Це дозволяє розглядати імідж як емоційно пофарбований стереотип сприйняття масовою, повсякденною свідомістю когось-небудь, чогось-небудь (наприклад, офіцера внутрішніх військ, політичного діяча й ін.). Стереотипи, з одного боку, полегшують розуміння людей, а з іншого боку вводять в оману, тому що багато людей не відповідають стереотипам повністю.

Звичайно, багато політологів і політиків розглядають внутрішні війська тільки як інститут держави. Разом з тим внутрішні війська складаються в першу чергу з людей і багато в чому залежать від суспільства. Тому імідж внутрішніх військ не може бути відірваний від іміджу особистостей (військовослужбовців), які входять до їх складу, а також, на наш погляд, і від реального стану їхнього матеріального становища, духовності, задоволеності службою.

У даний час істотно змінився соціальний портрет внутрішніх військ:

- значно знизився освітній рівень серед молодого поповнення;
- різко погіршився стан фізичного й психічного здоров'я молоді;
- більше третини призовників приходять у внутрішні війська з негативними установками на військову службу;
- у військовослужбовців велика кількість соціальних проблем, що заважають їм виконувати свої службові обов'язки в повному обсязі й з повною віддачею сил, як того вимагає військова діяльність;
- все більшого значення набувають релігійний і національний фактори, змінилася спрямованість життєвих пріоритетів;
- на військовослужбовців серйозний вплив робить кримінальна обстановка в країні, проблеми пияцтва й наркоманії серед молоді;
- цілеспрямована діяльність певних політичних сил по підризу авторитету військової служби, зниження довіри в суспільстві до внутрішніх військ й політики керівництва країни в області безпеки держави.

Звичайно, ці й деякі інші проблеми, що негативно впливають на імідж внутрішніх військ, викликані не тільки погіршенням моральності й бездуховністю суспільства, використанням опозиційними, націоналістичними, антидержавними силами негативних впливів на суспільство й свідомість військовослужбовців внутрішніх військ з метою формування негативного іміджу внутрішніх військ та досягнення своїх політичних цілей, але і недостатнім рівнем морально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ.

Тому для підвищення іміджу внутрішніх військ необхідно вирішення наступних завдань:

1. Формування позитивного іміджу на державному рівні;
2. Формування позитивного іміджу в військових частинах й з'єднаннях внутрішніх військ в процесі морально-психологічного забезпечення їх діяльності.

При вирішенні першого завдання доцільно:

- формування в суспільстві позитивного відношення населення до службово-бойової діяльності внутрішніх військ використовуючи провладні засоби масової інформації;

- підвищення матеріального стану військовослужбовців та їх родин;

- створення системи пільг та забор'язань держави щодо військовослужбовців та членів їх родин;

- захист від негативного інформаційно-психологічного впливу з боку держави свідомості військовослужбовців під час виконання ними службово-бойових завдань тощо.

Вирішення другого завдання в процесі морально-психологічного забезпечення діяльності внутрішніх військ повинно бути спрямованим на:

- створення сприятливих соціально-психологічних умов для виконання військовослужбовцями професійної діяльності;

- формування гордості за службу у внутрішніх військах;

- формування етичних норм поведінки й діяльності військовослужбовців;

- професійне виконання службово-бойових завдань;

- формування психічної стійкості й психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань тощо.

Таким чином вище наведене свідчить про необхідність формування позитивного іміджу внутрішніх військ не тільки в військових частинах й з'єднаннях внутрішніх військ але й державному рівні. Такий підхід буде сприяти якісному виконанню службово-бойових завдань.

Мацегора Я. В., Воробйова І. В.

Соціально-психологічні чинники, що впливають на імідж сил охорони правопорядку

На імідж сил охорони правопорядку впливає низка факторів, які умовно можна розділити на позитивні та негативні. Але, здебільшого науковці акцентують увагу на тих чинниках, які завдають невіправних збитків оціночним ставленням пересічних громадян.

Значний негативний вплив на імідж сил охорони правопорядку чинять корумпованість, зловживання службовим становищем та інші порушення дисциплінарного характеру.

Корупційні дії, як відзначає О. Я. Прохоренко, завжди сприймаються як деструктивна категорія по відношенню до нормального розвитку суспільних

відносин, як соціальна аномалія, що радикально суперечить нормам суспільства. Руйнівна природа цього явища виявляється в тому, що воно направлене не тільки проти суспільних інтересів, проти інтересів конкретних громадян, але й проти самих суб'єктів цих злочинів [10].

Найбільш поширеними формами корупційних проявів, як відзначає О. Л. Порфімович, є: хабарництво; зловживання владою або службовим становищем; розкрадання державного, колективного або приватного майна з використанням службового становища; нецільове використання бюджетних коштів; здійснення державним службовцем без посередництва або через посередників та підставних осіб підприємницької, комерційної чи банківської діяльності з використанням влади чи службових повноважень; використання з корисливою метою службового становища для сприяння фізичним і юридичним особам у здійсненні ними підприємницької та іншої діяльності; протегування в особистих інтересах у призначенні на посаду кандидата, який за діловими й професійними якостями не має переваг та інше. Серед проблем, пов'язаних з боротьбою з корупцією та організованою злочинністю в Україні немає такої, яка б заподіяла більшу шкоду, ніж корупція в правоохоронних і контролюючих органах. Збитки, яких вона завдає суспільству, неможливо виміряти загальноприйнятою статистикою. Найбільша шкода полягає в тому, що вона паралізує довіру суспільства до представників сил охорони правопорядку [8].

Кардинальний шлях до подолання корупції в нашій державі пролягає не стільки через впровадження спеціальних та контролюючих заходів, скільки через злам суспільної свідомості, через цілеспрямовані дії та персональну громадянську відповідальність службовців усіх рівнів, правоохоронців, керівників міністерств та відомств, підприємств та установ, партій та громадських об'єднань, кожної особи. Зупинити зростання масштабів корупції, на думку О. Я. Прохоренко, неможливо без реальної участі громадян у програмі антикорупційних дій.

Великими збитками для іміджу сил охорони правопорядку обертається їхня політизація. Політизація правоохоронних органів, як відзначає О. Л. Порфімович, – це втягнення їх у політичну боротьбу, а саме: виконання ними завдань політичного характеру не передбачених законом; відхід від закону під час здійснення службово-бойової діяльності співробітниками сил охорони правопорядку з міркувань політичної доцільності; надання пріоритету політичним, приватним і корпоративним інтересам перед інтересами держави та суспільства. Наслідками такої політизації є неправомірне використання правоохоронними органами наданих їм повноважень, ігнорування головних засад діяльності, визначених законом, порушення конституційних прав і свобод людини і громадянина [5; 7].

Численні випадки перевищення співробітниками сил охорони правопорядку своїх службових повноважень та застосування тортур до затриманих за підозрою у скоєнні злочинів та піддослідних також негативно впливають на імідж системи МВС.

В українському суспільстві достатньо сформованими є уявлення про існування та значну поширеність практики протизаконного насильства в

діяльності сил охорони правопорядку. Але, побоювання злочинності, з одного боку, відсутність можливості вплинути на діяльність сил охорони правопорядку, усвідомлення свого безсилля і неможливості вирішити проблему протизаконного насильства, з другого боку, надмірна жорстокість самого суспільства, яке переживає болючі для людей трансформації, з третього, – усе це створило ситуацію, коли половина населення допускає і виправдовує застосування правоохоронцями протизаконного насильства у виняткових випадках. Разом із тим, уявлення про поширеність протизаконного насильства в діяльності сил охорони правопорядку досить негативно впливає на оцінку ефективності їх діяльності, на готовність надавати їм допомогу та значно підриває довіру населення до них [9].

Порушення службової дисципліни та правопорушення, вчинені співробітниками сил охорони правопорядку також відчутно заважають процесам побудови їх позитивного іміджу. Науковці виділяють низку найважливіших факторів об'єктивного та суб'єктивного порядку, які впливають на стан дисципліни й дотримання законності працівниками сил охорони правопорядку [1; 2]. До таких факторів відносять:

- якість професійної та службової підготовки працівників;
- морально-психологічний клімат у підрозділах;
- стресові фактори, які впливають на морально-психологічну стійкість працівників;
- відносини з населенням як визначальний фактор порушень дисципліни й законності;
- відповідність особистих психофізіологічних якостей професійним вимогам;
- рівень професійної майстерності;
- особиста дисципліна;
- система ціннісних орієнтацій як базова складова особистості працівника, що визначає соціальні потреби та засоби їх реалізації;
- мотивація професійної діяльності;
- професійна деформація.

Явище професійної деформації також певним чином впливає на формування іміджу сил охорони правопорядку. Отже, специфіка діяльності співробітників сил охорони правопорядку така, що їм доводиться постійно мати справу з негативними сторонами життя, піддаватися впливу чужої їм моралі, працювати в екстремальних умовах з великим морально-психологічним і фізичним навантаженням. Це іноді призводить до професійної деформації окремих працівників, яка виступає, по суті, і моральною деформацією.

Сутність деформації, як відзначає В. С. Медведєв, полягає, по-перше, в гіпертрофії професійно важливих рис, подальшій їх трансформації у протилежний бік. Так, пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, спокійність – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість, ретельність – у педантизм тощо. По-друге, відбувається актуалізація та розвиток соціально негативних рис, зокрема жорстокості, мстивості, брутальності, всездозволеності, цинізму, включаючи збочені форми їх прояву. По-третє,

спостерігається атрофія окремих рис: втрачається переконаність у законослухняності громадян, можливості ефективної боротьби з правопорушеннями, особливо злочинністю. По-четверте, дисгармонійне, спотворене співвідношення окремих рис: гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, матеріальні і естетичні потреби, об'єктивність і упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей [4].

Професійна деформація співробітників сил охорони правопорядку обумовлюється змістом, організацією та умовами діяльності. Деформуючий вплив службової діяльності наочно проявляється при зверненні до двох площин (“діяльнісні” детермінанти):

1. До першої площини відносяться такі характеристики діяльності, що виступають детермінантами професійної деформації – зміст службових завдань, конфліктність, віктимність, стресовість.

2. Другу площину утворюють наступні характеристики діяльності – публічність, рольова поведінка, особливості ситуацій та кола об'єктів спілкування, психологічні суперечності при застосуванні професійних засобів, методів діяльності.

Індивідуально-особистісні характеристики виступають своєрідним внутрішнім фільтром, що блокує чи інтенсифікує зовнішній деформуючий вплив. За певних умов вони перетворюються у вторинні (після “діяльнісних”) детермінанти, функціонуючи у відносно автономному режимі [4].

Однією з передумов деформації особистості правоохоронця є так звані стресові фактори, які впливають на морально-психологічну стійкість працівників сил охорони правопорядку. На сьогодні визначено 54 стресових фактори, які тією чи іншою мірою впливають на поведінку та правосвідомість працівників сил охорони правопорядку [1; 3]. Ці фактори об'єднуються у певні сфери і розподіляються наступним чином: сімейні справи; особисті інтереси; стосунки з керівництвом; стосунки з колегами; стосунки з громадянами; стосунки із злочинцями; зовнішні труднощі під час роботи; внутрішні труднощі під час роботи; специфіка служби; питання власної кваліфікації.

Через високий ступінь стресогенності професії надто високим є і ступінь конфліктності у стосунках правоохоронців з населенням. Саме він провокує певне ставлення громадян та виконує роль додаткового стимулу для неадекватно-агресивної поведінки працівників сил охорони правопорядку. До таких поведінкових особливостей правоохоронців відносять:

- нетактовне поводження з громадянами – звернення на “ти”, роздратована інтонація, неврахування віку громадян, образлива форма запитань;

- порушення службової етики – змішана форма одягу, зухвалий зовнішній вигляд, використання асоціального жаргону та ненормативної лексики;

- некваліфіковане проведення службових дій – затримання, вилучення доказів та речей без аргументованого пояснення причин, огляд та обшук без попередження, недбалість при оформленні документів;

- наявність стереотипів поведінки, що викликають роздратування, – міміка, жести, специфічні пози [1; 7].

Всі наведені характеристики певним чином відбивають культуру поведінки і спілкування працівників сил охорони правопорядку, рівень їх професіоналізму та виступають важливими чинниками формування їх іміджу.

Проблему суїцидів в правоохоронних органах також не можна не враховувати під час аналізу причин формування негативної громадської думки. У свідомості пересічних громадян психічно неврівноважена людина з табельною зброєю в руках – явище вельми загрозливе. Оскільки, проектуючи поведінку суїцидента в погонах, громадянин не може бути впевненим у тому, що завтра психічний розлад не штовхне правоохоронця спрямувати пістолет не в свій бік, а в протилежний – у бік тих проблем, які штовхають його на крайній крок.

Проблемою суїциду серед співробітників сил охорони правопорядку в Україні почали займатися вітчизняні науковці в галузі психології та конфліктології ще понад 20 років тому, використовуючи досвід американської поліції. З'ясувалося, що за 1991-1993рр. добровільний вихід з життя перевищував бойові втрати. Потім, завдяки терміново створеній психологічній службі, кількість самогубств вдалося зменшити. Сьогодні ситуація знову загострилася: від власних рук гине набагато більше охоронців правопорядку, ніж від бандитських куль та ножів. Майже половина втрат серед правоохоронців припадає на самогубства. Через такі факти імідж сил охорони правопорядку зазнає досить негативного забарвлення [6].

Таким чином, в процесі формування позитивного іміджу сил охорони правопорядку, необхідно враховувати викладені вище проблеми та докладати значних зусиль для їх розв'язання.

Література.

1. Ануфрієв М. І. Соціально-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України: навчально-методичний посібник / Ануфрієв М. І., Венедиктов В. С., Негодченко О. В., Соболев В. О., Шкарупа В. К., Щербина В. І. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. – 164 с.
2. Лебідь Н. В. Службові правопорушення як основний чинник формування негативного іміджу ДІМ / Н. В. Лебідь // Проблеми формування іміджу дільничних інспекторів міліції в умовах становлення громадянського суспільства в Україні: Матер. міжнар. наук.-прак. конфер. (24-25 квіт. 2004 р. Івано-Франківськ). – Івано-Франківськ: ВОНДР та РВД ПЮІ МВС України, 2004. – С. 85-87.
3. Мартиненко О. А. Профессиональная деформация сотрудников ОВД: роль стрессовых факторов / О. А. Мартиненко // Вісник Університету внутрішніх справ, Вип.8. – Харків, 1999. – С. 151-154.
4. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В. С. Медведєв. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.
5. Мельник М. Правоохоронні органи і політика в Україні / М. Мельник // Дзеркало тижня. – 2004. – №23(498). – 12 червня
6. Порфімович О. Л. Вплив суїцидів серед окремих працівників міліції на формування іміджу системи МВС України в цілому / О. Л. Порфімович // Наукові записки Інституту журналістики Київ. нац. ун-ту імені Т.Шевченка. – 2002. – Том 8 (липень-вересень). – С. 149-156.

7. Порфімович О. Л. Імідж органів внутрішніх справ України (Організація. Управління): монографія / О. Л. Порфімович. – Б.Церква: ТОВ „Червона Рута-Турс”, 2004. – 288 с.

8. Порфімович О. Л. Корумпованість та зловживання службовим становищем в органах внутрішніх справ як фактори впливу на формування негативного іміджу системи МВС України / О. Л. Порфімович // Вісник Української академії державного управління при Президенті України. – 2003. – №2. – С. 348-358.

9. Протизаконне насильство в органах внутрішніх справ: Соціологічний та історико-правовий аналіз / Кол. авт.; За заг. ред. чл-кор. АПрН України, д-ра юрид. наук, проф. О.Н. Ярмиша; Передм. Ю.В. Луценка і Г.Й. Удовенка. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, Харківська правозахисна група, 2005. – 212 с.

10. Прохоренко О. Я. Громадськість – реальна протидія корупційним проявам / О. Я. Прохоренко // Статистика України. – 2002. – №3 (18). – С. 18-21.

Непіпенко Л.П.

Проблема ідентичності у політичній культурі особового складу сил охорони правопорядку

Відсутність у сучасній Україні загально визнаної системи цінностей як основи життєдіяльності суспільства є суттєвим чинником, що дезінтегрує, негативно впливає на соціальний клімат соціуму, створює специфічні механізми соціокультурного гальмування. Одним із наслідків розпаду єдиного радянського соціокультурного простору стала криза ідентичності на загальнонаціональному і територіально-регіональному рівні. Перебороти суспільну дезінтеграцію, забезпечити адаптацію людини до реалій сучасного світу з його змінами та ризиками неможливо без розгляду культури у якості ключового ресурсу відродження і розвитку сучасного українського суспільства. Це актуалізує проблему ідентичності як у політичній культурі українського суспільства взагалі, так і особового складу сил охорони правопорядку, зокрема.

Будучи суттєвим елементом механізму соціалізації особистості ідентифікація виявляється в здебільше неусвідомлюваному уподібненні себе з колективом, групою, етносом, нацією та полягає в активному засвоєнні взірців і стереотипів поведінки, які властиві членам даної групи (спільноти), зумовлюючи сприйняття індивідом групових норм, цінностей, ідеалів як своїх власних. У процесі ідентифікації відтворюється ідентичність людини, як її особлива системна риса, що фіксує самовизначення, самоцінність, самоусвідомлення у контексті професійного, національного, політичного, тендерного та інших статусів і ролей. Тим самим ідентичність охоплює собою сприйняття, уявлення, образ “я” і “ми” у світі, базові цінності, у тому числі з приводу визнання (невизнання) “спільної історичної долі”, можливостей розробляти та реалізовувати спільні проекти, а також, “статусні, етнічні, мовні, культурні, конфесійні, регіональні різновиди ідентичностей, котрі утворюють систему громадянської консолідації, сприяють державному самовизначенню громадян” [1, с. 60 – 61, 64]. Ідентичність відносно стабільна, бо формується та модифікується під впливом географічних, історичних, національних,

конфесійних, соціально-політичних, геополітичних, економічних обставин, та суперечливих дій і взаємодій індивідів, соціальних груп, етносів, націй.

У взаємозв'язку ідентифікації й ідентичності важливу роль відіграє такий концепт, як “культура”, адже кожен громадянин формується та ідентифікується культурою, у тому числі політичною.

Політична культура визначає і поєднує в собі особливості діяльності політичних інститутів, ідеологічні настанови, специфіку проявів національної ментальності, суспільно-політичну поведінку людей, їх політичну свідомість, сприйняття ними внутрішньої і зовнішньої політики, оцінку політичних систем і режимів, правлячих кіл і політичних лідерів, знаходження людиною свого місця в політичному житті суспільства. Серцевиною політичної культури є усвідомлення необхідності власної держави, її ідеал. Політична культура особистості включає світоглядні компоненти (знання, уявлення, погляди, ідеї, стереотипи, ілюзії, упередження, міфологеми, що мають політичну спрямованість), істинні і хибні пізнавальні орієнтації, емоційне ставлення до суспільно-політичного життя (прихильність, симпатію чи антипатію до політичних об'єктів, лідерів, діячів), нормативно-оціночні (ідеали, судження, думки стосовно політичної сфери життя, її морально-етичний бік) та практично-поведінкові елементи.

В політичній культурі суспільства проблема ідентичності займає центральне місце, адже її соціальна сутність полягає у формуванні “державного індивіда”, особистості певного типу. Від стрижневих ідей власної ідентичності важко відмовитися, що доводить оцінка історичних постатей, інтерпретація минулого у контексті політико-ідеологічних протистоянь [2, с. 58 – 66; 3, с. 3 - 4]. Зокрема, виступи і політичні спекуляції навколо меморіалів і пам'ятників Катерині II в Одесі, С. Бандері – у Львові, навколо присвоєння Президентом В. Ющенком у січні 2010 р. звання Героя України С. Бандері, навколо святкування Дня Перемоги 9 травня 2011 р. у Львові тощо.

Взагалі українське суспільство є неоднорідним у політичному, соціально-економічному, етнокультурному вимірі. В ньому наявна стійка різновекторна цивілізаційна та соціокультурна територіальна ідентифікація, сильно виражені особливості політичних субкультур по осях “Схід - Захід”, “Північ - Південь”, обумовлені історико-культурною, географічно-господарською, нормативною специфікою [3 – 7]. У регіональних позиціях збіглися економічні, соціальні, мовні, конфесійні, геополітичні проблеми. Так, якщо на заході сильні традиції консолідації на національному ґрунті, психологія індивідуального господарювання та підприємництва, західноєвропейські політичні і культурні орієнтації, то у центрі та південному сході України знівельовані традиції приватного підприємництва, переважає сільське населення колгоспного типу. В Криму та південно-східному регіоні країни превалюють політичні й соціально-економічні цінності робітничого класу, переважає російськомовне населення з історичною, економічною, політико-культурною орієнтацією на Росію. Аналіз політико-культурних реалій сучасної України вказує і на наявність різних типів ідентичності у розумінні права [8]. Якщо західний ментальний тип ґрунтується на ліберальному, антропоцентричному підході до права в аспекті особистісного начала, як експлікація внутрішньо притаманних

людині нормативно ціннісних принципів (по-перше, свободи), як свобода, реалізована людиною у соціумі, то східний тип підходить до права виключно з позицій держави [9, с. 51 – 52; 12, с. 149]. Держава уявляється первинною щодо права, його джерелом і причиною. Свобода не вважається вихідною передумовою життєдіяльності. Поняття права пов'язується з необхідністю. Акцент зміщується у бік “владної загальнообов'язковості примусу, що виходить від держави” [8, с. 150].

Багатовекторність ідентичностей в Україні підживлюється й наявною виразною регіональною і політико-культурною специфікою найбільших церков країни, що поруч з поділом українського православ'я також є гальмом консолідації нації, загрожує стабільному розвитку суспільства [1, 9, 10, 11].

У цілому в Україні на глибинному рівні відбувається зіткнення різних ідентичностей, обумовлених етнічними, мовними, історико-регіональними, політичними, ментальними відмінностями. Суть кризи національної ідентичності полягає у відсутності плюралізму в якості сумісності позицій і домінуванні суперечливих, не пов'язаних між собою елементів саморозуміння і самототожності [12, с. 208]. Це негативно впливає на функціонування системи державних, економічних і соціальних інститутів, заважає появі адекватних умовам сьогодення механізмів ідентифікації та консолідації різних груп соціуму, які були б здатні придушувати неефективні і підтримувати перспективні моделі соціального розвитку. Вирішення проблем консолідації українського суспільства неможливе без цілеспрямованих зусиль з узгодження та формування єдиного смислового і ціннісно-нормативного простору, без ефективної загальнонаціональної програми об'єднання зусиль держави, бізнесу, громадянського суспільства з інтегрування культурної політики у соціально-політичні та соціально-економічні стратегії державного розвитку.

Вищезазначене актуалізує проблему вивчення стану та формування політичної культури особового складу сил охорони правопорядку. Формування особистісного інтелектуального світу та соціально-психологічних якостей офіцерів, яке бере початок у соціокультурному просторі вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) і продовжується під час службово-бойової діяльності, не може бути елементарним. Важливим складником цього процесу є сприяння виробленню у них здатності до раціонально-критичного осмислення феномену політики та національних чинників політичної культури. Цілеспрямоване впровадження національної ідеї у процес навчання і виховання військовослужбовців є вагомим чинником розвитку сил охорони правопорядку.

Роль і значення політичної культури в духовному розвитку майбутніх офіцерів під час навчання у ВВНЗ полягає в тому, що вона, насамперед, спрямована на продовження формування відповідної сучасним реаліям політичної, правової, історичної свідомості, ціннісних політичних орієнтацій і настанов, на розкриття творчого потенціалу особистості, на розвиток у неї системного, логічно стрункого, пізнавально-активного та критичного мислення. Аспекти формування політичної культури військовослужбовця, як важливий компонент морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань відображені у Концепції виховної роботи у Збройних Силах України та інших військових формуваннях,

директивах командуючого внутрішніми військами МВС України “Про гуманітарну підготовку у внутрішніх військах МВС України”, “Про виховну роботу у внутрішніх військах МВС України”, “Про організацію правового виховання у внутрішніх військах МВС України” та навчальних планах з гуманітарної підготовки особового складу військ.

Політична культура військовослужбовця включає такі взаємопов’язані показники: когнітивний (рівень політичних знань); переконувальний (ступінь політичної переконаності), поведінковий (характеризує політичну діяльність особи). У практиці дослідження стану політичної культури особового складу доцільно використовувати такі показники: 1) ставлення і рівень довіри до влади; 2) політичні почуття і настанови. (рівень соціального оптимізму, задоволеності службою, ставлення до явищ суспільного життя тощо; 3) з’ясування ціннісних орієнтирів і пріоритетів військовослужбовців (ціннісних аспектів української національної ідеї, національного патріотизму, дійсних сил життєдіяльності військового колективу – ідей, цінностей чи матеріально-фінансових потреб); 4) ступінь політичної освіченості та інформованості щодо державної політики, пріоритетних державних інтересів, етапів становлення української державності, проблем державного будівництва, армії, її ролі у житті суспільства; 5) аналіз можливих форм поведінки у конкретно визначених ситуаціях, з’ясування мотивів, що є регулятором дій військовослужбовців.

Таким чином, політичну культуру військовослужбовця можна визначити як систему політичних знань, поглядів, переконань і почуттів, навичок і вмінь політичної й професійно-значущої діяльності, де відображено загальновизнані соціально-політичні інтереси. Політична культура є невід’ємним і найважливішим компонентом більш складної інтегрованої якості – професійної надійності військовослужбовця, що відображає ступінь його особистої готовності та професійних здібностей ставити і виконувати службові завдання.

Література.

1. Здіорук С. Перспективи об’єднання православ’я в Україні // Релігійна панорама. – 2010. - № 12. – С. 57 - 59.
2. Сорока Ю. Ставлення до минулого // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2009. - № 2. – С. 47 – 66.
3. Михальченко М. Чи можлива колоніальна політика в соціалістичних федеративних державах? // Політичний менеджмент. – 2009. - №4. – С. 3 – 13.
4. Татаренко Т. Регіональний чинник у формуванні політичної ідентичності // Політичний менеджмент. – 2009. - №4. – С. 51 – 60.
5. Мороз А. Світоглядні орієнтації молоді в контексті євроінтеграційної політики України // Політичний менеджмент. – 2009. - №4. – С. 158 – 164.
6. Пивоваров Ю. Чинники суспільно-політичної активності громадян України в дискурсі “розкол/розмежування” // Політичний менеджмент. – 2009. - №4. – С. 61 – 71.
7. Лутай В. Про філософсько-синергетичну парадигму українського “руху на випередження” // Вища освіта України. - 2005. - № 1. - С 45-53.
8. Пристенский В.Н. Западная ментальность и проблема инокультурного восприятия права // Социально-гуманитарные знания. 2009. - № 1. – С. 141 – 152.
9. Павленко П. Імпорт релігійних потоків і національно-релігійні традиції в Україні // Релігійна панорама. – 2010. - № 12. – С. 51 - 55.

10. Яроцький П. Православно-католицькі відносини і проблеми їх толентаризації // Релігійна панорама. – 2010. - № 12. – С. 60- 61.

11. Климов В. Проблеми і шляхи толерантизації міжконфесійних відносин // Релігійна панорама. – 2010. - № 12. – С. 49- 51.

12. Козловець М.А., Слюсар В.М. Сучасний світовий порядок: від конфліктності до толерантності // Практична філософія. - 2008. - № 1. - С. 205 - 210.

Опрошанська Л.В.

Особистісні особливості прикордонників та їх вплив на формування позитивного іміджу Державної прикордонної служби України

Імідж (англ. image - образ) – цілеспрямовано сформований образ, репутація, реноме, слава [3]. Чинників які впливають на імідж безліч в тому числі і які впливають на імідж Державної прикордонної служби України. Ми зупинимось тільки на особистісних особливостях прикордонників – людей які є основою формування іміджу ДПСУ. Якщо при перетині кордону громадяни зустрічаються із конфліктними, неврівноваженими прикордонниками то неприємне враження може виникнути і відносно прикордонної служби в цілому.

На сьогоднішній день керівництвом Державної прикордонної служби України приділяється досить велика увага культурі прикордонників. Про це свідчать накази Адміністрації Державної прикордонної служби України, розроблені практичні посібники: “Відомчі стандарти культури прикордонного контролю” та “Відомчі стандарти культури прикордонної служби”. У зазначених документах зроблений акцент на:

- зовнішньому вигляді прикордонників;
- спілкуванні з особами які перетинають державний кордон;
- стані робочого місця 3].

Для того щоб дотримувались зазначені вимоги особистісні якості військовослужбовців повинні їм відповідати. В нормативних документах зазначено, що при спілкуванні військовослужбовців з особами, які перетинають державний кордон необхідно бути: гостинним, доброзичливим, ввічливим, щиро усміхатись, говорити спокійно, мати витримку, дипломатичність, вміти запобігати виникненню конфліктів, бути лояльним, компетентним, енергійним, чесним, стриманим, вміти працювати в колективі [1]. Це свідчить про те, що військовослужбовці мають бути комунікативними, з низькою агресивністю, високою нервово-психічною стійкістю, високим інтелектуальним рівнем, низькою конфліктністю, середньою самооцінкою.

На нашу думку, на сьогоднішній день існує проблема, яка пов'язана із недооцінкою особистісних якостей особистості у формуванні іміджу Державної прикордонної служби України. Адже при введенні керівних документів, які регламентують культуру поведінки прикордонників, не вносяться зміни до вимог, згідно яких відбувається професійно-психологічний відбір кандидатів на контрактну службу. Ми визначили, які особистісні якості мають бути вираженими щоб прикордонники дотримувались культури, що дуже важливо для позитивного

формування іміджу Державної прикордонної служби України. Це розвинуті комунікативні якості, висока нервово-психічна стійкість, низька агресивність, низька конфліктність.

Отже, для виконання вимог, які стоять перед прикордонниками, для недопущення розвитку негативного іміджу Державної прикордонної служби України з особовим складом необхідно проводити відповідні тренінгові, лекційні заняття і, звісно ж, внести зміни до керівних документів щодо проведення професійно-психологічного відбору, так як на сьогоднішній день комунікативні якості, агресивність, конфліктність не вивчаються при проведенні відбору кандидатів на контрактну службу.

Література.

1. Адміністрація Державної прикордонної служби України “Відомчі стандарти культури прикордонного контролю”: практичний посібник на щодень. – Київ, 2009. – 17с.
2. Адміністрація Державної прикордонної служби України “Відомчі стандарти культури прикордонної служби”: практичний посібник на щодень. – Київ, 2009. – 15с.
3. Данилюк І.Г. Сучасний словник іншомовних слів для середньої і вищої школи. – Донецьк: ТОВ ВКФ “БАО”, 2008. – 576с.

Пасічник В.І.

Організаційна культура Академії ВВ МВС України як підґрунтя формування позитивного іміджу внутрішніх військ

Сучасні тенденції розвитку нашого суспільства посилюють значимість формування позитивного іміджу внутрішніх військ. Імідж, як публічний образ, що сформувався у свідомості людей, визначає ставлення в суспільстві до військ, ступінь авторитету та поваги до здійснюваної ними правоохоронної діяльності. Тому не викликає сумнівів важливість реалізації на практиці механізмів його вдосконалення.

У значній мірі вдосконаленню позитивного іміджу будь-якої організації сприяє формування організаційної культури – об’єднуючих цінностей, які формують атмосферу розширеної сім’ї її членів, почуття гордості за приналежність до неї, причетності до реалізації її місії. У даному випадку, допомагаючи кожному наповнити життя змістом, максимально розвиваючи і підтримуючи ініціативу та творчість, формуючи взаємовідносини співробітництва, в кінцевому підсумку реалізується зацікавленість членів організації в успіху загальної справи і з ним пов’язується можливість задоволення ними своїх потреб. Стаючи надбанням суспільства, інформація про організаційні цінності здатна викликати бажання їх наслідування та входження до цієї організації, тим самим сприяючи престижу приналежності до неї.

Стосовно організаційної культури ВВНЗ можна стверджувати, що вона має значний психолого-педагогічний вплив на особистість та забезпечує включення курсантів і слухачів у виховний простір організації. Сприймаючи та засвоюючи такі компоненти організаційної культури як провідні цінності, взаємовідносини,

відношення до спільної справи, пануючий емоційний тон стосунків й інші вони самі стають носіями й розповсюджувачами подібних феноменів після випуску зі стін ВВНЗ. А це, в свою чергу, сприяє покращенню іміджу силової структури в якій вони продовжують службову діяльність.

Проведені нами дослідження дозволяють стверджувати, що на сьогоднішній день Академія ВВ МВС України має високорозвинену організаційну культуру, яка визначається системою цінностей, моральним кліматом, ритуалами, традиціями, службовою атмосферою, впливаючими на поведінку її співробітників та стан справ у ній. Організаційна культура Академії проявляється на рівнях колективної свідомості, організаційного символізму та психологічного середовища. Вона виявляється у відданості організації її членів, їх наполегливості та відповідальності, повазі до службової діяльності і почутті гордості за свою роботу, співробітництві, погодженості функціонально-рольових очікувань.

Вивчення організаційної культури Академії виявило, що нинішній її рівень визначили наступні чинники: розуміння командуванням важливості та соціально-психологічних наслідків даного феномену; створення системи церемоній, символів, святкувань та ритуалів, як засобів вираження колективної солідарності й підвищення престижу приналежності до організації; чітке формулювання правил поведінки в організації, пропаганда їх для усвідомлення, прийняття, формування колективної думки щодо зразка для наслідування; турбота про чесне ім'я керівника та членів колективу, про побутові зручності й естетичну привабливість організації.

Отже, сформована організаційна культура є важливим засобом впливу на курсантів та слухачів, прикладом для наслідування в підтриманні морально-етичних норм у міжособистісних стосунках, виконує профорієнтаційну функцію, впливає на їх ціннісну орієнтацію, досвід гідної поведінки у військовому колективі та суспільстві взагалі, що у кінцевому підсумку є підґрунтям формування позитивного іміджу внутрішніх військ.

Пелепейченко Л.М.

Комунікативні аспекти створення іміджу правоохоронців

Роль комунікативних якостей у житті і діяльності людини є безсумнівною – вона переконливо обґрунтована в науковій літературі [1; 2; 4; 5]. Незважаючи на наявність великої кількості наукових праць, присвячених проблемам комунікації, існують питання, що залишилися поза увагою дослідників. Одним із них є питання про роль комунікативних чинників у створенні інституційного іміджу в цілому та іміджу окремих установ і навіть окремих особистостей зокрема. З огляду на увагу, яка приділяється в нашу добу проблемам інституційного іміджу, актуальність питання про його комунікативні аспекти є очевидною.

Мета роботи – обґрунтувати способи створення позитивного іміджу правоохоронців у цілому і Академії внутрішніх військ зокрема з опорою на комунікативні чинники.

Виконуючи свої професійні завдання, правоохоронець здійснює комунікацію в різних ситуаціях: з особами девіантної поведінки, злочинцями, колегами по службі, пересічними громадянами своєї країни, а іноді і зарубіжних країн. Від того, які комунікативні стратегії він обирає, залежить не тільки його власний імідж, а й імідж організації, яку він представляє, і імідж правоохоронців України в цілому. З огляду на це вкрай важливою є комунікативна компетенція правоохоронця – його вміння обирати стратегію і тактику спілкування в залежності від умов, у яких воно здійснюється. Не меншу роль відіграє і комунікативна культура конкретної особистості, адже можна знати, як необхідно будувати комунікацію, але не мати бажання реалізовувати ці знання. Останнім часом в Інтернеті і по телебаченню часто подають інформацію про нецензурну лайку окремих представників міліції, яка завжди ілюструється записами прихованої камери. У свідомість наших співвітчизників уже міцно вкоренилася думка про українських міліціантів як про грубих, невихованих, користолюбних і ненаситних осіб, що попирають Закон і Право замість того, щоб їх охороняти. Відеокамери фіксують дії окремих осіб – а громадська думка переносить негативні ознаки на всіх і на інститут міліції в цілому. Оскільки військовослужбовці внутрішніх військ носять форму того самого кольору, що й міліціанти, автоматично негативне ставлення поширюється і на них. Спрацьовують механізми автоіміджу, що формує стійкі негативні стереотипи, які непросто зруйнувати. І як би не старалися автори документальних фільмів, в яких зображені успіхи і заслуги внутрішніх військ, їх миротворча спрямованість, негативна громадська думка буде ще довго залишатися непохитною.

Вихід із такого стану речей один – формування комунікативної компетенції правоохоронців і виховання комунікативної культури. Перше з названих завдань буде слугувати у виборі комунікативних стратегій і тактик мовної поведінки, адекватних ситуації. Іншими словами, правоохоронець має знати, як здійснювати мовний вплив у залежності від того, в якій ситуації він спілкується, з ким спілкується, якою є його мета [2; 4; 5]. Друге завдання спрямоване на виховання таких моральних якостей, які б не дозволили порушувати стратегії ввічливості та соціально прийнятні норми мовної поведінки. Іншими словами, правоохоронець у своїй діяльності має керуватися стратегіями ввічливості – позитивної чи негативної (холодної) – залежить від ситуації.

Обов'язковою складовою комунікативної компетенції правоохоронця має бути інформація про запобігання непорозумінням і конфліктам. Передусім зауважимо, що конфліктів краще не допускати, ніж потім їх вирішувати [3; 4]. Запобігання конфліктам забезпечується використанням комунікативних стратегій ввічливості, які реалізуються у мовних тактиках поваги до прав особистості. Правоохоронець має знати, як уладнати конфлікт без силових дій.

Розглянемо комунікативні стратегії нейтралізації конфлікту на кожному з етапів його розвитку.

Етап 1. З'являється причина для конфлікту. Вона не є мовною (за деякими винятками), але обговорюється засобами мови. Подальший плин подій залежить від того, якою мірою мова (спосіб постановки проблеми перед протилежною стороною) буде сприяти розвитку конфлікту чи його нейтралізації. Для миротворчої діяльності вкрай важливо, щоб мовна стратегія постановки конфліктної проблеми була спрямована на мирне вирішення питання, але, на жаль, так буває не завжди. Отже, мовний фактор спрацьовує уже на першому етапі. Ефективними стратегіями на цьому етапі є стратегія ввічливості, співробітництва і кооперації. Спосіб постановки проблеми має відтворювати сигнали мовної тактики узгодженості, толерантності, прагнення до взаєморозуміння.

У разі, якщо на першому етапі вирішення конфліктної ситуації допущена помилка, подальший плин подій багато в чому залежить від протилежної сторони.

Етап 2. Протилежна сторона реагує на поставлену проблему. Дуже важливо, щоб спосіб викладення її позиції не містив мовних сигналів агресії, конфронтації та категоричності. Позиції двох сторін можуть більшою чи меншою мірою різнитися, можуть бути протилежними, але мовна стратегія реакції на постановку проблеми має бути спрямована на нейтралізацію конфлікту. Найбільш ефективними є комунікативні стратегії толерантності, ввічливості, співробітництва, солідарності і кооперації. Для нейтралізації конфлікту вкрай важливо, щоб у відповіді конфліктуючої сторони не було сигналів агресії чи непримиренності.

Етап 3. Завершення обговорення болісного питання. Сторони можуть дійти спільної думки, можуть піти на компроміс чи повністю відхилити можливість зміни своїх позицій, але мовна стратегія завершення комунікації повинна мати спрямованість на мир і співробітництво у рішенні складного питання. Якщо одна із сторін наприкінці спілкування подасть сигнал агресії чи невдоволення, це буде фактично означати продовження конфлікту й конфронтації, хоча і в іншій формі.

Підсумовуючи викладене, маємо відзначити, що найбільш ефективними стратегіями у стані конфлікту є стратегії ввічливості, співробітництва, толерантності і кооперації.

Слід зазначити, що при побудові цих стратегій велике значення має вміння розпізнавати мовні сигнали загострення конфлікту, агресії і ворожості опонента. Їх знання необхідне, по-перше, для того, щоб вчасно зрозуміти напрям дій опонента і скоригувати свою мовну поведінку, по-друге, щоб уникнути використання таких сигналів у своїй мові. На жаль, сигнали загострення конфлікту ще не досліджені глибоко і всебічно, і ця проблема постає як нагальна проблема сучасності.

Сигнали конфронтації та загострення конфлікту можна поділити на дискурсивні і власне мовні. Дискурсивними сигналами конфронтації є такі: а) знервований голос опонента, його крик або погрозливі інтонації. Комунікативна стратегія, спрямована на нейтралізацію конфлікту, в таких випадках залежить від типу мовної особистості опонента, його вольових якостей. Це може бути стратегія холодної ввічливості, протилежної мовної поведінки, переконливої відсічі або інші; синдром "самодостатнього монологу", коли опонент не слухає, а тільки говорить. Якщо немає можливості спрямувати спілкування на діалог, слід його припинити;

Власне мовними сигналами конфлікту є використання лайливих, образливих слів або емоційно насичених, експресивних. Нейтралізація забезпечується спокійним тоном розмови.

Важливу роль у розв'язанні конфлікту відіграє своєчасне визначення його сутності та адекватність його розуміння. Для того щоб визначити сутність конфлікту, треба його розкласти на етапи і проаналізувати їх за допомогою запитань. Спочатку слід визначити основну проблему, що призвела до конфлікту. Для цього треба відповісти собі на такі запитання: Як я розумію проблему? Які мої дії і які дії партнера привели до виникнення та закріплення конфлікту? Як мій партнер бачить проблему? Які, на його думку, його дії та мої власні лежать в основі конфлікту? Чи відповідає поведінка кожного з нас тій ситуації, що склалася? Як можна найбільш лаконічно та повно визначити нашу спільну проблему? В яких питаннях ми думаємо та діємо однаково і розуміємо одне одного, а в яких питаннях розходимося?

Далі слід визначити причину (чи причини) конфлікту. Це важливо зробити для того, щоб розібратися у конфлікті й аналогічний конфлікт не мав місця в майбутньому[3].

З огляду на те, що правоохоронцям під час проведення міжнародних спортивно-масових заходів доводиться здійснювати міжкультурну комунікацію, важливою є наявність компетенції і в цій царині. Поняття міжкультурної компетентності (компетенції) включає:

а) знання причин, які можуть призвести до міжкультурного конфлікту, та усвідомлення його можливих наслідків;

б) обізнаність із системою духовних цінностей іншого народу, особливостями національних уявлень про світ, звичаями, традиціями, формами поведінки, взаємодією вербальних і невербальних елементів поведінки;

в) уміння спілкуватися із представниками інших комунікативних культур, забезпечуючи успішність комунікації.

Зміст компетенції правоохоронців у галузі міжкультурної комунікації має включати коло питань, необхідних і достатніх для здійснення нормальних контактів із представниками інших комунікативних культур.

Коректна мовна поведінка суб'єктів правоохоронної діяльності у будь-яких ситуаціях, адекватний вибір комунікативних стратегій – запорука позитивного іміджу внутрішніх військ і більш широко – силових структур України.

Другий напрям комунікативної діяльності, що здатний слугувати у створенні позитивного іміджу Академії внутрішніх військ, стосується цілеспрямованих зв'язків із громадськістю самих курсантів. Перший позитивний досвід у цьому напрямі ми вже маємо. Так, наукова конференція на тему “Проблеми галузевої комунікації та перекладу”, що відбулася в квітні 2011 року, завершилася гумористичним мюзиклом “Made in Academia”, сценарій і слова до якого написали курсанти гуманітарного факультету. Свою художню самодіяльність вони втілили в досить незвичний і дещо гумористичний сюжет: молода красива дівчина із двох претендентів – багатого бізнесмена і простого курсанта Академії внутрішніх військ – обирає саме курсанта, бо тільки він здатен на щирі, справжні почуття. Ефект від мюзиклу дещо змінив уявлення про Академію ВВ: учасники конференції сприйняли виступ дуже тепло і

навіть були дещо здивовані тим, що курсанти не тільки вивчають військову справу, а й пишуть мюзикли і навіть уміють їх поставити. Отже, у створенні позитивного іміджу певну роль здатна відіграти і публічна комунікація.

Підсумовуючи викладене, відзначимо, що у формуванні позитивного іміджу велику роль відіграє комунікація – міжособистісна і публічна. Комунікативна компетенція правоохоронців слугує в забезпеченні автоіміджу, а публічна комунікація – у цілеспрямованому створенні позитивної громадської думки про Академію внутрішніх військ і внутрішні війська в цілому.

Література.

1. Зарецкая Е.Н. Риторика: Теория и практика речевой коммуникации. - М.: "Дело", 2002.
2. Иссерс О.С. Коммуникативные стратегии и тактики русской речи. – Изд. 2-е, стереотипное. – М.: Эдиториал УРСС, 2002.
3. Ишмуратов А.Т. Конфликт і згода: Основи когнітивної теорії конфліктів. – К.: Наукова думка, 1996.
4. Мовна комунікація в діяльності сил охорони правопорядку: Теоретичні засади галузевої комунікації: Монографія / За ред. докт. філол. н., проф. Л.М. Пелепейченко. – Харків: АВВ МВС України, 2009.
5. Почепцов Г.Г. Теория и практика коммуникации. - М.: Рефл-бук.- Киев: Веклер, 2001.

Пенькова Н.Є., Радванський А.І.

Корпоративна культура: визначення, сутність і необхідність

Згідно Лутцу фон Розенштилю, німецькому професору психології, поняття "корпоративна культура" в значній мірі відображає засвоєння норм, котрі вірогідно визначають поведінку, але можливо, зовсім несвідомо.

Наочно корпоративну культуру можна порівняти з головною течією річки. Незалежно від того, чи є на поверхні хвилі, шторм або штиль, головна течія від цього не змінюється.

Культура та пов'язані з нею уявлення про цінності не являється жорстким поняттям, як організація структури та процесу, керуючі політичні та ділові напрямлення, стратегії та бюджети.

Корпоративна культура визначає принципи та правила внутрішнього життя організації. Корпоративна культура може розглядатися як представлення основних цінностей в організаційній структурі, системі управління, кадровій політиці, впливаючи на них.

Корпоративна культура - це сукупність найважливіших положень діяльності системи, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяє більшість працівників.

Корпоративна культура є специфічною формою існування взаємозалежної системи, що включає в себе:

- 1) ієрархію цінностей, що домінує серед співробітників;
- 2) сукупність способів їх реалізації, що переважають на певному етапі розвитку.

Виходячи з вище наведеного, корпоративна культура, з одного боку це система особистих і колективних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами групи, а з іншого, під корпоративною культурою розуміють набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому та підтвердили свою актуальність сьогодні.

Складовими корпоративної культури є:

- прийнята система лідерства;
- стилі дозволу конфліктів;
- діюча система комунікації;
- прийнята символіка і гасла, герби, ритуали.

Отже, корпоративною культурою є система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку.

2. Формування корпоративної культури

Джерелами формування корпоративної культури виступають:

- система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;
- способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників;
- уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, які вони визначають, домінуючи в колективі, значення та ієрархію цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки.

До складових елементів корпоративної культури відносять і якості особистості, такі як бажання конкурувати, вміння переконувати; прагнення відігравати роль неформального лідера; терпимість до рутинної адміністративної роботи.

Вирішальною при формуванні спільної культури є здатність сформувати спільне бачення для працівників системи. Керівна верхівка повинна визначити місію і те, як вона має виражатися в організаційних нормах і цінностях.

Ще одним важливим інструментом формування спільної культури є лідерство. Людські стосунки також мають важливе значення. Існує потреба відбирати працівників, які були б "членами команди". Крім того, необхідно розробити політику винагород і стимулів, щоб заохочувати їх працювати на користь підприємства.

Формування корпоративної культури передбачає тривалий і складний процес, основними етапами якого є:

- визначення основної місії;
- визначення основних базових цінностей;
- формування правил поведінки працівників, виходячи з базових цінностей;
- описання традицій та символіки, що відображають усе вище перераховане.

Однак формування корпоративної культури - процес складний, що потребує використання цілого ряду методик.

Корпоративна культура формується незалежно від нашої участі. Це відбувається приблизно так само, як і виховання дитини: якщо батьки говорять, що красти - не добре, а самі порушують сказане, діти будуть повторювати їх дії, а не слова. Формування корпоративної культури йде від формальних лідерів (керівництва компанії) чи, як буває рідше - неформальних. Тому, найважливіше що повинен зробити керівник, що бажає сформувати корпоративну культуру, - це сформулювати для себе основні цінності організації.

3. Види корпоративної культури

Характер корпоративної культури виявляється через систему відносин: ставлення працівників до своєї професійно-трудової діяльності; їх ставлення до організації як до об'єктивної умови здійснення трудової діяльності та реалізації свого ставлення до діяльності та до підприємства. Специфіка корпоративної культури, як форми існування, полягає в тому, що, відображаючи реальну ситуацію, вона особливо акцентує увагу на тенденціях її зміни.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність підприємства полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної культури визначається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників.

Характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями:

Позитивна культура характеризується:

- сприйняттям співробітником себе, як особи, чия професійно-трудова діяльність впливає на результативність діяльності організації та визначає стратегію її розвитку;
- усвідомленим прийняттям особистої відповідальності за продукт спільної діяльності. Це породжує сумлінне ставлення до своїх обов'язків як норму поведінки працівника, регульовану суспільною думкою;
- орієнтацією співробітника на пошук, розробку, вибір і втілення найбільш оптимальних способів здійснення діяльності. Це формує у працівників відчуття відповідальності за якість продукту власної діяльності та породжує зацікавленість в її підвищенні;
- позитивною оцінкою впливу професійно-трудової діяльності на особистий розвиток;
- тим, що успішність співробітника стає підставою і для самоповаги, і для поваги з боку колег. Підвищується ефективність ділової взаємодії, що є об'єктивною умовою встановлення доброзичливих міжособистісних відносин у колективі.

Необхідно розрізняти сильну та слабку культуру.

Сильна культура чітко визначає поведінку працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності формується за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, сильна культура може бути більш ефективною,

ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладене у підсвідомості працівника, що приймає культуру підприємства.

Способи передачі культури

Крім очевидної орієнтації і програм навчання, культура може передаватися працівникам такими способами, як інформація, традиції, символи та мова.

Інформація містить опис подій, пов'язаних з утворенням підприємства, ключових рішень, що визначають стратегію в майбутньому, вищої ланки керування. Вона дозволяє порівняти минуле з сьогоденням, забезпечує пояснення поточної практичної діяльності.

Традиції - їх дотримання є засобом передачі культури, тому що з ними пов'язані головні цінності організації

Символи. Дизайн і планування території і будинків, меблів, стиль керівництва, одяг є матеріальними символами, що передаються працівникам.

Мова. Багато організацій використовують мову як спосіб ідентифікації членів організації з її культурою чи субкультурою. Вивчаючи її, члени організації підтверджують своє прийняття цієї культури і таким шляхом допомагають її зберігати. Прийнята в організації термінологія діє як загальний знаменник, що поєднує членів організації на основі визнаної культури чи субкультури.

Висновок

Під корпоративною культурою розуміють складну композицію важливих припущень та установок, що бездоказово приймаються та розділяються членами колективу. Вона складається з організаційної культури, а також ціннісних орієнтацій, вірувань, сподівань, норм, міфологій та церемоній, що лежать в основі відносин і взаємодій як всередині організації, так і поза її межами.

Корпоративна культура часто виникає та існує і без усвідомленого її формування.

Отже, культуру організації, насамперед, характеризують: її структура; система управління; склад працівників (статеві-віковий, кваліфікаційний тощо); стратегія; сукупність навичок, спільні цінності.

Корпоративна культура - це набір найважливіших припущень, прийнятих членами організації, які отримали відображення в цінностях, що заявляються організацією та задають людям орієнтири їх поведінки та дій. Зазначені ціннісні орієнтації, що передаються членам колективу через символічні засоби.

Приходько І.І.

Основні напрямки формування іміджу військовослужбовців внутрішніх військ МВС України як чинника корпоративної психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності

На сьогодні внутрішні війська МВС України є одним з основних елементів в системі забезпечення національної безпеки держави. Важливу роль в успішному

вирішення завдань, які покладені на внутрішні війська, відіграють зміцнення престижу військової служби серед цивільного населення, що частково обумовлено формуванням іміджу Воєнної організації держави у масовій свідомості громадян.

Однак потрібно мати на увазі, що внутрішні війська відносно закриті організація, відношення до якої є результатом переносу уявлення окремого громадянина про військовослужбовців цієї організації, її діяльності, що формуються, переважно, засобами масової інформації (ЗМІ). Сучасні ЗМІ мають цілеспрямований вплив на психіку пересічних громадян, метою якого є формування певної громадської думки щодо іміджу держави, влади, конкретної соціальної групи, окремої особистості. Саме тому ЗМІ є основним засобом, що формує імідж, якому суспільство схильне довіряти із-за відсутності доступу до більш авторитетних інформаційних джерел.

Під іміджем військовослужбовця внутрішніх військ ми розуміємо образ (англ. або фран. image), який створюється у громадській свідомості, що формує певну соціальну установку та відношення до нього, внутрішніх військ та військової служби у цілому. На сьогодні в суспільстві відношення до внутрішніх військ неоднозначне: з одного боку, позитивне – це війська правопорядку, гарант внутрішньої безпеки, які захищають мир та спокій в державі; з іншого боку, їх часто ототожнюють з міліцією, маючи на увазі тільки негативний аспект (корупція, хабарництво, катування тощо), хоча такі порівняння часто є необґрунтованими та упередженими. Тому при формуванні образу внутрішніх військ на даному етапі необхідно проводити більш детальну та чітку роз'яснювальну роботу у ЗМІ щодо розмежування внутрішніх військ і міліції.

На сьогодні соціальна оцінка значущості внутрішніх військ для суспільства залишається відносно високою у представників старшого покоління, які їх асоціюють зі зразком порядку, дисципліни та високої організованості. У молоді оцінка внутрішніх військ неоднозначна: деякі представники дуже бажають проходити військову службу тільки у внутрішніх військах, в подальшому її продовжувати на контрактній службі, інші уявляють себе строкову службу загубленим часом, схильні ототожнювати службу з такими явищами, як дідівщина, нестатутні відносини, моральне та фізичне приниження, корупція тощо. Між тим, багато вітчизняних та закордонних наукових досліджень показують, що від відношення усіх прошарків суспільства до військовослужбовців залежить морально-психологічний стан та психологічна безпека особового складу, результативність виконання покладених на них завдань, боєдатність та боєготовність військ у цілому.

Тому для формування позитивного корпоративного іміджу військовослужбовців внутрішніх військ МВС України пропонуємо наступні основні заходи:

1. Підвищення престижу військової служби, покращення матеріального та інших видів забезпечення військовослужбовців, посилення соціального захисту військовослужбовців, членів їхніх сімей та громадян, звільнених з військової служби (військових пенсіонерів). Незважаючи на те, що держава вживає певні заходи, які направлені на покращення матеріального стану військовослужбовців внутрішніх військ, на сьогодні це питання залишається досить актуальним та болючим, особливо для молодих офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом.

2. Розроблення та впровадження Державної програми патріотичного виховання громадян України, зміст якої повинен відповідати основним викликам та загрозам національної безпеки України, які визначені в Указі Президента України „Про стратегію національної безпеки України” від 12.02.2007 року № 105/2007, потреб та перспектив розвитку Воєнної організації держави.

3. Створення та реалізація концепції формування позитивного іміджу військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, в яку повинно включити обов'язкові компоненти таких заходів, які направлені на залучення молоді до військової служби. У першу чергу, необхідна переконлива демонстрація можливостей, які держава забезпечує сьогодні та майбутнє для офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом – без цього неможливий якісний відбір та подальше проходження служби у внутрішніх військах. По-друге, важливо, щоб в іміджі військовослужбовця внутрішніх військ знайшли відображення його найбільш сильні та яскраві професійні якості: справедливість та благородство мети, функцій та завдань, що на нього покладені, високі морально-психологічні та бойові якості, відповідальність за забезпечення правопорядку та законність в державі тощо. По-третє, невід'ємною частиною концепції формування іміджу повинні бути взаємопов'язані певний символічний образ війська, найцінніші традиції та славетні сторінки історії існування внутрішніх військ.

4. Вдосконалення нормативно-правової бази діяльності ЗМІ з підвищенням дієвої відповідальності щодо публікацій неправдивої інформації, дезінформації та публічного наклепу на службово-бойову діяльність та власне на військовослужбовців внутрішніх військ.

5. Подальше покращення взаємодії цивільного суспільства та внутрішніх військ, які забезпечують спеціально створені для цього структури (відділення та групи по зв'язках з громадськістю), висвітлення у ЗМІ (за нашою думкою, це повинні бути, переважно, телебачення та Інтернет) позитивних результатів службово-бойової діяльності військ.

Безумовно, вищеперераховані заходи не вирішать всього комплексу проблем формування позитивного корпоративного іміджу військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, але дозволять окреслити основні шляхи розв'язання даної важливої проблеми.

Рижанова А.О.

Соціально-педагогічна підтримка іміджу правоохоронців

Сучасне спрямування нашої країни на демократизацію суспільного життя потребує підвищення зусиль територіальної громади у вирішенні проблем її мешканців, тому і нагальним стає завдання зміни іміджу сил охорони правопорядку в соціальному мікросередовищі. Логічним здається, що якісне виконання правоохоронцями своїх професійних обов'язків саме в найближчому соціальному середовищі гарантує формування та зміцнення позитивного до них

ставлення. Проте сьогодні доводить те, що вже непоодинокі випадки охорони правопорядку фахівцями навіть за рахунок власного здоров'я, життя, неоднозначно сприймаються громадянами.

Науковим обґрунтуванням та розробкою технологій щодо добровільної зміни ціннісного ставлення особистості, групи, соціуму до соціальних суб'єктів, тобто цілеспрямованим розвитком соціальних цінностей (зокрема інтеграції, відповідальності, солідарності, взаємодопомоги) і відповідної поведінки, переймається соціальна педагогіка. Особливістю соціально-педагогічної діяльності є її одночасна спрямованість на соціальний суб'єкт та його соціальне середовище, це уможливорює комплексний, системний підхід до вирішення соціальних завдань. Отже, саме через соціально-педагогічну діяльність у територіальній громаді можливо підтримати позитивний імідж правоохоронців за умови їхньої ефективної професійної діяльності. На жаль, потенціал соціальної педагогіки у ствердженні професійного іміджу цими фахівцями майже не використовується.

Соціально-педагогічними об'єктами підтримки позитивного іміджу правоохоронців на рівні територіальної громади є: по-перше, безпосередньо фахівці охорони правопорядку; по-друге, територіальна громада як цілісний соціальний суб'єкт; по-третє, окремі соціальні групи, інституції та установи.

Стосовно змісту соціально-педагогічної діяльності з самими правоохоронцями: усвідомлення соціальної цінності своєї професійної діяльності; особистісної відповідальності кожного фахівця за реалізацію цієї цінності у повсякденній роботі та за нанесення шкоди суспільству, мікросередовищу, певним соціальним групам та особистості у разі продовження виконання обов'язків у стані професійного вигорання, професійної деформації; усвідомлення власної суб'єктності у ствердженні позитивного іміджу своєї професії у соціальному середовищі, а також, у необхідності координації цієї діяльності з територіальною громадою та з усіма її соціальними суб'єктами тощо.

Щодо соціально-педагогічної підтримки позитивного іміджу правоохоронців у роботі з територіальною громадою, то вона полягає в: усвідомленні мешканцями цієї громади своєї безпосередньої відповідальності за забезпечення правопорядку на певній території, за оволодіння всіма її соціальними суб'єктами знаннями про власні права та обов'язки і відповідною поведінкою, що сприятиме зміні ставлення до правоохоронців та розумінню їхньої цінності для територіальної громади, крім цього, за відсутність нетерпимості громади стосовно професійно-деформованої поведінки правоохоронців.

Стосовно змісту соціально-педагогічної підтримки позитивного іміджу у роботі з окремими соціальними групами, інституціями та установами територіальної громади, то зрозуміло, що взаємокорисною є співпраця правоохоронців, перш за все, з соціальними педагогами ЦССМ, притулків, дошкільних, шкільних, інтернатних, ПТНЗ та інших освітніх закладів, громадських організацій, з педагогами-організаторами за місцем проживання, іншими представниками соціально-педагогічної діяльності щодо: профілактики правопорушень населення, гармонізації взаємовідносин між різними віковими,

етнічними, конфесійними тощо групами; попередження правоохоронцями скоєння злочинів; представлення громаді правоохоронців, праця яких є найефективнішою; звітування про випадки професійної деформації конкретних представників професії і таке інше.

Копітка системна робота правоохоронців та соціальних педагогів з різними соціальними групами та інституціями за загальними програмами, розрахованими на певну територіальну громаду із залученням місцевих ЗМІ, громадськості, та локальними програмами, де зважені психовікові, соціокультурні особливості різних соціальних груп, їх потреби в охороні правопорядку, безумовно, сприяє ствердженню позитивного іміджу правоохоронців у територіальній громаді на користь і громади, і фахівців.

Рютін В.В., Товма М.І.

Імідж правоохоронців як соціально-педагогічна проблема

Наукова проблематика соціальної педагогіки вийшла далеко за межі освітнього простору, вона цілком закономірно охопила майже всі професійні сфери. Не залишилась поза увагою соціальної педагогіки і силові структури Української держави: Збройні сили України, Міністерство надзвичайних ситуацій, органи та підрозділи Міністерства внутрішніх справ, тощо. У той же час треба зауважити, що питання соціально-педагогічної діяльності у правоохоронній сфері ґрунтовно поставлені сучасними вченими, але нажаль не усі знайшли конкретної відповіді. Серед проблематики соціально-педагогічної діяльності у силових структурах цікавою є також проблема формування іміджу правоохоронців, ставлення до яких з боку українського соціуму не є однозначним.

На нашу думку соціально-педагогічна проблема формування іміджу органів внутрішніх справ України базується на декількох протиріччях, а саме:

- між обов'язком правоохоронців охороняти громадський спокій, права громадян і необхідністю застосовувати непопулярні (у тому числі і силові) заходи і засоби впливу на громадян які порушують закон;

- між високими вимогами до морально-психологічних характеристик представників органів внутрішніх справ України і реальними психологічними якостями правоохоронців які дуже часто є наслідком професійних деструкцій;

- між позитивним впливом багатьох соціальних структур та засобів масової інформації на імідж правоохоронців, що висвітлюють боротьбу зі злочинністю та негативним впливом деяких масових медіа які цілеспрямовано але неадекватно поширюють негативну інформацію про окремі випадки злочинів чи правопорушень, що скоєні представниками органів внутрішніх справ України.

Формування іміджу правоохоронців, з класичної педагогічної точки зору є цілеспрямованим процесом впливу на свідомість особистості (громадян) у межах конкретного (частіше) освітнього закладу чи соціальної структури (наприклад сім'ї) з метою отримання саме позитивного образу борця за справедливість і захисника. Але

реальна соціальна дійсність вносить багато стихійних та раптових впливів негативного змісту – чи то надмірні силові дії правоохоронців, чи то факти порушення законності самими працівниками органів внутрішніх справ.

Треба звернути увагу на те, що до образу правоохоронця у соціумі, як захисника прав, честі та гідності громадян, є дуже великі очікування, розбіжність з якими суттєво формує стереотипи щодо міліції. Населення не може пробачити руйнацію своїх сподівань недоторканості з боку злочинців, якщо ця недоторканість була порушена і не отримала відповідної реакції захисту з боку міліції.

На нашу думку особливу увагу треба звернути на деякі регіони України, що «насичені» виправними закладами та саму соціально-педагогічну роботу у цих закладах. Не буде секретом що, особи що відбули покарання схильні до подальшої антисоціальної взаємодії, мають негативний вплив на інших мешканців регіону, схильні передавати свій “тюремний досвід” підліткам, для яких бувший “ЗК” з часом може стати авторитетом. Як нам бачиться, необхідний соціально-педагогічний моніторинг певних регіонів щодо наявності, кількості та “авторитетності” осіб, які мають кримінальний досвід.

Особливо треба відмітити роль культури та субкультури та її вплив на імідж правоохоронних органів. Викликає занепокоєння безконтрольний негативний вплив шансону на свідомість пересічних громадян. У змісті багатьох пісень шансону міститься зневага до правоохоронців або навіть прями образи.

Таким чином, соціально-педагогічна проблематика формування іміджу правоохоронців потрібна вирішуватися інтеграцією виховних впливів соціально-орієнтованих організацій та інших структур які здатні протистояти асоціальному впливу криміналізованих структур на свідомість українських громадян.

Сергієнко Т.М.

Соціально-педагогічні особливості формування іміджу курсантів вищих військових навчальних закладів

Питання недоторканості та обороноздатності української держави, завжди мають свою пріоритетність. Імідж Збройних Сил України має велике соціальне значення та має свій вплив на авторитет України на міжнародному рівні, взаємовідносини армії і українського народу, престиж військової професії тощо. У той же час скорочення Збройних Сил України, що тривають останні роки, зменшення кількості вищих військових навчальних закладів, зміни у пенсійному законодавстві військовослужбовців цілком закономірно відбилося на ставленні українського суспільства до професії військового, тобто до іміджу військовослужбовця.

Соціально-педагогічну проблему престижу військової праці доцільно розглянути саме через поняття “імідж” який є феноменом індивідуальної, групової, або масової свідомості, та функціонує як образ-уявлення, у якому у складному взаємозв’язку поєднуються зовнішні та внутрішні характеристики

об'єкту, його соціальні ролі та функції, взаємодія у семантичному полі культури з іншими категоріями свідомості, які включені у менталітет [1, с. 27].

Дослідження проведені Інститутом соціальної та політичної психології АПН України щодо відношення українського населення до Збройних Сил України свідчать про тенденції зниження показника довіри, лише 46 % українців довіряють українській армії. Треба відмітити більший рівень довіри армії серед людей похилого віку (51%) , і низький рівень серед молоді (46%). Престижність військової професії знаходиться на 10 місці, а 75 % опитаних вважають рівень соціального забезпечення військовослужбовців низьким [2, с. 8-10]. Очевидно, що за таких тенденцій вже через кілька років держава може зіткнутися з проблемою військових кадрів, через небажання молоді вступати у вищі військові навчальні заклади, набувати професію військового-професіонала, стати офіцером.

Якщо імідж є образ-уявлення зовнішніх та внутрішніх характеристик об'єкту, то цілком закономірно задатися проблемою позитивного формування такого образу. Ми беремо до уваги, що певна стихійність соціальної взаємодії людей, соціальних груп та організацій, упередженість щодо оцінки діяльності Збройних Сил дуже часто негативно впливає на формування іміджу військових. А якщо брати до уваги безконтрольне подання деякими засобами масової інформації негативної інформації про Збройні сили: факти корупції, позастатутних взаємовідносин, самогубств та інше, то образ-уявлення стає ще більш викривлений через збільшенні вимогу та очікування людей до силових структур. Такий стан справ підриває самі армійські основи – поєднання армії і народу, вносить дисбаланс у функціонування та взаємодію соціальних структур.

Ми звертаємо увагу на те, що на імідж курсанта вищого військового навчального закладу мають великий вплив система соціальних стереотипів та стійкі уявлення про військову організацію держави. Дуже часто ці стереотипи є викривленими та упередженими, живляться неперевіреною інформацією, чутками, які розповсюджуються у родині, серед груп однолітків у школі чи іншому навчальному закладі тощо. Все це перешкоджає об'єктивному сприйняттю молоді реальних процесів, що відбуваються у війську взагалі та у стінах вищого військового навчального закладу зокрема.

Формування позитивного ставлення українського соціуму до армійських структур можливе через організацію відповідної соціально-педагогічної роботи, конкретних виховних інтеграційних заходів у всіх впливових соціальних інститутах та організаціях: сім'ї, церкви, дитячих садках, школах, вищих навчальний заклад, засоби масової інформації тощо.

Важливим соціально-педагогічним аспектом іміджу курсантів є поширення як у військовому так і у цивільному середовищі позитивного образу курсанта вищого військового навчального закладу:

- обізнаного, такого який має широкий світогляд, займається самовдосконаленням;

- людина у якої розвинуті соціально схвальні морально-психологічні характеристики: сміливість, рішучість, нервово-психічна стійкість, відданість справі та інші.

- позбавленого поганих звичок (куріння, вживання спиртних напоїв, тощо), атлетичного складу (систематично займається спортом, відвідує тренажерний зал та інше), здоровий спосіб життя є принциповим;

- має чітку життєву та професійну перспективу отримання вищої освіти та працевлаштування;

- повага до сімейних цінностей.

Цілком зрозуміло, що формування вищенаведеного образу потребує всебічної підтримки держави, засобів масової інформації та інших структур. Дуже важливим є активна соціально-педагогічна позиція самих курсантів, а саме: активна участь у профорієнтаційній роботі по вступу випускників шкіл до вищих навчальних закладів, відвідування дошкільних навчальних закладів, актуалізація святкових дат: 23 лютого – День Захисника Вітчизни, 6 грудня – День Збройних Сил України, участь у парадах та плац-парадах з нагоди Дня Перемоги – 9 Травня, Дня Знань – 1 Вересня тощо.

Література.

1. Петрова Е. А. Имиджология: современное и состояние и перспективы развития. – М.: РИЦ “Альфа”, 2003.
2. Алещенко В. Імідж війська – імідж держави // Військо України №5, 2007, С. 8-10.

Смутьська А.В.

Роль акмеологічної культури у формуванні іміджу майбутніх правознавців

У проведеному дослідженні акмеологічну культуру майбутнього правознавця визначаємо як особистісне новоутворення, котре розвивається у професійній діяльності і дозволяє розкрити якості правознавця як індивіда, особистості, суб'єкта, інтеграція яких обумовлює ефективний акме-зорієнтований саморозвиток упродовж усього життя. Розвиток акмеологічної культури забезпечує успіх самореалізації правознавця у професійній діяльності.

Акмеологічна культура майбутніх правознавців є феноменом, особистісно-професійною якістю особистості, суттєвими ознаками якої можна вважати здібність до самотрансценденції, відповідальність за самоздійснення, готовність до саморозвитку. Вона виконує роль інтегрування різних властивостей особистості правознавця на рівні внутрішньої організації, координування виявлення сутнісних сил захисниками прав і свобод громадян України, проектування їх життєвого шляху, регулювання взаємодії внутрішнього і зовнішнього аспектів правової діяльності.

У формуванні іміджу майбутніх правознавців важливу роль відіграє їх акмеологічна культура, що обумовлює його інтегративну, координаційну, проектувальну, регулювальну функції.

У межах інтегрувальної функції акмеологічна культура гармонізує взаємодію різноманітних властивостей і характеристик на кожному рівні внутрішньої організації правознавця, сприяє розвитку самості як загального системоутворювального фактору, інтегрує якості правознавця як індивіда, особистості та суб'єкта, розвиваючи його індивідуальність. На рівні індивіда інтегрувальна функція акмеологічної культури виявляється в узгодженості темпераменту і задатків правознавця як передумови формування здібностей, зокрема й акмеологічних, розвитку його внутрішнього світу; на рівні особистості – забезпечує об'єднання в єдине системно-структурне утворення ціннісно-сислової, мотиваційно-цільової та емоційно-вольової сфери особистості вчителя; на рівні суб'єкта – дозволяє правознавцеві максимально повно реалізувати свою суб'єктність у взаємодії з колегами, громадянами.

Суть координаційної функції акмеологічної культури полягає у тому, що відбувається узгодження сутнісних сил правознавця і можливостями їх виявлення в професійній діяльності.

Проектувальна функція акмеологічної культури передбачає «випереджаюче відображення» особистісно-професійної траєкторії правознавця, спрямованої на досягнення акме і самоздійснення.

Регулювальна функція акмеологічної культури правознавця забезпечує ефективність процесів самоактуалізації, самовдосконалювання, самореалізації, саморозвитку.

Таким чином, акмеологічна культура майбутнього правознавця з внутрішнього боку є особистісним новоутворенням, що забезпечує прискорення їх акме-орієнтованого саморозвитку, самовдосконалення, закріплення нових досягнень у навчально-виховному процесі, а із зовнішнього – система головних функцій, особистісних якостей і діяльнісних виявлень, сформованість яких є передумовою формування їхнього іміджу.

Стаднік А.В., Васищев В.С.

Впровадження здорового способу життя серед військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, як важлива складова формування позитивного іміджу внутрішніх військ

Постановка проблеми. Однією з державних структур, що на сьогоднішній день потребує досконалого вивчення проблеми формування іміджу є правоохоронні органи, зокрема внутрішні війська МВС України, оскільки їх імідж є складовою загальнодержавного іміджу, важливим фактором ефективності її діяльності, встановлення партнерських стосунків між населенням та владою[2,3].

Перспективним напрямком формування позитивного іміджу внутрішніх військ, на нашу думку, є активне формування здорового способу життя серед військовослужбовців військ. Впровадження засад здорового способу життя дозволить також знизити рівень захворюваності та травматизму серед особового

складу, що є досить актуальним на фоні економічних та екологічних проблем України[1].

Аналіз останніх публікацій. На сьогоднішній день поняття *здоровий спосіб життя* продовжує залишатися об'єктом теоретичних дискусій вчених.

Ю. П. Лісичин зазначає: “Здоровий спосіб життя – це діяльність, активність особи, групи людей, суспільства, що використовують матеріальні і духовні умови і можливості на користь здоров'я, гармонійного фізичного і духовного розвитку людини”[4].

У трактуванні Д. О. Изуткіна “здоровий спосіб життя – це способи активної біосоціальної життєдіяльності людей, які в максимальному і безпосередньому ступені укріплюють індивідуальне і суспільне здоров'я за наявності сприятливих соціальних і природних умов” [4].

Є. Г. Жук розглядає здоровий спосіб життя в іншому аспекті. Відповідно до його концепції здоровий спосіб життя – це усвідомлене в своїй необхідності постійне виконання гігієнічних правил зміцнення та збереження індивідуального і суспільного здоров'я, як основи високої й тривалої працездатності, що поєднується з розумним відношенням до навколишнього природного та соціального середовища [4].

На думку переважної більшості дослідників, складові здорового способу життя містять різноманітні елементи, що стосуються усіх сфер здоров'я – *фізичної, психічної, соціальної й духовної*[1].

Тому формування здорового способу життя серед військовослужбовців внутрішніх військ повинно ставити за мету включення кожного військовослужбовця у сферу здоров'я, засвоєння ним соціального досвіду здорового способу життя: цінностей, норм і стереотипів, пов'язаних зі здоров'ям, взірців та методик самозберігаючої поведінки, з наступним відтворенням цього у власному способі життя.

Виклад основного матеріалу. Формування саногенної поведінки у внутрішніх військах МВС України, на нашу думку, повинно бути обумовлене систематичним впливом на такі сфери життєдіяльності військовослужбовця:

- пізнавальну сферу (інтелектуальну) – через усвідомлення ролі та значення здорового способу життя для гармонійного розвитку людини;
- емоційну сферу – через формування позитивного ставлення до здорового способу життя, а також його значення в системі особистісних цінностей;
- рухову сферу (моторну) – через формування ефективних умінь і навичок здорового способу життя.

Сформувати стійку саногенну поведінку військовослужбовців старими уривчастими методами (інформування, бесіди, лекторії і т.і.) нам не видається можливим. Тому це потрібно робити за спеціально розробленою *комплексною програмою в системі професійної підготовки та виховної роботи* внутрішніх військ МВС України.

Професійна підготовка повинна обов'язково містити теоретичне навчання, основна мета якого - формування у військовослужбовців правильного розуміння сутності здорового способу життя та засвоєння ними необхідних знань.

Теоретичне навчання поєднується чи змінюється практичною підготовкою, тобто власне процесом тренування, націленим на формування у них необхідної системи професійних умінь і навичок.

На нашу думку, професійна підготовка щодо формування мотивації до здорового способу життя та безпечної поведінки військовослужбовців повинна включати кілька етапів:

Перший етап – *діагностичний*, в ході якого слід визначити наступні питання:

- які має військовослужбовець знання про здоровий спосіб життя;
- чи знає військовослужбовець, де отримати додаткові знання;
- чи доступні ці джерела для кожного;
- порівняння свого життя із принципами здорового способу життя;
- самооцінка необхідності змін у своєму житті та усвідомлення цієї необхідності;

• оцінювання наявності об'єктивних (що не залежать від військовослужбовця) та суб'єктивних (що залежать від військовослужбовця) можливостей до здорового способу життя;

• оцінювання спроможності змінити теперішній спосіб життя на необхідний.

Під час цього етапу відбувається формування потреби та мотивації до здорового способу життя.

Другий етап – *практичний*, невід'ємна частина якого - навчання здоров'ю. В процесі цього навчання мають бути сформовані:

- наукове розуміння суті здоров'я і здорового способу життя;
- відношення до здоров'я як до цінності;
- навички управління своїм здоров'ям;
- знання в області профілактики шкідливих звичок і залежностей;
- навички надання першої медичної допомоги;
- культура міжособових стосунків;
- навички безпечної (стосовно здоров'я) поведінки в різних життєвих ситуаціях;
- стратегії і технології саморозвитку.

Третій етап – *контрольно - корекційний*, під час якого проводиться контроль гігієнічних знань і навичок та їх корекція. Головні завдання цього етапу:

- формування зацікавленості військовослужбовців у систематичних оздоровчих заняттях;
- формування установок і переконань у саногенній активності;
- інформування про сучасні форми та методи оздоровчої активності та створення умов для їх реалізації;
- формування та зміцнення умінь і навичок оздоровчої активності, посилення мотивації у сфері активного дозвілля;
- формування умінь самооцінки та прийняття рішення у виборі ефективних оздоровчих форм.

Головними засадами формування гігієнічної свідомості, понять здорового способу життя в системі *виховної роботи*, на нашу думку, повинні бути наступні:

Науково-практична конференція з міжнародною участю, Академія внутрішніх військ МВС України

10 листопада 2011 року м. Харків

- формування здорового способу життя – це не тільки один з напрямків психолого-педагогічної роботи у внутрішніх військах, а й відкрита система взаємодії соціально-педагогічних факторів військової служби та інших соціальних інститутів (родина, друзі, формальні та неформальні угруповання й ін.), що впливають на мотивацію до збереження здоров'я військовослужбовців;

- вищезазначена система взаємодії різних факторів суспільства є складно організованою, багатофункціональною, самостійною; взаємозв'язки та взаємодія складових компонентів її не тільки стихійно і відносно спрямовано впливає на соціалізацію особистості військовослужбовців, а й забезпечує формування у них саногенної поведінки;

- головним структурним компонентом цієї системи є підрозділ в якому служить військовослужбовець, що створює умови для реалізації завдань здорового способу життя.

Найважливішим у виховній роботі є зміст. Зміст - це сукупність теорій, положень, норм, знань, традицій, які повинні бути передані військовослужбовцям, засвоєні ними і виступати провідними мотивами їх професійної діяльності. Процес мотивації до здорового способу життя і безпечної поведінки повинен пронизувати всі напрямки, завдання, функції і заходи виховної роботи, як функціональної складової військового навчання та виховання.

Основними принципами формування гігієнічної свідомості, понять здорового способу життя є цілеспрямованість, двосторонність, безперервність, тривалість, а методами - особистий приклад, переконання, примус, заохочення, критика (самокритика), тренування та індивідуальний підхід.

Військовослужбовець повинен володіти широким переліком знань, умінь і звичок збереження та зміцнення особистого здоров'я. Сукупність гігієнічних норм і правил, що реалізовується в способі життя людини, складає поняття здоровий спосіб життя.

Формування гігієнічної свідомості, розуміння здорового способу життя повинно здійснюватись через *пропаганду, освіту й навчання*. Як показує досвід, названі методи найбільш ефективні коли реалізуються на індивідуальному рівні. Всі зміни і рух вперед починаються з внутрішнього самоусвідомлення військовослужбовців. Наступний важливий крок на цьому шляху – усвідомлення інших. З першого витікає вміння управляти своїм життям, а з другого – широкий спектр соціальних вмінь. Поєднання цих кроків, створює інструмент позитивного впливу на інших і впровадження зовнішніх змін в будь-якій діяльності. Отже, з надходженням на службу військовослужбовець повинен бути навчений шляхом багатократних повторних занять правилам гігієни та способам їх реалізації в конкретних умовах. Виконання цих правил повинно систематично перевірятися командирами підрозділів.

Висновки. Таким чином, перспективним напрямком формування позитивного іміджу внутрішніх військ, є активне формування здорового способу життя серед військовослужбовців ВВ МВС України. Впровадження засад здорового способу життя необхідно будувати за спеціально розробленою комплексною програмою в системі професійної підготовки та виховної роботи,

яка дозволить знизити рівень соматичної захворюваності, травматизму та граничних психічних розладів серед особового складу, що є досить актуальним на фоні економічних та екологічних проблем сучасної України.

Література.

1. Барко В.І., Бойко О.В., Ірхін Ю.Б., Литвиненко Є.С., Руденко М.В., Хайрулін О.М. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України: Навчальний посібник. – К. К.І.С., 2008. – 200 с.
2. Варна, Н. В. Іміджелогія. - К., 2007. - 217 с.
3. Воробйова, І. В. Імідж працівника міліції як чинник розвитку правосвідомості громадян : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук. - Харків, 2007. - 20 с
4. Здоровый образ жизни и его составляющие: Учеб. пос. для студ. высш. учеб. зав. / Е.Н.Назарова, Ю.Д.Жилов – М.: Изд. дом “Академия”, 2007. – 256 с.

Старик В.А.

Основні фактори, що визначають імідж фахівців рятувальних підрозділів МНС України

В останні роки поняття іміджу міцно закріпилося у нашому житті. Про імідж розмірковують політики, бізнесмени, журналісти. При цьому у свідомості сучасної людини більшою мірою формується уявлення про імідж як про цінність, від наявності та якості якої залежить життєвий успіх та успішність будь-якої діяльності, індивідуальної чи колективної.

У суспільстві професія рятувальника через чисельні публікації, сюжети та інші медійні матеріали має певний сталий імідж. Усі вже звикли, що рятувальники – мужні, відважні, витривалі, сильні. Вони пишаються собою, своїм завзяттям, відважністю та витримкою. Головна філософія рятувальника – збереження життя постраждалого будь-якою ціною, навіть ціною власного життя. При цьому авторитет та престиж держави формується системою безпеки, показником цього є соціальний, економічний, психологічний рівень захищеності громадян, які забезпечуються перш за все оперативними службами швидкого реагування, до яких відносяться рятувальники МНС України.

У світлі соціальних, економічних та політичних перетворень проблема іміджу структурних підрозділів МНС зазнає сьогодні значних змін. В основі діяльності по створенню іміджу у фахівця співіснують два типи мотивації: по-перше, мотивація, пов'язана з реалізацією потреби людини у підвищенні своєї самооцінки, результатом чого є досягнення психологічного комфорту, по-друге, прагматична мотивація, пов'язана з бажанням особистості використовувати імідж для більш ефективного соціального впливу та досягнення з його допомогою реалізації тих чи інших основних потреб особистості (соціального захисту, визнання у суспільстві тощо).

Ці два типи мотивації поєднуються у діяльності суб'єкта, який опікується підвищенням ефективності свого іміджу. Але можливі ситуації, коли внутрішня, психологічна мотивація, не співпадає з зовнішньою, прагматичною. Такий

дисонанс виникає тоді, коли реалізація особистісних якостей та уявлень, що утворюють ідеальне Я, не відповідає досягненню зовнішньої мети, або коли ці якості повною мірою не затребувані державою. В такому випадку суб'єкт діяльності змушений робити вибір між реалізацією у своєму іміджі тих якостей, які він вважає необхідними для ефективного виконання завдань за призначенням та забезпеченням вищих (а іноді і нижчих) потреб.

В залежності від домінуючого типу мотивації, що є основою діяльності по створенню іміджу, виділяють три типи індивідуального іміджу, а саме:

- імідж, орієнтований на самовідчуття,

- імідж, орієнтований на сприйняття. При цьому зазначені типи іміджу не є взаємовиключними, оскільки один і той же імідж може характеризуватися властивостями як першого типу, так і другого типу.

Але існує ще й третій тип іміджу – універсальний, що органічно поєднує в собі ознаки попередніх типів. Даний імідж є найбільш сталим та ефективним, оскільки виникає тоді, коли система ціннісних установок особистості співпадає з найбільш актуальними соціальними очікуваннями [3].

Що стосується аналізу проблеми іміджу професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, можна зауважити, що формування універсального іміджу рятувальника потребує сьогодні суттєвих доробок.

Так, з метою вивчення іміджу рятувальників, орієнтованого на сприйняття, нами було проаналізовано особливості створення іміджу професійної діяльності працівників АРП МНС України з погляду досконалості нормативно-правового забезпечення реалізації потреб фахівців-рятувальників.

Спираючись на піраміду потреб особистості А. Маслоу, згідно з якою вищі потреби можуть спрямовувати поведінку особистості лише в тій мірі, в якій задоволені її нижчі потреби, ми проаналізували нормативно-правову базу професійної діяльності на предмет забезпечення державою соціальних гарантій працівникам АРП МНС України.

За результатами було встановлено, що найповніше реалізація базових потреб особистості (соціальних гарантій) регламентується чинним законодавством для працівників аварійно-рятувальних підрозділів, меншою мірою – для працівників піротехнічних підрозділів. Переживання фахівцем відчуття забезпечення державного соціального захисту відповідним чином характеризує внутрішній стан особистості у професії.

Працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань утворюють групу з високим рівнем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей, при цьому нормативно-правове регулювання професійної діяльності водолазів не диференційоване, тобто специфіка їх діяльності не відображається чинним законодавством, хоча саме ці фахівці працюють у найбільш незвичних для людини ізоляційних умовах [1].

Отже, нестача благ, блокада базових та фізіологічних потреб у їжі, відпочинку, соціальній безпеці приводить до того, що ці потреби стають для особистості домінуючими. Ми знаємо, що тільки коли базові первинні потреби

задоволені, тоді особистість може задовольняти вищі потреби – реалізовувати метамотивацію (потреби в підвищенні іміджу відчуття себе у професії, розуміння цінності власної діяльності, самореалізація).

Таким чином, недосконалість нормативно-правової бази, недостатній рівень забезпечення соціальних гарантій у працівників піротехнічних підрозділів та водозахисних формувань МНС України створює передумови зниження універсального іміджу цих професій та, відповідно, зумовлює найбільшу вразливість до формування деформаційних змін їх носіїв.

При цьому аналізуючи суб'єктивне відчуття рятувальниками своєї професійної діяльності можна сказати, що воно полягає у високому рівні усвідомлення власної значущості для своєї професії та суспільства в цілому, збереження життя та здоров'я іншої людини для них наближається до місії. При цьому простежується “образ” на безпосереднє керівництво, керівництво відповідних щаблів державної влади щодо недооцінювання як соціальної значущості діяльності, так і матеріального забезпечення професійної діяльності рятувальників та, відповідно, їх недостатньо високого іміджу в суспільстві. У площині індивідуально-особистісних перетворень це викликає зниження самооцінки, зниження рівня домагань, втрату впевненості в собі, упередженість [2]. Ці зміни активізують процес утворення та розвитку професійної деформації, яка в контексті специфіки діяльності МНС представляє собою результат викривлення професійних та особистісних якостей під впливом негативних стрес-факторів діяльності та навколишнього середовища, що залежить від ступеня відповідальності працівників МНС за життя інших людей [1].

Отже, нормативно-правове забезпечення як гарант професійної діяльності працівника повинне сприяти задоволенню фізіологічних потреб, не може завдавати збитку соціальному статусу особистості, оскільки професійна діяльність не повинна бути руйнівною для психічного та фізичного здоров'я, а навпаки – повинна сприяти підвищенню універсального іміджу особистості працівника. В якості профілактики професійної деформації серед рятувальників держава зобов'язана через відповідні органи влади підвищувати імідж кожного працівника. Закон повинен стати гарантом таких умов, тобто забезпечувати підвищення іміджу професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Література.

1. Магда В.А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Магда Вікторія Анатоліївна. – Х., 2011. – 233 с.
2. Медведєв В.С. Преодоление профессиональной деформации / В.С.Медведєв // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. – М.: Академия МВД РФ, 1992.
3. Піча В.М. Політологія: [підручник для студ. вищ. закл. освіти] / Володимир Маркович Піча. – Львів : Магнолія, 2008. – 304 с.

Соціально-психологічні сторони громадської думки про міліцію

За визначенням дослідників, саме громадська думка як виразник інтересів різноманітних соціальних груп та спільнот може виступити регулятором діяльності правоохоронних органів через узгодження їх цілей та завдань з інтересами та потребами суспільства у сфері забезпечення правопорядку в країні. Але входження громадської думки у систему оцінки діяльності органів внутрішніх справ стикається з великим обсягом проблем теоретичного, методологічного, організаційного характеру. Не з'ясовано, за якими критеріями та показниками слід оцінювати роботу міліції, за допомогою яких методів необхідно досліджувати громадську думку, вплив яких факторів треба враховувати, щоб одержати об'єктивну інформацію, що стане підґрунтям ефективного управлінського рішення.

Таким чином, існує проблемна ситуація, зміст якої полягає у протиріччі між зростанням ролі громадської думки в оцінці діяльності органів внутрішніх справ та недостатнім науковим обґрунтування її використання як інструменту оцінки цієї соціальної організації, відсутності методики, організаційно-правового механізму впровадження та застосування цього інструменту.

Громадська думка висвітлює емоційне та раціональне ставлення населення до правоохоронців і їх діяльності, до можливостей взаємодії населення та правоохоронців при забезпеченні порядку у суспільстві. Орієнтація правоохоронної системи лише на статистичні показники більш не задовольняє суспільство, підриває довіру населення до дій правоохоронців.

Вивчення громадської думки про діяльність органів внутрішніх справ і стан криміногенної обстановки є одним із критеріїв оцінки діяльності органів внутрішніх справ на місцях, тому досить важливим є питання, якою мірою ця громадська думка є компетентною для прийняття відповідальних управлінських рішень. Вважається, що компетентність громадської думки визначається такими чинниками: ступенем персоналізації як об'єкта вивчення громадської думки, так і його виразника – суб'єкта громадської думки; тим, які джерела інформації були використані при формуванні громадської думки; як була організована вибірка і з'ясуванням абсолютно точно, що вона репрезентує; визначенням меж інтерпретації цієї або іншої громадської думки як явища соціально випадкового, стійкого, що переходить у масове.

Таким чином, чим менше життєвого досвіду лежить в основі громадської думки і чим більше на неї впливають засоби масової комунікації, тим більшою мірою вона піддається маніпулюванню й менше заслуговує на довіру. Це безпосередньо стосується думки населення про діяльність органів внутрішніх справ і інших правоохоронних структур. У реальному житті не більш 10% населення безпосередньо зіштовхувалося з роботою міліції щодо забезпеченню правопорядку. На сьогодні думка населення про роботу міліції достатньо негативна, і в цьому пряма “заслуга” діяльності засобів масової інформації і

породжуваних ними чуток. Тут відкриваються широкі можливості для роботи служб громадських зв'язків правоохоронних органів, і зокрема органів внутрішніх справ. Саме в результаті не завжди задовільного стану їхньої роботи, а іноді відсутності належного професіоналізму, уміння активно протистояти опозиційним засобам масової інформації в населення і склалася ця негативна громадська думка й у багато разів перебільшена оцінка кримінальної небезпеки.

Вивчення думки самої міліції, вказує на те, що, різні критичні матеріали у засобах масової інформації, зокрема статті про міліцію газети “Телескоп”, що в основному читаються молоддю, анекдоти з гумористичних програм “Городок” і “Повне мамату” збільшують негативне відношення населення до органів. У той же час останні відзначають реальну основу анекдотів подібного роду (зокрема про ДАІ). Проте, на думку респондентів, у ЗМІ повинна радикально в більшому обсязі подаватися інформація позитивного характеру (статті про успішно завершені справи, затримання злочинців). Населення необхідно інформувати про права й обов'язки міліції, а також про його власні права, незнання яких породжує підозрілість і недовіру. Одним із найголовніших завдань ЗМІ, на їхню думку, є також підвищення загальноправової грамотності громадян.

Неоднозначну оцінку викликав популярний серіал “Менти”. Працівники карного розшуку і дільничні відзначили відносно реальне відображення в цьому фільмі діяльності міліції, проте поставилися до нього негативно, тому що він розкриває методи роботи оперуповноважених, а населенню, на їхню думку, цього знати нема чого, оскільки воно повинно інформуватися тільки про результати. Крім того, була відзначена зайва реальність цього фільму. У результаті чого глядачі побачили наявність у міліціонерів тих же слабкостей, що й в інших людей, і це викликало у більшості негативні емоції. Слідчі вважають, що сюжет “Ментів” не відбиває специфіки їхньої роботи у порівняння з іншими підрозділами (наприклад, у порівнянні з тими ж оперуповноваженими). На питання про те, який імідж ОВС потрібно формувати, працівники ОВС відповіли, що міліція повинна сприйматися як сила, міліцію повинні боятися і шанувати.

Таким чином, на сьогодні громадська думка формується під впливом ЗМІ: телебачення, газет, журналів, радіо. Значно менший вплив мають такі канали, як спілкування з друзями, знайомими, випадкові розмови в транспорті, громадських місцях, особисті зустрічі з представниками ОВС. Розмови з працівниками міліції не відіграють майже жодної ролі в формуванні громадських стереотипів стосовно діяльності міліції. Звідси слідує, що резервом направленою формування думки населення щодо діяльності правоохоронної системи можуть бути нові шляхи в вигляді регулярного спілкування міліції з населенням, що б забезпечило вільне звернення громадян до працівників міліції за необхідною інформацією в даній сфері.

Образ працівника рятувальної служби у дітей молодшого шкільного віку

Відомо, що ефективність результату взаємодій рятувальника з людиною, яка потрапила в нестандартні умови надзвичайної ситуації, в багатьох випадках залежить від того, як саме сприймається працівник МНС постраждалим, від того, як їм вдається встановити міжособистісний психологічний контакт та довіритися один одному.

Виходячи з того, що МНС України, яка забезпечує безпеку та добробут суспільства, існує лише 15 років, можна зробити висновок, що не всі категорії населення чітко уявляють собі чим саме займаються рятувальники та з якими проблемами, і в яких ситуаціях до них можна звертатися. Якщо дорослі мають певні уявлення про діяльність працівників аварійно-рятувальної служби, то для дітей це не є настільки явним. Серед них саме слово “рятувальник”, у більшості випадків, асоціюється з казковим персонажем мультиків, казок, фантастичних фільмів тощо.

На наш погляд, актуальним питанням психології діяльності в особливих умовах є вивчення існуючого образу рятувальника у дітей молодшого шкільного віку, бо саме ця категорія дітей переживає відповідну вікову кризу, під час якої змінюються і провідний вид діяльності, і образ себе, як ланки суспільства тощо.

Існуючі уявлення про рятувальників досліджувались серед дітей молодшого шкільного віку за допомогою методики “Малюнок рятувальника”, яка побудована за аналогією з проєктивною методикою “Малюнок людини”. При інтерпретації рисунків головний акцент робився на наявність у намальованої людини спеціального одягу, приладів, техніки, що є характерними для підрозділів МНС, а також наявність самої надзвичайної ситуації.

За результатами проведеного дослідження ми поділили всіх досліджуваних дітей на три загальні категорії:

- ✓ діти, в яких існує чітке розуміння образу рятувальника, його професійної діяльності та основних завдань, що ним виконуються;
- ✓ діти, які знають про професію рятувальника, але не мають чітких уявлень про неї;
- ✓ діти, які зовсім не мають уявлень про професію рятувальника.

За відсотковими показниками досліджувана вибірка розподілилася наступним чином (див. табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл малюнків дітей за визначеними категоріями, у (%)

Категорії дітей	Відсоток
Діти, в яких існує чітке розуміння образу рятувальника	15,09
Діти, які знають про професію рятувальника, але не мають чітких уявлень про неї	62,27
Діти, які зовсім не мають уявлень про діяльність рятувальників	22,64

Діти, в яких існує чітке розуміння образу рятувальника, на своїх малюнках відображали не лише самого рятувальника, а й ситуацію, яка може трапитися в ході їх професійної діяльності. Малюнки цих дітей відрізняються достатньою кількістю елементів, що свідчать про чіткі уявлення специфіки діяльності працівників МНС, їх професійних обов'язків та завдань. Для більшої наочності отриманих результатів пропонуємо розглянути декілька малюнків, характерних для даної категорії дітей (див. рис.1).

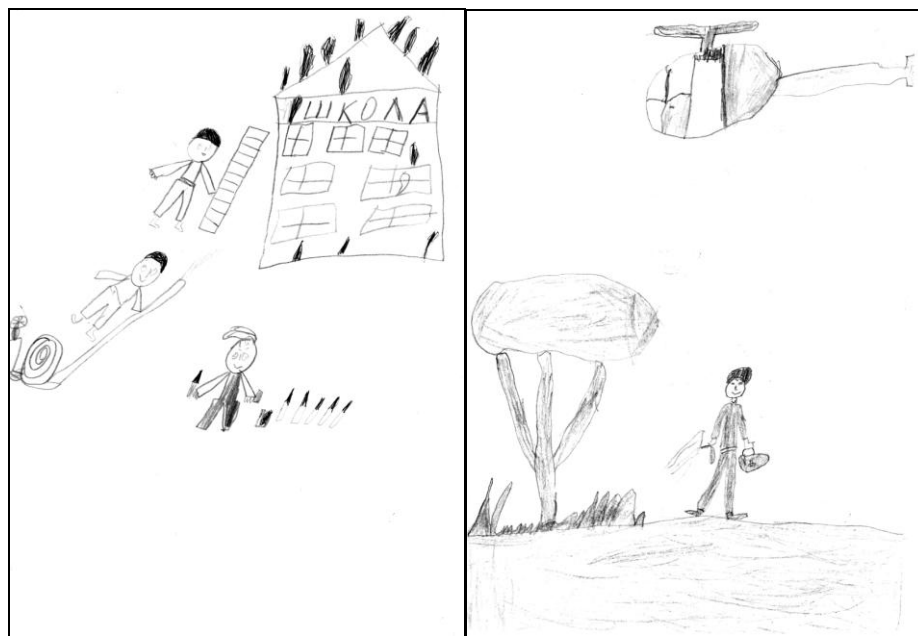


Рис. 1. Малюнки дітей, які мають чіткі уявлення про професійну діяльність працівників аварійно-рятувальної служби

На рисунку 1 чітко видно головний персонаж, - рятувальника, який знаходиться безпосередньо в умовах виконання професійної діяльності (тобто під час виконання робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуацій). У даному випадку – це ситуація гасіння пожежі. На кожному з цих малюнків можна розгледіти наявність спеціального одягу у рятувальника, наявність спеціальних приладів та техніки. Так, на рисунку з ліва, видно драбини, пожежні рукави та пожежний гідрант. А на малюнку з права розташований пожежний гелікоптер, який допомагає рятувальнику загасити полум'я лісової пожежі.

Аналізуючи самі малюнки дітей цієї категорії, можна сказати, що за характером техніки малювання діти відчували певний рівень напруги, або тривоги, під час виконання завдання. Даний рівень тривоги ми пов'язали з виконанням незвичного завдання, яке було їм поставлено. Малюнки цих дітей виконані досить охайно, без частого використання ластика для витирання деталей малюнку, що не вийшли. Це говорить про впевненість дитини у своїх діях. Майже всі діти, цієї групи малювали рятувальника з розведеними у боки руками, що свідчить про те, що вони готові співпрацювати з ним. Також, у більшості малюнків цієї групи зустрічаються елементи дещо збільшених кінцівок у рятувальника, загалом його ніг. Це говорить про те, що діти очікують від працівників МНС, які знаходяться в

умовах надзвичайної ситуації, емоційної підтримки, демонстрації своєї впевненості, мужності тощо.

Наступна категорія, яка була нами виділена у групі досліджуваних – це діти, які знають про професію рятувальника, але не мають чітких уявлень про неї. Малюнки цієї групи дітей представлені на рисунку 2.

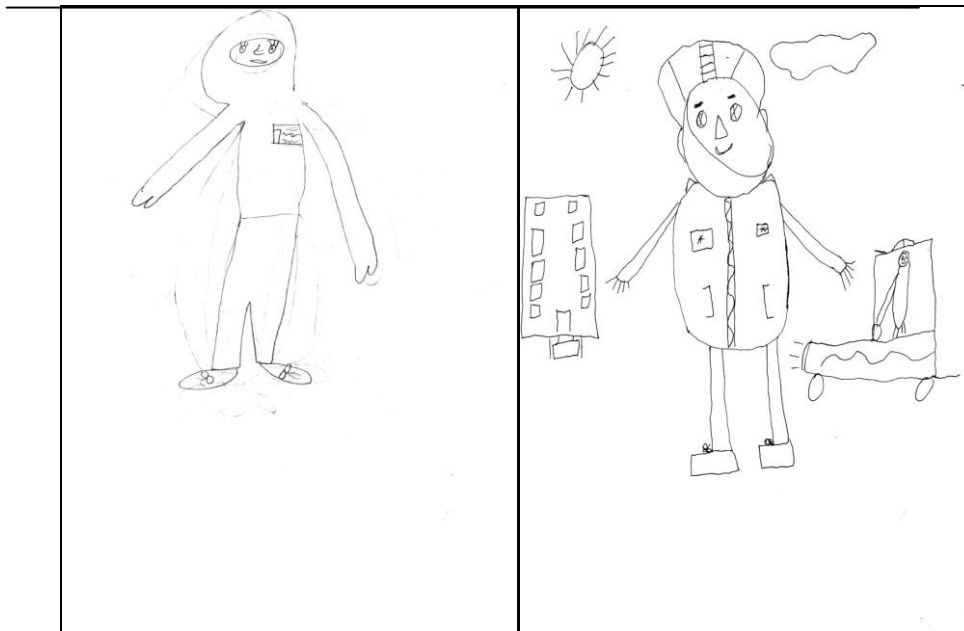


Рис. 2. Малюнки дітей, які знають про дану професію, але не мають чітких уявлень про професійну діяльність рятувальників

На малюнках дітей, які увійшли до цієї групи, представлений персонаж рятувальника, який має елементи спеціального одягу, форми, але не відображає суті діяльності працівника МНС України. Також, ми не отримали від дітей даної групи чіткої відповіді на питання про те, а чим саме займається відображена ними на малюнку людина.

Аналізуючи малюнки, можна сказати, що за характером техніки малювання діти вагалися зображувати рятувальника, - про це свідчать часті витирання елементів малюнка ластиком, нечіткі лінії, розмитість фігури. Деякі діти з цієї категорії досліджуваних проявляли певний страх перед особою рятувальника та безпосереднім контактом з ним (про це говорять намальовані шрами, пов'язки на тілі, які обмежують вербальний контакт). Можна припустити, що на встановлення психологічного контакту між рятувальником та дитиною, яка має розмиті уявлення про працівників МНС, піде більше часу та сил, ніж з попередньою категорією досліджуваних.

Наступна категорія, яка була нами виділена у групі досліджуваних – це діти, які зовсім не мають уявлень про діяльність рятувальників. Малюнки цієї групи дітей представлені на рисунку 3.



Рис. 3. Малюнки дітей, які зовсім не мають уявлень про діяльність рятувальників

На малюнках дітей, які увійшли до цієї групи зображена звичайна людина, яку не можна назвати рятувальником. У персонажу не має спеціального одягу, захисних пристроїв, технічних елементів, які є у працівника МНС. Також, діти які були віднесені до цієї групи досліджуваних, не змогли розповісти хто такий рятувальник та чим він займається. Крім того, більшість малюнків дітей даної групи зовсім не відображають характерну для рятувальника діяльність. Так, наприклад, на рисунку 3, на правому зображенні намальована ситуація нападу грабіжника на людину. На цьому рисунку видно, що третя особа надає допомогу жертві. Картина даної ситуації не відповідає професійній компетенції рятувальника, тож можна сказати, що дитина, яка намалювала цей рисунок, зовсім нічого не знає про діяльність служби порятунку.

Таким чином, достатньо високий відсоток дітей сьогодні ще має досить розмите уявлення про професію рятувальника.

Крім того, аналіз дитячих малюнків дозволив сформулювати деякі рекомендації для рятувальників при організації їх роботи з дитиною в умовах надзвичайної ситуації:

- ✓ перш за все треба показати своє обличчя, щоб дитина зрозуміла, що це також людина, а не якийсь загадковий об'єкт;
- ✓ по друге, треба весь час розмовляти з дитиною, - так вона буде відчувати, що не одна, в результаті чого може знизиться напруга, тривога, відчуття страху;
- ✓ не треба дратуватися і кричати на дитину, якщо в неї не виходить те, що просили зробити дорослі, треба демонструвати свою доброзичливість та терплячість, треба постійно морально підтримувати її.

Вплив суїциду на імідж органів внутрішніх справ

У статті розглядаються питання впливу стрес-факторів професійної діяльності на суїцид, як форму девіантної поведінки працівників органів внутрішніх справ. Дається порівняльний аналіз причин суїциду серед поліцейських в зарубіжних країнах.

Нині Україна увійшла до групи країн з високим рівнем суїциду. Самогубства є однією з найгостріших проблем сучасного суспільства. Вони займають провідне місце серед причин смертності працездатного населення України і зберігають стійку тенденцію до зростання. На думку вчених суїцид є деструктивним виходом людини із внутрішнього конфлікту. Психологічна структура суїцидальної поведінки є собою взаємозв'язок мотиваційних, афективних та інших компонентів.

Особливе занепокоєння викликають самогубства, як вид надзвичайних подій, в органах внутрішніх справ. Результати роботи з профілактики суїциду не можна вважати задовільними, бо тривають не виправдані втрати професійно підготовлених співробітників, більшість з яких позитивно характеризувалися по службі. Разом з тим, кожен випадок самогубства співробітника негативно впливає на морально-психологічний стан у підрозділі, підриває престиж правоохоронних органів серед населення. Це визначає пріоритетність заходів з профілактики самогубств серед співробітників органів внутрішніх справ.

На початку 90-х років ХХ століття в органах внутрішніх справ України відбулося зростання рівня суїцидів, якій був більш значним, ніж серед населення. При цьому абсолютна кількість самогубств співробітників ОВС у 1994 р. перевищила рівень 1984 р. у 3,9 рази, а відносна кількість самогубств співробітників - у 2 рази (на 100 тис. співробітників).

Професійна діяльність особового складу органів внутрішніх справ України щодо забезпечення правопорядку і законності в країні характеризується високим рівнем напруженості і стрес-факторів, обумовлених постійним зіткненням з небезпекою. Надзвичайні обставини, які є невід'ємною частиною професійного досвіду співробітників, створюють екстремальні умови їх діяльності у зв'язку із загрозою для життя, фізичного і психічного здоров'я.

Виконання службових завдань в екстремальних умовах у значної кількості співробітників викликає розвиток станів психічної дезадаптації, несприятливі зміни особистості, які в подальшому негативно позначаються на стані їхнього здоров'я, службових та сімейно-побутових відносинах, збільшують ризик самогубств.

Суїцид серед співробітників органів внутрішніх справ характеризується високим рівнем завершених самогубств, має виражені відмінності серед різних вікових груп, за стажем служби та ін. Самогубство тісно пов'язане з екстремальними умовами виконання співробітниками оперативно-службових завдань, тривалістю перебування особового складу в умовах надзвичайних обставин, а також соціально-психологічним кліматом в колективі та

індивідуально-психологічними даними особистості.

В більшості розвинених країн світу, в результаті суїциду гине більше співробітників правоохоронних органів, ніж при виконанні службових обов'язків.

Наприклад, з 80-х років минулого століття по теперішній час відзначається стійка тенденція зростання числа самогубств у більшості департаментів поліції штатів США. Тільки в 2004 році 450 співробітників федеральної поліції покінчили життя самогубством, а в 2005 році - 447. За офіційними даними Департаменту поліції Нью-Йорка (NYPD) з 1994 року при виконанні службових обов'язків загинуло 137 співробітників поліції, а в результаті суїциду - 300 поліцейських.

Фахівці Поліцейської асоціації по запобіганню самогубств США (Police Suicide Prevention Association, PSPA) вважають, що співробітники поліції більш схильні до самогубства в силу того, що їхня професія відноситься до екстремального виду діяльності, пов'язана з інтенсивним впливом патогенних стресорів і наявністю у них вогнепальної зброї.

J. Loh (1994) вказує, що співробітники поліції часто відчують моральні страждання від виду спотворених трупів, крові та криків поранених, постійного емоційного напруження, застосування табельної зброї. Дослідження Департаменту поліції Лос-Анджелеса (LAPD) показало, що з 437 поліцейських, які брали участь у перестрілках 46 (11%) покінчили життя самогубством.

У Франції професія поліцейського відноситься до категорії екстремального виду діяльності. Це обумовлено багатьма факторами. Наприклад, за рівнями смертності і травматизму поліцейські займають п'яте місце серед 50 основних професій. Згідно з даними МВС Франції в результаті суїциду гине більше співробітників поліції, ніж при виконанні службових обов'язків. Керівники Федерації профспілки поліції (Federation Autonome des Syndicats de Police) вважають, що основними причинами суїциду в поліції є умови праці та знецінення професії поліцейського.

Оперативно-службова діяльність співробітників органів внутрішніх справ Російської Федерації здійснюється в умовах наростаючої криміналізації суспільства. Відмічено стійке зростання злочинів, особливо тяжких. При виконанні службових обов'язків щорічно гине від 200 до 400 співробітників ОВС. Виконання службових завдань викликає у значної кількості співробітників розвиток станів психічної дезадаптації, несприятливих змін особистості, які в подальшому негативно позначаються на стані їхнього здоров'я, службових та сімейно-побутових відносинах, збільшують ризик здійснення самогубства. Так, 95% суїцидентів були психічно здоровими людьми, успішно пройшли військово-медичну комісію та професійний відбір при вступі на службу до ОВС. Однак за роки служби їхня нервова система цілком виснажилася, адже робота в міліції потребує неабиякої мобілізації психіки.

За матеріалами службових перевірок за фактами суїциду в органах МВС РФ було встановлено, що у стані депресії до вчинення самогубства перебували 8% співробітників, в стані нервово-психічного збудження - 6%, нервово-психічного виснаження - 3%. Крім того, у 3% співробітників встановлено соматичні захворювання і 3% - психопатологічну спадковість. Близько 9% вже мали в

минулому суїцидальні спроби і висловлювання суїцидального характеру, 25% - зловживали алкоголем. При цьому 47% співробітників ОВС вчинили суїцид, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння.

При конфліктах, пов'язаних із службовою діяльністю, для здійснення самогубства характерне використання вогнепальної зброї (32%), у тому числі табельної - 22%. Кожне п'яте самогубство було здійснено співробітниками ОВС під час несення служби або в службовому приміщенні.

На нашу думку, різні надзвичайні події в ОВС (самогубства, загибель особового складу, порушення законності) і негативні прояви (психосоматичні захворювання, міжособистісні конфлікти, дезадаптивні типи поведінки, посттравматичні стресові розлади, агресивність, алкоголізм, низька ефективність діяльності в екстремальних ситуаціях) прямо або побічно пов'язані з оперативною обстановкою в конкретному регіоні.

Це знайшло своє підтвердження у наших дослідженнях. Результати показали, що між рівнем злочинності в Україні та суїцидом серед особового складу ОВС є пряма кореляційна залежність ($r=0,825$). Це дає змогу із використанням математичних методів, здійснювати прогноз не лише криміногенної ситуації, а і прогнозувати суїцидальну активність серед особового складу органів внутрішніх справ.

Вказаний метод, не може служити панацеєю від скоєння співробітниками ОВС самогубства, бо на рівень суїциду впливає багато факторів. Але певний внесок у попередження та профілактику самогубств може внести.

Чупрінова Н.Ю., Семенов С.С., Соколовська Ю.В.

Імідж внутрішніх військ МВС України, як складової частини сил охорони правопорядку: сутність, параметри, основні шляхи формування

Імідж внутрішніх військ МВС України можна трактувати як їх емоційно забарвлений символічний образ або узагальнене стереотипне уявлення про них, стихійно чи цілеспрямовано сформоване в масовій свідомості. Професійно створений позитивний імідж функціонує як оптимальний інформаційний об'єкт, формує прихильність і визнання з боку громадськості та забезпечує адекватне сприйняття внутрішніх військ МВС України, як домінуючої складової частини сил охорони правопорядку, невід'ємної частини системи національної безпеки та потужний фактор протидії тероризму.

У створюваному державою іміджу внутрішніх військ МВС України відображаються їх найважливіші параметри: призначення, мета, функції та завдання; морально-етичні й бойові характеристики; оснащеність новітніми високотехнологічними зразками озброєння та військової техніки; відповідність якості, кількості зброї та рівня розвитку військового мистецтва потребам забезпечення національної безпеки та боротьби з тероризмом; найважливіші традиції, славні сторінки історії, виконання надзвичайно важливого завдання з

забезпечення внутрішньої безпеки держави; успіхи, що досягаються на навчаннях і під час виконання завдань з охорони важливих державних об'єктів, участь у забезпеченні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю; перспективи розвитку; внутрішній порядок; гідність стосунків і дотримання норм поведінки; привабливість зовнішнього вигляду військовослужбовця та його соціального стану; висока професійна підготовка; значущість і дух символів та зовнішньої атрибутики (бойових прапорів, емблем, штандартів, форми одягу). В основі іміджу лежать найважливіші базові характеристики, які не підлягають щохвилинним змінам.

На сучасному етапі реформування системи внутрішніх військ (ВВ) МВС України основними напрямками створення позитивного іміджу військ є:

популяризація діяльності ВВ – відкритої і зрозумілої для суспільства системи сил охорони правопорядку, яка у будь-якій ситуації залишається підконтрольною суспільству, діє за своїм призначенням і згідно з порядком, встановленим Конституцією та законами України;

лобіювання інтересів військовослужбовців (бюджет, соціальне забезпечення, будівництво житла тощо); створення впливового військового “лобі” у Верховній Раді України та в місцевих органах влади;

створення інформаційної безпеки для іміджу ВВ – організація ефективної інформаційно-психологічної протидії;

інтеграція військових ЗМІ в інформаційний простір України; забезпечення ефективної співпраці з цивільними ЗМІ; ефективне використання всесвітньої інформаційної мережі Internet; організація реклами; налагодження ефективних зв'язків з різними групами громадськості, зокрема з молоддю, як потенційними військовослужбовцями ВВ за контрактом;

формування нової моделі взаємодії ВВ з громадськістю; досягнення оптимізації та гармонізації цивільно-військових відносин;

робота з допризовниками, призовниками та потенційними військовослужбовцями ВВ за контрактом; просвітницька робота; організація та проведення військово-патріотичної роботи з молоддю із залученням громадських організацій, насамперед ветеранських; підтримка ветеранів військової служби;

створення та пропагування позитивного іміджу Міністерства внутрішніх справ, Територіальних командувань; формування позитивного загального іміджу військовослужбовця ВВ МВС України, а також позитивного образу воєначальника, офіцера, солдата, в тому числі й у персоніфікованій формі;

проведення моніторингу реалізації основних заходів формування позитивного іміджу ВВ; відпрацювання ефективної методики, яка дасть змогу отримувати достовірні відомості про імідж ВВ у суспільстві, формувати об'єктивну громадську думку, виявляти тенденції її змін та організовувати ефективний зворотний зв'язок;

формування іміджу ВВ на основі наукових досягнень; залучення до цієї справи військових фахівців, а також провідних вітчизняних спеціалістів, експертів, аналітиків і вчених;

організація науково-практичних конференцій і круглих столів з актуальних проблем формування позитивного іміджу ВВ МВС України за участю представників органів державної влади, військового управління та науково-дослідних установ;

організація, реалізація і удосконалення кадрової політики; належна підготовка фахівців у зв'язках з громадськістю.

Зміст іміджу ВВ МВС України визначається їх природою та історією, внутрішньою військовою політикою й ідеологією держави. Імідж ВВ має розроблятися структурами законодавчої та виконавчої влади, політичними, військовими діячами та представниками науки, а потім через ЗМІ та засоби духовної культури й освіти впроваджується в суспільну свідомість як на теоретичному, так і на практичному соціально-політичному рівні.

Шаповалов Б.Б., Рогоза И.В.

Роль общественных организаций в формировании позитивного имиджа сотрудников правоохранительных органов

Успешная деятельность государства не в последнюю очередь зависит от эффективности работы правоохранительных органов. Происшедшие в последнее время изменения в социальной жизни во многих странах выдвигают качественно новые требования к деятельности подразделений милиции (полиции), внутренних войск (жандармерии, карабинеров), других правоохранительных органов по охране общественного порядка, борьбе с преступностью, обеспечения прав граждан. Повышается ответственность за каждое действие правоохранителей, применение ими силы, в том числе огнестрельного оружия становятся предметом обсуждения в обществе.

В этих новых условиях формирование положительного имиджа работников правоохранительных органов должно находиться в центре внимания как органов и подразделений внутренних дел, так и общественных организаций, объединяющих правоохранителей и других граждан. В Украине такими являются Украинская секция Международной полицейской ассоциации и Украинская полицейская автомобильная корпорация. В 2009 году была зарегистрирована общественная организация Полицейский центр боевых искусств “Закон и порядок”.

Целью Украинской секции Международной полицейской ассоциации, которая была создана в 1996 году, является установление дружеских партнёрских отношений между сотрудниками милиции (полиции) стран – участников Международной полицейской ассоциации, участие в поддержании международного сотрудничества в правоохранительной деятельности, развитие культурных связей, распространение профессиональных знаний и обмен профессиональным опытом. Международные контакты работников милиции Украины со своими коллегами из других стран способствуют внедрению передового опыта полицейских многих стран мира в деятельность органов и подразделений внутренних дел Украины, что в свою очередь способствует

формуванню позитивного іміджу правоохоронительних органів.

Українська поліцейська автомобільна корпорація щорічно бере участь в з'їздах поліцейських автопробігах, які проводяться в різних країнах. На такі заходи поліцейські різних країн світу приїждять в форменній одязі на службових автомобілях і мотоциклах. В 2005 році такої автопробіг проводився в місті Києві. Парад поліцейських на спеціальному транспорті, який проводився на Хрещатику і інші заходи автопробігу також сприяли формуванню належного іміджу правоохоронителів.

Діяльність Поліцейського центру бойових мистецтв “Закон і порядок”, який щорічно проводить науково-практичні семінари в практичних органах внутрішніх справ і частинах внутрішніх військ, спрямована на формування професіоналізму співробітників органів внутрішніх справ при використанні сили, що також повинно сприятливо сказатися на іміджі співробітників правоохоронительних органів.

Підводячи висновок сказаному вище, можна зробити висновок, що громадські організації разом з правоохоронительними і іншими державними органами є частиною системи, яка працює над формуванням позитивного іміджу органів внутрішніх справ.

Шиліна А. А., Грєса Н.В.

Окремі питання формування міжнародного іміджу України

В даний час в громадській свідомості все більше закріплюється уявлення про імідж як про певну цінність, від якої залежить успішна діяльність будь-якої системи. Це поняття активно використовується в засобах масової інформації, в системі маркетингу, реклами і зв'язків з громадськістю. Поняття іміджу має ряд близьких за значенням понять: думка, рейтинг, репутація, образ, відношення, популярність, слава, престиж, авторитет.

Термін “імідж” використовується в науці і побуті в різних контекстах. Його сутність, структура, шляхи формування розглядали зарубіжні і вітчизняні автори: С. Блек, Б. Джі, В. Шепель, Г. Почепцов, В. Королько та інші [1; 2; 3]. А. Салліван, розробляючи проблему іміджу у філософському аспекті, прагнув проаналізувати співвідношення іміджу і реальності: “Іміджі – рефлексія реальності, вони інформаційні носії, які стверджують інформацію як оцінку основу людського існування. Імідж будується на основі минулого досвіду індивіда, уже частково сформованого попередніми (минулими) іміджами” [3, с. 249].

На вітчизняних теренах дослідження іміджу зводилось здебільшого до потреб комерційних та політичних структур.

На сучасному етапі міжнародний імідж будь-якої держави свідчить про її політичну та економічну силу, процвітання та високий рівень культурного розвитку і є показником авторитетності та успішності дій тої чи іншої країни на світовій арені. Позитивний імідж держави безпосередньо пов'язаний із ставленням

до нього як інших країн світу, так і власних громадян країни. Від іміджу держави залежить і рівень патріотизму країни та її мешканців. Варто зазначити й те, що особливої уваги репутація набуває для тих країн, які розвиваються, намагаючись при цьому наздогнати тих, які вже давно розвинені.

На сьогодні в світі існує багато країн, які різняться між собою своїм економічним, політичним і соціальним розвитком. Кожна держава має свій імідж, але імідж її в світі є таким, як бачать її інші держави, тобто як продемонструє себе та чи інша країна так і сприймуть її інші держави в світі. Звичайно цей фактор залежить і від засобів масової інформації, які тим чи іншим чином будуть представляти певну країну.

За короткий період після проголошення незалежності Україна перестала бути лише об'єктом дій інших держав, вона перетворилася на рівноправний суб'єкт міжнародного права. Міжнародний імідж України має внутрішній і зовнішній аспекти і значною мірою залежить від її політичного, економічного та соціального розвитку [4]. Для того щоб добитися успіху на міжнародному рівні, треба весь час в кращу сторону змінювати імідж своєї держави, і звичайно його якість. Що стосується України, яка належить до країн, що розвиваються, то її імідж на міжнародній арені не досить таки позитивний. Насамперед, для того, щоб покращився зовнішній імідж України, потрібно аби покращився її внутрішній імідж.

На нашу думку внутрішній імідж України в певній мірі залежить від іміджу сил охорони правопорядку України як важливої частини нашої держави.

За даними проведених досліджень, імідж української міліції є досить неустоєним у свідомості практично всіх соціально-демографічних груп. Люди досить негативно оцінюють міліцію в цілому, не беручи до уваги специфіку її окремих підрозділів. Така установка є результатом багатьох факторів: починаючи зі складної економічної ситуації та неефективної законодавчої бази і закінчуючи негараздами безпосередньо в міліції. Негативна установка до всієї організації впливає на негативну установку відносно до її співробітників і навпаки.

Відсутність устояного іміджу правоохоронних органів має як позитивні так і негативні сторони. У якості позитивних моментів — можливість конструювання сприятливого і зручного іміджу працівника міліції. До негативних моментів можна віднести те, що уявлення про правоохоронні органи мають суперечливий і стихійний характер.

Позитивний імідж організації є її довгостроковим стратегічним ресурсом. Державні структури, а зокрема, правоохоронні органи потребують позитивного уявлення громадськості про неї. Саме тому питання залучення громадськості та налагодження громадських зв'язків з населенням в результаті якого формується позитивний імідж міліції є досить актуальним в діяльності правоохоронних органів. Тому питанню формування і просування іміджу міліції слід приділяти найпильнішу увагу з початку її становлення і розвитку.

Позитивне сприйняття сил охорони правопорядку України населенням є важливим чинником до шляху формування позитивного зовнішнього іміджу України міжнародними організаціями, іноземними державами та громадянами,

зокрема інвесторами. Таким чином, формування позитивного міжнародного іміджу України є фактором, який безпосередньо впливає на розвиток нашої держави і сприяє задоволенню її зовнішньополітичних та зовнішньоекономічних потреб, розв'язанню внутрішніх соціально-економічних проблем, зокрема шляхом активізації роботи з інформування міжнародного співтовариства про національний економічний потенціал та позитивну динаміку обсягів надходження іноземних інвестицій, а також на інтенсифікацію інноваційного процесу, збільшення експорту продукції, зростання обсягу отриманих від діяльності туристичної галузі коштів, зміцнення гуманітарних контактів.

Потужним засобом формування іміджу правоохоронної діяльності є соціальна реклама. У сучасному суспільстві інструментарій реклами все частіше використовується для вирішення гострих соціальних проблем. Соціальна реклама спрямована на досягнення більш гармонійних відносин у суспільстві, пропаганду здорового способу життя, підтримку незахищених верств населення, на боротьбу з бідністю, злочинністю, забрудненням навколишнього середовища тощо.

Формування іміджу міліції відбувається в двох напрямках: з одного боку формується уявлення про окремих людей, що потім переноситься на всю організацію, а з іншого боку – відштовхуючись від образу організації взагалі судять про окремого працівника. У цьому полягають труднощі цілеспрямованого формування іміджу в масовій свідомості. Крім того, ОВС мають складну структуру, безліч підрозділів, думка про які складається виходячи з оцінки структури взагалі або окремих служб, що знаходяться в полі зору (ДАІ, патрульно-постова служба, дільничні). Дослідження показали, що населення практично не розрізняє цих служб. Рівень довіри до міліції в цілому впливає на рівень довіри до окремих служб.

Вважаємо вище розглянуте лише постановкою актуальної проблеми, розвиток наукового її вивчення має полягати в багатоаспектному, комплексному аналізі структури іміджу України, вивченні визначальних чинників, шляхів і методів його формування, узагальненні й адаптації до вітчизняних умов зарубіжного досвіду.

Література.

1. Зозуля І. В. Проблеми оцінювання діяльності правоохоронної системи МВС України / І. В. Зозуля // Юридична Україна. – 2004. - № 12 – С. 70-71
2. Королько В. Г. Основы публичных отношений. / В. Г. Королько М. : “Рефл-бук”, Киев : “Ваклер”, 2002. – 528 с.
3. Почепцов Г. Г. Имиджелогия. / Г. Г. Почепцов – М. : “Рефл-бук”, К. : “Ваклер”, 2001. – 704 с.
4. Розпорядження від 6 червня 2007 р. № 379-р Київ “Про схвалення Концепції Державної цільової програми формування позитивного міжнародного іміджу України на 2008-2011 роки” {З змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМ № 778-р (778-2008-р) від 28.05.2008}

РОЗДІЛ 2

АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПРАВООХОРОНЦІВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Белай С.В.

Підтримання позитивного іміджу сил охорони правопорядку під час протидії кризовим явищам соціально-економічного характеру

Кризові явища соціально-економічного характеру у країнах Західної Європи демонструють соціально активну позицію громадян щодо відстоювання свого права на кращий рівень життя у вигляді виникнення суспільних (масових) заворушень. Аналіз стану українського суспільства свідчить про те, що основні показники соціально-економічного розвитку регіонів досягли критичних масштабів та призвели до поширення бідності серед населення, значної майнової диференціації, зменшення “середнього класу”, що встановлює реальну загрозу національній безпеці держави. За останні роки спостерігається значне зменшення рівня довіри до влади, й особливо до сил охорони правопорядку.

Критичне соціальне становище в Україні також підтвердило опитування населення України центром Разумкова, що проводилося з 27 січня по 2 лютого 2011 року: в разі значного погіршення життя, 60 відсотків опитаних готові взяти участь в різних акціях протесту (в грудні 2008 року цей показник складав лише 44 відсотки), а кількість громадян готових до незаконних форм протесту (несанкціоновані мітинги, блокування руху, вуличні заворушення) для захисту своїх прав теж зростає і сягнула 32 відсотків [1]. Отже перелічені факти безперечно доводять можливість виникнення в регіонах України кризових явищ за участю значної кількості населення.

На сили охорони правопорядку покладаються завдання щодо забезпечення охорони громадського порядку та здійснення заходів громадської безпеки. Діяльність правоохоронців має державний характер, оскільки вони – посадові особи, представники влади, які здійснюють владні повноваження. Вони наділяються цими повноваженнями для захисту інтересів суспільства, держави та її громадян. Військовослужбовець сил охорони правопорядку повинен пам'ятати, що вплив на правопорушника здійснюється не тільки за допомогою законодавства, методів адміністративного впливу, але й за рахунок тих особистих якостей, які забезпечують довіру й повагу до нього громадян. Саме тому від іміджу військовослужбовців сил охорони правопорядку залежить ефективність виконання службово-бойових завдань щодо припинення суспільних (масових) заворушень.

Етика діяльності військовослужбовців сил охорони правопорядку сприяє правильному формуванню їх свідомості, орієнтуючи на обов'язкове дотримання моральних норм, забезпечення справедливості, захисту прав, свобод, честі й гідності людей, охорону власної честі й репутації. Також важливими для

результативності діяльності військовослужбовця сил охорони правопорядку є його інтелект, менталітет, здібності, знання механізмів військової та державної служби.

Таким чином під час парламентських слухань щодо реформування Міністерства внутрішніх справ України доцільно зазначити, що скільки завгодно б не удосконалювали структуру міністерства, здійснювати його технічну модернізацію, без зміни мислення, застарілих світоглядів та стереотипів чекати переміни ставлення населення до сил охорони правопорядку є можливим.

Література.

1. Незадоволення владою зростає і може перетворитися на бунт : виступ голови наглядової ради Центру Разумкова Миколи Мартиненка у Верховній раді 15 лютого 2011 року. – Режим доступу : http://www.uceps.org/ukr/article.php?news_id=866

Ваврисюк Ю.Б.

Засоби та методи психофізіологічної корекції впливу психотравмуючих факторів при надзвичайних обставинах з використанням вмісту “Валізи психолога”

Законом України “Про внутрішні війська” визначені завдання, які покладені державою на це військове формування, що разом з іншими силовими структурами гарантують національну безпеку.

Психологи частин та з'єднань військ здійснюють психологічне супроводження всіх видів службово-бойової діяльності. Головною матеріальною базою в стаціонарних умовах постійної дислокації є створені практично в кожній частині кімнати для групової та індивідуальної психокорекційної роботи, а також кабінети психологів.

В разі виконання завдань поза межами дислокації, особливо в екстремальних умовах матеріальною базою роботи психолога повинна бути “Валіза психолога”, складовими вмісту якої і здійснюється психокорекційна робота як з військовослужбовцями, що її потребують, так і з цивільним населенням в зоні лиха, де доводиться виконувати службово-бойові завдання. А це десятки кілометрова зона ЧАЕС, прикордонні райони Придністров'я, райони Закарпаття, що постраждали від повені, місце техногенної катастрофи з виливом фосфору на станції Ожидів, а в наступному році – місця можливих сутичок футбольних фанатів на Євро-2012.

В науково-дослідній лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, яку очолює Олександр Тімченко, розроблений варіант вмісту “Валізи психолога” [1]. Психолого-психотерапевтичній допомозі присвячені роботи М.П. і С.Я. Бєро з обласної клінічної психоневрологічної лікарні м. Донецька [2] та інших авторів.

Нами укомплектована „Валіза психолога” виходячи з можливих завдань психологічного супроводу СБД у внутрішніх військах.

Її вміст можна поділити на:

- продукти та предмети щодо задоволення фізіологічних потреб осіб, яким необхідно надати психологічну допомогу;
- предмети та знаряддя для здійснення нервово-м'язевої релаксації;
- предмети та засоби для надання духовної підтримки;
- інформаційний блок підтримки постраждалих.

Виходячи з хронології та умов роботи психолога доцільно розглядати наступні етапи роботи та використання предметів і засобів „Валізи психолога”.

1 етап. Встановлення стійких психологічних контактів з потерпілими.

Психологічна зустріч і бесіда ґрунтується на домінуванні гуманістичних принципів і прояву емпатії зі сторони психолога. Останній формує ділові відносини, створює довіру і відчуття безпеки, проявляє турботу, співчуття, тепло, висловлює готовність відгукнутись на актуальний стан потерпілого.

Тут може бути використана візитна картка психолога. Головною психотерапевтичною процедурою є активне емпатичне слухання з відзеркаленням почуттів і змісту розповіді постраждалого.

2 етап, який може проходити паралельно з першим, чи за ситуацією окремо і скерований на задоволення фізіологічних потреб. З вмісту валізи при цьому використовуються заспокійливий, з мелісою, фіточай з термоса, чи при наявності електричного струму – чай приготований кип'ятильником. Лимони – як носії вітаміну С, що мобілізує опорні сили організму, цукор. Коньяк дозою до 40 грам як антидепресант. Шоколад, основна складова якого – какаобоби сприяють виробленню “гормонів щастя” – ендорфіну. Пластикові стакани. Автор не схвалює табакопаління, але сірники чи запальничка з цигарками теж мають бути в цьому блоці. Психологи працюють як спільно з медпрацівниками, так і можливо самостійно. Тому у валізі повинна бути аптечка ідентична аптечці водія доукомплектована заспокійливими засобами: персеном, краплями валеріанки, валідолом.

В залежності від пори року, температурних чи погодних умов у валізі є плащі від дощу та ковдра. При чому психофізіологічний ефект ковдри полягає не тільки в тому, щоб зігрітись, але і в тому щоб “сховатись” від біди. Адже при психотравмуючих ситуаціях у людей значно збільшується необхідність у захисті, а в ковдрі вони відчують себе ніби в лялечці – коконі, а як що по З.Фрейду – то в утробі матері.

На цьому етапі психолог використовує переконання, поради, пропозиції, підкріплення і схвалення стосовно певної лінії поведінки у горі, що спіткало. Поради стосуються головним чином спонтанних рішень і вчинків, які можуть привести навіть до суїцидальних спроб. З метою розвитку більш адаптованих захисних механізмів, що з боку фізіології позитивно вплине на психологічний стан, з вмісту валізи використовується загальновійськовий набір сухих продуктів. Адже один з ефективних способів утримати людину від суїциду – його нагодувати. Набір передбачає сніданок, обід, вечерю в які входять консерви, повидло, концентрати напоїв, полівітамінні препарати, цукор, ложки, серветки. У валізі має бути також туалетний папір.

З метою мобілізації і зміцнення соціальних зв'язків постраждалих доцільно

залучати для підтримки членів родини, близьких людей. Спрацьовує ефект розділення горя. Для цього валіза укомплектована мобільним телефоном з SIM-картами різних операторів і картками поповнень рахунків, конвертами, папером, ручками.

На третьому етапі, коли у психолога встановлений контакт з постраждалим¹ доцільно використовувати поведінкові методи релаксації. За свідченням В.Є.Христенко, що приймав участь в наданні екстренної психологічної допомоги населенню постраждалому від вибуху на шахті ім.Засядько, - приблизно через добу родичі постраждалих сприймали психологів як членів своєї родини, благали не кидати їх на самоті, побути пору [1].

Вміло проведена релаксація на деякий час здатна викликати „трофотропний стан”, що характеризується загальним зниженням психофізіологічної активності – тобто повною протилежністю стресовій реакції.

На наш погляд прийнятними методами в екстремальних умовах можуть бути нервово-м'язева релаксація, довільна регуляція дихання, аутогенне тренування.

Нервово-м'язева релаксація, розроблена Е.Джекобсоном (1929) і названа їм “прогресуючою релаксацією” ґрунтується на тому, що емоційна напруга супроводжується напругою поперечно-смугастих м'язів, а заспокоєння – їх релаксацією. Відповідно розслаблення м'язів після їх напруження повинно супроводжуватися зниженням нервово-психічної напруги. З цією метою у валізі знаходяться тенісні м'ячі, кільцевий еспандер та навіть м'які іграшки. При цьому останні можуть використовуватись як дітьми так і дорослими. Стискаючи руками іграшку дорослі підсвідомо “повертаються в дитинство” і дещо заспокоюються.

Довільна регуляція дихання полягає в свідомій зміні ритму свого дихання, що викликає стан більшої релаксації. Крім спеціальних вправ по регуляції діафрагмального дихання, використовуються повітряні кульки, надування яких стимулює парасимпатичну реакцію, що зменшує стрес.

В разі, коли психологи працюють в приміщеннях (школи, гуртожитки чи навіть розгорнуті військові намети) застосовується аутогенне тренування (І.Шульц, 1932). Для зниження стресу використовуються його перша ступінь, де релаксація здійснюється з допомогою вправ, скерованих на викликання відчуття тяжості, тепла, на оволодіння ритмом серцевої діяльності та дихання. У валізі з цією метою є CD-диски з кольоро-музичним та аудіо супроводженням сеансу аутогенного тренування. До речі, колір валізи теж має значення, адже за психофізіологічним впливом синій колір знижує артеріальний тиск, значно скорочує серцеві ритми, уповільнює дихання, зменшує м'язеве напруження, загальмовує емоції [3].

Не рідко від людей у яких трапилося горе, особливою з втратою рідних, чи їх тяжким травмуванням, руйнуванням житла тощо, можна почути відчайдушні вислови: “Я не хочу жити”, “Як мені тепер жити?” Тож наряду з іншими методами, психолог повинен бути готовим до надання духовної підтримки. Для цього у валізі є Євангеліє та Книга псалмів з покажчиками як знайти духовну допомогу та опору при втраті, при горі, при нещасті, при потребі охорони, при смутку. Є також ікона і чотки. А на MP-плеєрі може бути записана духовна музика

та церковні пісне співи.

Елементом аромотерапії служить ладан, аромат якого зменшує душевний біль, повертає людині відчуття спокою та захищеності.

Супутніми речами у валізі можуть бути: фотоапарат, електрофонарик, свічки, кольорові ручки і фломастери, блокноти, ніж та ножниці, пакети для сміття тощо.

Висновок: запропоновані методики разом з матеріальною базою „Валізи психолога” піднімуть ефективність роботи в кризових ситуаціях і дозволять купувати у постраждалих тривожні напруги і страхи.

Література.

1.Христенко В.Є. З досвіду надання екстреної психологічної допомоги населенню, постраждалому внаслідок вибуху на шахті ім.Засядько у м.Донецьк.-матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції.- м.Донецьк, 22-23 травня 2008 року-262-265 с.

2. Бєро М.П.,Бєро С.Я. Кризисная поддержка при чрезвычайных ситуациях- матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції.- м.Донецьк, 22-23 травня 2008 року-265-269 с.

3.Аграшенков А. Психология на каждый день-М.,1997.-26 с.

4.Александровский Ю.А., Щукин б.П., Незнамов Г.Г. и др. Психические расстройства при стихийных бедствиях и катастрофах: Метод. Рекомендации. - М.,1990. -46 с.

Ващенко І.В., Дяченко І.М.

Формування політичної культури офіцера внутрішніх військ МВС України

Сучасний стан українського суспільства характеризується внутрішньою нестабільністю, не завжди успішним пошуком стратегічних цілей та ефективними технологій їх впровадження. Як свідчить світовий досвід політична криза, ігнорування законів призводять до соціально-психологічного дискомфорту серед населення країни, що як правило посилюється зростанням розладів на фоні низького рівня політичної культури. Аналіз стану справ в сфері освіти надихає до розуміння, що найважливіше соціальне замовлення та пріоритетне завдання, має бути реалізовано під час навчально-виховного процесу, саме тоді, можливо ефективно створити умов для формування політичної культури майбутніх офіцерів внутрішніх військ.

Сьогодні ведуться багатовекторні дискусії щодо ефективності української вищої військової освіти. Результати якої здебільшого залежать від якості взаємовідносин, що складуються в самому освітньому середовищі. Саме від цієї взаємодії залежить вирішення питань про якість нашого завтрашнього життя, політична культура суспільства та гармонійний шлях його розвитку. На проблемі формування політичної культури, так чи інакше, сфокусовано багато аспектів протиріч сучасної військової освіти.

В сучасних умовах перед науково-педагогічними працівниками вищих військових навчальних закладах стоїть подвійне завдання: формування та розвиток національної свідомості та *політичної культури* майбутніх офіцерських

кадрів, з одного боку та визначення даної проблематики як однієї з пріоритетних у галузі морально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності – з іншого. Актуальність даної проблеми визначається: *по-перше*, погіршенням соціально-економічної і політичної ситуації в країні, що характеризується перманентною економічною і політичною кризою; *по-друге*, надмірною політизацією соціального середовища та його негативним впливом на свідомість військовослужбовців та військових колективів; *по-третє*, зростаючим партійно-політичним плюралізмом політичної системи України і потенційно можливим втягуванням внутрішніх військ у протистояння політичних сил; *по-четверте*, вимогами міжнародної спільноти щодо оволодіння військовими колишніх пострадянських країн європейськими стандартами культури цивільно-військових відносин.

Політична культура визначається як деякий тип політичних позицій військових, що сприяє демократичній стабільності суспільства.

Отже, доцільно накреслити *проблеми, що потребують подальшого наукового дослідження* у визначеній галузі та втілення у навчально-виховний процес Академії внутрішніх військ МВС України. Уточнення базових складових політичної культури військовослужбовця, конкретизація їх змісту стосовно офіцера, а також для інших категорій військовослужбовців внутрішніх військ світоглядні компоненти – знання, уявлення, погляди, переконання політичної та воєнно-політичної спрямованості, що мають бути засвоєні під час навчання; головне – зміст політичних ціннісних орієнтацій та установок, що мають формуватися під впливом і певним контролем керівного і викладацького складу академії; практично-поведінкові елементи, що формуються під час політичної соціалізації курсантів в умовах повсякденного життя, яка має бути систематизованою та коригуватися викладачами, командирами підрозділів та виховними структурами академії; застосуванням під час занять із соціально-гуманітарних дисциплін ділових та ситуативно-рольових ігор; оволодінням досвідом самостійного ознайомлення курсантів з політичною інформацією, методикою її аналізу (особливо наданою через ЗМІ) та виступи з інформуваннями на заняттях з соціально-гуманітарних наук, на молодших курсах, у вищих навчальних закладах та школах міста, а також перед студентською аудиторією академії; практичною організацією заходів з інформаційно-пропагандистського забезпечення під час військового стажування; участю у всіх стандартних для політичного життя суспільства формах політичної діяльності, що не обмежені діючим законодавством – виборах, референдумах, суспільних об'єднаннях та організаціях, що не переслідують політичної мети; участю у заходах щодо військово-патріотичного виховання цивільної молоді; участю у роботі наукових семінарів та конференцій з соціально-гуманітарних наук.

Важливим напрямом є дослідження ролі корпоративних військово-професійних цінностей і норм у формуванні політичної культури – військового професіоналізму, додержання Кодексу честі офіцерів внутрішніх військ МВС України, гордості за приналежність до внутрішніх військ МВС України, військового колективізму, військових традицій, ритуалів і символіки. Створення

та втілення у навчально-виховний процес певної моделі політичної культури офіцера внутрішніх військ, де якісні показники перевіряються емпірично.

Література.

1. Ващенко І.В., Резніков В.О. Формування філософської культурної толерантності у майбутніх офіцерів Сьома науково-практична конференція Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Новітні технології – для захисту повітряного простору”: тези доповідей, 13-14 квітня 2011 року.- Х.: ХУПС ім. І. Кожедуба, 2011.- С. 30- 301.
2. Резніков В.О. Політична культура офіцерського корпусу як фактор внутрішньополітичної безпеки України // Науковий вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. – 2009. Серія “Філософія”. – Вип. 30. – С. 45 – 50
3. Непіпенко Л.П. Аспекти формування політичної культури офіцера внутрішніх військ. // Честь і закон. – 2003. – №2. – С.42-43
4. Степанова Е.А. Военно-гражданские отношения в операциях невоенного типа – М.: “Права человека”, 2001

Дежурный Л.И., Неудахин Г.В., Закурдаева А.Ю.

Зачем сотрудник МВД Украины должен изучать первую помощь?

Несчастный случай на автомобильном транспорте, разбойное нападение, преступление, совершенное в состоянии алкогольного опьянения и (или) с применением оружия может произойти в любом месте и в любое время, иногда вдали от населенного пункта, когда невозможно рассчитывать на быстрое прибытие медицинской помощи.

По статистике, на Украине около половины погибших вследствие подобных несчастных случаев не доживают до приезда медиков по причине неоказания им своевременной первой помощи.

Учитывая, что количество жертв со смертельным исходом исчисляется тысячами людей ежегодно, важность изучения основ первой помощи сотрудниками сил охраны правопорядка Украины крайне необходима.

Напоминаем, что на основании ст.10 п.24 “Закона о милиции” сотрудник сил охраны правопорядка Украины “в случае необходимости принимает меры по немедленному предоставлению медицинской и другой помощи задержанным и арестованным (взятым под стражу) лицам”.

Однако, несмотря на то, что государство закрепило за милицией обязанность оказывать первую помощь пострадавшим (в том числе и при ДТП), сотрудники правоохранительных органов за редким исключением следуют закону в данном вопросе.

Отметим, что в странах Европы и в США данная проблема не стоит так остро, так как необходимость оказания первой помощи при ДТП естественным образом вписана в моральные обязанности рядового полицейского, благодаря чему в глазах населения формируется еще более благоприятный образ сотрудника правопорядка.

Вышесказанное неслучайно: создание имиджа и повышение престижа

требує уваги до всіх сторін формування позитивного сприйняття стражей порядку населенням. Навик надання першої допомоги постраждалим - неотъемлемий елемент іміджу західного поліцейського. Освідомлення того, що співробітник правопорядку в екстремній ситуації зможе надати першу допомогу, викликає у населення додаткове довірення і почуття захищеності, не говорячи вже про те, що практичне застосування таких навиків значно знижує рівень смертності і травматизму.

Це означає, що надання першої допомоги приносить користь не тільки постраждалим, знижуючи медичні наслідки нещасного випадку, але і працює на користь позитивного іміджу міліції в цілому.

Багато співробітників МВС України побоюються, що для надання першої допомоги необхідні глибокі знання в області медицини, однак, слід зауважити, що на відміну від швидкої медичної допомоги, перша допомога може (і в ідеалі – повинна) здійснюватися будь-якою особою, в тому числі і без медичної освіти. Для надання грамотної першої допомоги необхідно оволодіти лише кількома елементарними навиками.

Що ж таке перша допомога? Це - комплекс термінових простіших заходів по рятуванню життя людини. Мета її - усунути явища, що загрожують життю, а також - запобігти подальшим пошкодженням і можливим ускладненням.

Коли йдеться про першу допомогу, може скласти враження, що постраждалі в ДТП – чужі, абстрактні люди. Однак не варто забувати, що всі вони – громадяни, люди, яких бачать в міліціонері олицетворення своєї безпеки і життя, а також - своїх дітей, рідних і близьких.

Необхідність навчання основам першої допомоги складно переоцінити. Розв'язання цієї проблеми є моральною відповідальністю, як для кожного окремого члена Міністерства внутрішніх справ України, так і окремо взятого співробітника органів охорони правопорядку.

Довбій Т.Ю.

Соціально-психологічний тренінг “Стан самотності” як ефективний метод корекції самотності

Специфіка професійної діяльності спеціалістів аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, як правило, характеризується екстремальними умовами проходження служби. Головною завданням фахівців МНС України є надання допомоги людям у надзвичайних ситуаціях, проте самі рятувальники піддаються впливу певних стрес-факторів професійної діяльності.

Вплив негативних чинників професійної діяльності зумовлює емоційне та розумове виснаження, фізичне стомлення, негативні зміни особистісних якостей фахівців МНС, формуючи у них стан самотності. Безнадія, розгубленість, страх та занепокоєння, що супроводжують самотність призводять до погіршення

психічного та фізичного стану працівників МНС та в решті решт зменшують професійну ефективність виконання службових обов'язків. Ці фактори зумовлюють необхідність проведення цілеспрямованих заходів щодо збереження кадрового резерву МНС України та підтримки оптимального стану психіки персоналу аварійно-рятувальних підрозділів МНС України [1].

У зарубіжних дослідженнях з проблеми корекції самотності зазвичай виділяють два основні методи: тренінг соціальних навичок і когнітивно-поведінкову терапію. Якщо перший метод орієнтований на групове застосування, то другий орієнтований на індивідуальний підхід. У тренінг соціальних навичок зазвичай входять такі елементи як: моделювання, розігрування ролей, самоспостереження (включаючи відеометоди) і домашні завдання. У результаті здобуваються навички вступу до розмови, вміння підтримати телефоні розмови, вміння робити й приймати компліменти, регулювати періоди мовчання, підкреслювати привабливість фізичних даних, підвищувати роль невербальних методів спілкування, вивчають підходи до фізичної близькості. У когнітивно-поведінкову терапію входять різноманітні когнітивні прийоми, серед яких найбільш часто використовується розпізнавання автоматизму мислення, тобто клієнтів вчать сприймати так звані "автоматичні думки" з категорії фактів в категорію гіпотез.

На сьогоднішній день корекційна робота стану самотності працівників МНС України направлена на використання як індивідуальних так і групових методів. Вибір напряму психотерапевтичної та психокорекційної роботи із самотніми рятувальниками залежить від первинної діагностики [3].

Аналіз світової практики і практики використання соціально-психологічного тренінгу у діяльності фахівців ризиконебезпечних професій доводить, що саме соціально-психологічний тренінг є достатньо дієвим способом інтерактивного впливу на особистість професіонала екстремального профілю діяльності [2].

Актуальність проблеми самотності серед персоналу екстремальних видів діяльності та необхідність розробки заходів відновлення психоемоційного стану рятувальників МНС, що був втрачений ними внаслідок виконання завдань за призначенням в осередку надзвичайної ситуації, зумовив розробку нами соціально-психологічного тренінгу "Стан самотності".

Тренінг "Стан самотності" проводиться у два етапи. Тривалість кожного етапу становить п'ять годин з однією перервою. Загальна схема проведення тренінгів наступна: у перший день відбувається знайомство, навчання соціальним навичкам, навчання розпізнаванню автоматичних думок, дається домашнє завдання. У другий день відбувається перевірка домашнього завдання, так само триває навчання соціальним навичкам та продовження роботи з автоматичними думками, по закінченню надаються рекомендації на майбутнє.

Мета тренінгу:

➤ допомога спеціалістам аварійно-рятувальних підрозділів МНС України у подоланні почуття самотності та / або навчання способам протистояння йому.

Завдання тренінгу:

➤ Навчання соціальним навичкам.

➤ Навчання способам розпізнавання автоматичних думок.

Об'єкт тренінгу:

➤ фахівці аварійно-рятувальних підрозділів МНС України бажаючи навчитися протистоянню власному почуттю самотності, або ж почуттю самотності інших людей.

Тренінг “Стан самотності” має свої особливості. Це-використання відеоапаратури (по можливості) і відеоматеріалів, видача друкованих матеріалів, які репрезентують ситуацію тренінгу.

В даному тренінгу упор робиться на розвиток соціальних навичок та використання методу розпізнавання автоматизмів. Тренінг розрахований на проведення протягом 2-х діб та має структуру, яка відповідає особливостям повсякденної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Таким чином, проведене нами дослідження доводить, що соціально-психологічний тренінг “Стан самотності” за програмним змістом, обсягом інтерактивного впливу та рівнем методичної розробленості навчає персонал аварійно-рятувальних підрозділів МНС України протистоянню власному почуттю самотності та формує стійкі психічні конструкти за досить короткий час.

Література.

1. Екстремальна психологія : [підручник / Євсюков О. П., Куфлієвський А.С., Лебедев Д.В. та ін.]; за ред. О. В. Тімченка. – К. : ТОВ “Август Трейд”, 2007. – 502 с.

2. Лефтеров, В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис. ...докт. психол. наук. : спец. 19.00.09. – Донецьк : Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ, 2008. – 428 с.

3. Яценко, Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: [навч. посіб.] / Т.С. Яценко. - К.: Вища школа, 2004. - 679с.

Желаго А.М.

Професійне становлення командира підрозділу внутрішніх військ як умова забезпечення його авторитету у військовому середовищі

Офіцер – основа будь-якої силової структури держави, тому він повинен бути високоосвіченою людиною, патріотом своєї Батьківщини, справжнім фахівцем, здатним до самовдосконалення. У зв'язку з цим проблема професійного становлення офіцера внутрішніх військ є актуальною, потребує якісно нових підходів до її вирішення.

Проведений нами аналіз наукової літератури дозволив встановити, що під професійним становленням слід розуміти формування професійно значимих якостей і здібностей, професійних знань і умінь, активне якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що призводить до принципово нового рівня і способу життєдіяльності - творчої самореалізації в професії.

Як свідчать проведені дослідження, критеріями оцінки професійного становлення особистості командира підрозділу на стадії самостійної професійної діяльності є: професійна продуктивність, професійна ідентичність і професійна

зрілість.

Професійна продуктивність характеризує ефективність професійного розвитку особистості і міру відповідності її результатів соціально-професійним вимогам. Професійна продуктивність оцінюється на основі об'єктивних показників якості і надійності, які мають свою специфіку, залежно від стадії становлення професіонала.

Професійна ідентичність характеризує значущість професії і професіоналізації в цілому для особистості, як засобу задоволення і реалізації своїх потреб, розвитку власного потенціалу. Професійна ідентичність оцінюється на основі суб'єктивних показників: задоволеність працею, професією, кар'єрою, собою, професійна самооцінка, індекси самореалізації і самоактуалізації особистості.

Професійна зрілість свідчить про сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, про ступінь усвідомлення особистістю своїх можливостей і потреб, вимог, які їй пред'являються. Професійна зрілість є провідним показником становлення суб'єкта професійної праці.

Вказані критерії є визначальними щодо реалізації соціальної ролі командиром підрозділу та соціальних очікувань стосовно нього. Саме тому успішність процесу професійного становлення безпосередньо визначає його авторитет у військовому середовищі, під яким розуміється ступінь поваги та привабливості командира підрозділу у міжособистісних службових і неформальних відносинах, що детермінується рівнем його компетентності й професійної майстерності, ставленням до виконання службових обов'язків й колективу, місцем у суспільному житті частини.

Поряд з цим, ще однією характеристикою статусу командира підрозділу, пов'язаною з успішністю його професійного становлення є престиж – ступінь визнання суспільством чи групою заслуг особистості, чия поведінка та діяльність відповідають їх очікуванням, що й викликає повагу. Керовані такими командирами підрозділів військові колективи, як правило, мають високий рівень ефективності діяльності й військової дисципліни, здоровий соціально-психологічний клімат.

Таким чином, успішність професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ є умовою забезпечення його авторитету у військовому колективі й сприяє ефективній колективній діяльності та підтриманню належного морально-психологічного стану особового складу.

Клочан Ю.В.

Педагогічні умови соціальної адаптації курсантів вищого військового закладу як чинник формування іміджу правоохоронців

За сучасних соціально-культурних, соціально-політичних умов розвитку українського суспільства модернізуються усі сфери суспільного буття, зокрема освіта. Ускладнюються умови військової служби (автоматизація, інформаційне

навантаження, екстремальні впливи еколого-професійних факторів), що зумовлює підвищення вимог до інтелектуальних, фізичних, нервово-психічних, морально-психологічних характеристик військовослужбовців [1, с.1]. Реформування системи вищої освіти МВС України потребує виховання особистості офіцера з розвинутою соціальністю, тобто сформованою ієрархією соціальних цінностей, соціальних якостей, соціальної поведінки, як результату – індивідуального позитивно-творчого ставлення до соціального буття: сімейного, етнічного, релігійного, регіонального, глобального тощо [2, с.14]. Це, у свою чергу, уможливить формування іміджу правоохоронців, авторитет та престиж цієї професії серед населення. Тому важливо культивувати позитивний соціальний розвиток молоді ще на першому році навчання у вищому навчальному закладі, коли відбувається процес адаптації до нового соціального середовища.

Пристосування курсанта до вимог вищого навчального закладу – складний процес, адже передбачає адаптацію особистості до навчального процесу, обраної професії, міжособистісних відносин, побуту, наявної у закладі системи дозвіллієвої діяльності тощо. Роль командирів, вихователів полягає у створенні педагогічних умов для асиміляції (як ефективної форми адаптації) молодих військовослужбовців – свідомого й добровільного прийняття норм та цінностей середовища на основі особистісної солідарності з ними [3, с.27].

Однією із таких педагогічних умов може бути сприяння самоактивізації першокурсників-неформальних лідерів задля виховного впливу однолітків на соціальну адаптацію військовослужбовців.

Ця умова ґрунтується на ідеї культивування розвитку організаторських і комунікативних здібностей неформальних лідерів, здатних прагнути до творчих перетворень у соціальному середовищі, засвоювати соціальні цінності, розвивати в собі соціальні якості, вести просоціальний спосіб життя, аби власним прикладом стати вагомим фактором позитивної соціальної адаптації решти курсантів. З цією метою застосовуються інноваційні форми й методи у процесі соціально-педагогічної роботи з першокурсниками-неформальними лідерами, зокрема індивідуальні бесіди, ділові ігри (“Потерпілі від корабельної аварії”), комунікативні ігри, лідерські тренінги (“Або-або”, “Тиобираєш”, “Самотній вовк”), семінари-зустрічі (“Презентація соціальної реклами з проблеми розвитку самоврядування”); створення “Школи наставників” тощо [4].

Наступна педагогічна умова – організація спрямованості самоврядування у вищому військовому закладі на вирішення проблем соціальної адаптації першокурсників – передбачає удосконалення самоврядування як соціально-виховного засобу соціальної адаптації військовослужбовців через створення наряду (комісії), діяльність якого здійснюють відповідні підрозділи. Наприклад, змістом роботи підрозділу соціально-культурного дозвілля може бути: організація екскурсій, благодійних ярмарок, вікторин, свят; створення клубу “Волонтер”; взаємодія з державними, громадськими та релігійними організаціями тощо, що сприятиме усвідомленню курсантами корисності соціально активного, здорового проведення вільного часу, засвоєнню ними цінностей громадського життя [4].

Таким чином, визначені педагогічні умови соціальної адаптації курсантів

вищого військового закладу можуть стати ефективним чинником формування іміджу правоохоронців.

Література.

1. Рютін В. В. Педагогічні умови соціалізації військовослужбовців строкової служби збройних сил України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 / В. В. Рютін ; Луган. нац. пед. ун-т імені Тараса Шевченка. — Луганськ, 2006. — 20 с.
2. Рижанова А. О. Розвиток соціальної педагогіки в соціокультурному контексті : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. пед. наук : спец. 13.00.05 / А. О. Рижанова ; Луган. нац. пед. ун-т імені Тараса Шевченка. — Луганськ, 2005. — 44 с.
3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях / О. В. Безпалько. — К. : Центр навч. л-ри, 2003. — 134 с.
4. Клочан Ю. В. Педагогічні умови соціальної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. / Ю. В. Клочан ; Луган. нац. пед. ун-т імені Тараса Шевченка. — Луганськ, 2009. — 248 с.

Коваль А.Ш.

Сравнительный анализ некоторых личностных особенностей делинквентов

Преступности несовершеннолетних всегда уделяется особое, повышенное внимание. Это закономерно, потому что подростковый возраст часто характеризуется повышенной криминальной активностью. Факты, статистика и исследования в области криминологии наглядно показывают, что подростковая преступность в Украине активно прогрессирует. Поэтому исследования в этой области необходимы как для профилактики делинквентного поведения, так и для работы с делинквентными подростками.

Наша работа проводилась на базе Куряжской воспитательной колонии в Харьковской области с делинквентными подростками, которые были выбраны как основной контингент для исследования, а также на базе одесской общеобразовательной школы I – III ступени № 58, с подростками от 14 до 17 лет. Было исследовано 137 делинквентных подростка в качестве основной группы и 41 подросток - школьник в качестве контрольной группы. Возраст испытуемых от 14 до 17 лет, пол - мужской.

Исследуемые примерно поровну распределены между тремя основными возрастными группами, с небольшим преобладание 15-летних. При формировании контрольной выборки такое распределение учитывалось, чтобы получаемые результаты были сравнимы с контролем.

С целью выполнения поставленных задач исследования в качестве диагностического аппарата был применен патохарактерологический диагностический опросник (ПДО) Н.Я. Иванова, А.Е. Личко [5].

Так же использовались методы: описательной статистики, сравнение средних показателей в исследуемой и контрольной группе, корреляционный анализ показателей, исследование причинной структуры связей между показателями [1,2,3,4].

Вероятность верного распознавания основных типов акцентуации, согласно исследованиям авторов методики, составляет не менее 76%. Вариационная статистика основных показателей ПДО представлена таблицей.

Таб. 1

**Вариационные статистики показателей акцентуации характера
контрольной выборки школьников**

Тип акцентуации	Минимум	Максимум	Среднее	Стандарт. ошиб.	Стандарт. откл.	Асимметрия	Экссесс
Гипертимный	2	14	7,05	0,53	3,41	0,53	-0,83
Циклоидный	1	8	4,83	0,29	1,84	-0,01	-0,51
Лабильный	0	11	5,46	0,44	2,83	-0,17	-0,84
Астено-невротический	0	6	2,54	0,24	1,54	0,06	-0,50
Сенситивный	0	14	3,90	0,43	2,72	1,67	3,82
Психастенический	0	14	5,73	0,52	3,30	0,97	0,64
Эпилептоидный	0	16	7,05	0,57	3,67	0,55	0,35
Истерический	0	10	5,15	0,39	2,53	0,17	-0,70
Неустойчивый	0	11	4,10	0,36	2,32	0,33	0,86
Конформный	0	6	3,20	0,28	1,78	0,42	-0,99
Шизоидный	0	11	5,05	0,43	2,74	0,36	-0,70

Согласно методике интерпретации результатов ПДО, минимальное диагностическое число (МДЧ, т.е. число баллов в пользу того или иного типа) для разных типов акцентуации различается. Так, гипертимный тип считается вполне определенным, если суммарное число баллов не меньше 7. Для астено-невротического типа МДЧ равно 5 баллам, для всех остальных типов акцентуации – равно 6.

Как видно из таблицы 3, в контрольной группе выражено проявляются два типа акцентуации – гипертимный и эпилептоидный. Дальнейший анализ показал, что структура выраженности этих двух типов в контрольной выборке различна. Действительно, если сравнить рисунки 6 и 7, легко заметить, что показатель акцентуации эпилептоидного типа распределен в целом нормально, причем среднее значение как раз находится на границе уверенной определенности типа. В то же время распределение акцентуации гипертимного типа бимодально: первый пик снова приходится на “пограничную” область значений, а второй – на область ярко выраженной акцентуации. Заметим также, что принято считать подростков этих двух типов плохо совместимыми, их общение чревато конфликтными ситуациями.

Помимо рассмотренных выше показателей, ПДО дает возможность оценить другие личностные особенности подростка, такие как склонность к асоциализации, делинквентному поведению, диссимуляции черт характера и т.д. Описательная статистика результатов представлена в следующей таблице.

Вариационные статистики дополнительных показателей ПДО в контрольной выборке школьников

Личностные особенности	Минимум	Максимум	Среднее	Стандарт н. ошиб.	Стандарт. откл.	Асимметрия	Эксцесс
Диссимуляция	0	4	1,88	0,16	1,01	-0,37	-0,32
Откровенность	0	6	1,59	0,23	1,47	1,18	1,12
Органическая психопатия	0	7	2,39	0,24	1,56	1,21	1,10
Реакция эмансипации	0	8	2,61	0,27	1,72	1,12	1,99
Делинквентность	0	11	2,29	0,32	2,07	2,01	6,83
Мужественность	0	11	5,44	0,42	2,67	-0,03	-0,46
Женственность	0	9	2,85	0,36	2,30	0,89	0,16
Алкоголизация	-9	7	-0,95	0,69	4,39	0,29	-1,04
Негативное отношение	0	11	1,39	0,44	2,83	2,56	5,89
Риск депрессии	0	4	0,85	0,16	1,04	1,29	1,23

Вариационная статистика основных показателей ПДО представлена таблицей 3.

Вариационные статистики показателей акцентуации характера основной выборки

Тип акцентуации	Минимум	Максимум	Среднее	Стандарт. ошиб.	Стандарт. откл.	Асимметрия	Эксцесс
Гипертимный	0	12	4,77	0,23	2,66	0,45	-0,25
Циклоидный	1	10	4,36	0,19	2,16	0,46	-0,51
Лабильный	0	12	4,35	0,26	2,95	0,51	-0,34
Астено-невротический	0	8	2,96	0,17	1,96	0,32	-0,70
Сенситивный	0	10	3,93	0,20	2,37	0,41	-0,43
Психастенический	0	12	5,26	0,24	2,74	0,46	-0,36
Эпилептоидный	1	16	7,23	0,28	3,32	0,27	-0,52
Истерический	0	14	3,96	0,23	2,66	1,04	1,42
Неустойчивый	0	13	3,46	0,21	2,39	0,94	1,57
Конформный	0	7	2,17	0,15	1,72	0,76	0,13
Шизоидный	0	15	4,98	0,24	2,79	0,57	0,34

Заметим, что в среднем по этой выборке определенной является лишь акцентуация эпилептоидного типа. Распределение этого показателя почти не отличается от распределения в контрольной выборке. А вот для показателя акцентуации характера гипертимного типа ситуация отличается от контроля: в основной выборке отсутствует второй пик распределения, соответствующий ярко выраженному типу акцентуации.

В таблице 4 приведены описательные статистики дополнительных

показателей ПДО.

Таб. 4

Вариационные статистики дополнительных показателей ПДО в основной выборке

Личностные особенности	Минимум	Максимум	Среднее	Стандарт. ошиб.	Стандарт. откл.	Асимметрия	Экссесс
Диссимуляция	0	5	1,69	0,10	1,20	0,51	-0,03
Откровенность	0	7	1,32	0,12	1,40	1,46	3,10
Органическая психопатия	0	6	1,93	0,12	1,36	0,47	-0,30
Реакция эмансипации	0	6	2,47	0,12	1,35	0,45	-0,21
Делинквентность	0	11	2,94	0,20	2,32	0,88	0,32
Мужественность	0	10	4,37	0,21	2,47	0,26	-0,70
Женственность	0	8	1,74	0,14	1,60	1,29	2,25
Алкоголизация	-10	7	-1,53	0,26	3,00	0,00	0,34
Негативное отношение	0	32	2,48	0,37	4,28	3,58	18,09
Риск депрессии	0	4	1,11	0,09	1,02	0,70	-0,07

На этапе построения описательной статистики стало очевидно, что распределение вероятностей многих измеренных показателей отличается от нормального. Поэтому сравнение средних значений не могло быть проведено при помощи t-теста Стьюдента, а требовало использования непараметрических тестов. В качестве такого теста был выбран U-тест Манна-Уитни, поскольку он рекомендован для множественного сравнения средних значений выборок, лишь частично подчиняющихся нормальному закону распределения.

Далее, мы сравнили средние значения показателей акцентуации характера разных типов, эти данные приведены в таблице 5.

Таб. 5

Сравнение средних значений показателей акцентуации характера основной и контрольной групп при помощи U-теста Манна-Уитни (* обозначены значения $p < 0.05$)

Статистики	Гипертимный	Циклоидный	Лабильный	Астено-невротический	Сенситивный	Психастенический	Эпилептоидный	Истерический	Неустойчивый	Конформный	Шизоидный
Статистика U Манна-Уитни	1741,5	2349,5	2135,5	2488	2641,5	2632,5	2655	1988,5	2264	1874	2731
Статистика W Уилкоксона	11057,5	11665,5	11451,5	3349	3502,5	11948,5	3516	11304,5	11580	11190	12047
Z-статистика	-3,662	-1,54	-2,282	-1,057	-0,514	-0,544	-0,465	-2,806	-1,84	-3,241	-0,199
p-значение	0,000*	0,124	0,022*	0,291	0,607	0,586	0,642	0,005*	0,066	0,001*	0,842

Как видно, статистически значимым является различие по таким типам акцентуации характера, как: гипертимный, лабильный, истерический, конформный.

Результаты сравнения распределения дополнительных показателей ПДО приведены в таблице 6.

Таб. 6

Сравнение средних значений показателей акцентуации характера основной и контрольной групп при помощи U-теста Манна-Уитни (* обозначены значения $p < 0.05$)

Статистики	Диссемуляция	Откровенность	Органическая психопатия	Реакция эмансипации	Делинквентность	Мужественность	Женственность	Алкоголизация	Негативное отношение	Риск депрессии
Статистика U Манна-Уитни	2421	2481	2385	2734	2348,5	2151,5	1996,5	2706,5	2215	2335
Статистика W Уилкоксона	11737	11797	11701	12050	3209,5	11467,5	11312	12022,5	3076	3196
Z-статистика	-1,321	-1,106	-1,438	-0,193	-1,548	-2,229	-2,811	-0,285	-2,137	-1,657
p-значение	0,186	0,269	0,15	0,847	0,122	0,026*	0,005*	0,776	0,033*	0,098

Таким образом, статистически значимы в основной и контрольной выборках различия следующих показателей: показатели акцентуации, негативное отношение, мужественность, женственность.

Среди подростков - школьников выделились 2 типа акцентуации: гипертимный и эпилептоидный. А в группе осужденных подростков – эпилептоидный.

Негативное отношение у подростков правонарушителей выражено сильнее, чем в группе подростков – школьников (1,324 /1,88). Это вполне объяснимо, т.к. контрольная группа не находилась в условиях принудительной изоляции и принцип добровольности тестирования нарушен не был.

Основная же группа подростков, несмотря на отсутствие явных признаков нежелания сотрудничать с психологом, видимо, в силу специфической обстановки ограничения свободы, отнеслась к исследованию если и не с негативизмом, то с некоторым сопротивлением.

Мужественностью / женственностью (MASCULINITY/FEMININITY) традиционно называются обобщающие обозначения сочетаний характерных признаков представителей каждого пола, включая анатомию, внешность, половую идентичность, половые роли, сексуальные предпочтения и культурно обусловленное социальное поведение. Несмотря на исторические и межкультурные различия, эти характеристики долго считались врожденными, биологическими по природе. Осознание того, что эти различия требуют психологического объяснения, является достижением Фрейда [6].

Исследование показало разную степень интенсивности обоих этих качеств у обеих групп испытуемых (0,212 /5,44 и 0,137 /2,85).

Можно отметить, что у делинквентных подростков эти качества стремятся к нулю. Для объяснения этого феномена, безусловно, необходимы дальнейшие изыскания в этой области.

Литература.

1. А. Афифи, С. Эйзен. Статистический анализ: подход с применением ЭВМ. – М.: Мир, 1982 г., 488 стр.
2. Айвазян С.А. и др. Прикладная статистика: Классификация и снижение размерности. Справочное издание. – М.: Финансы и статистика, 1989. - 607 с.
3. Бююль А., Цёфель П. SPSS: Искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. – СПб.: ООО “ДиаСофтЮП”, 2002, 603
4. Ким Дж.-О., Мьюллер Ч.У., Клекка У.Р. и др. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ. М.: “Финансы и статистика” 1989, 216 с.
5. Патохарактерологический диагностический опросник для подростков и опыт его практического использования. Ред. А.Е.Личко, Н.Я.Иванов. — Л.: изд. инст. им. Бехтерева, 1976.
6. Национальная психологическая энциклопедия. vocabulary.ru/

Ковальчук О.П.

Специфіка самореалізації особистості військовослужбовця в професійній діяльності

Сучасні умови висувають жорсткі вимоги до поведінки, рівня інтелекту й професійного мислення особистості. Це зумовлює підвищення вимог до професійної компетентності, рівня саморегуляції професійної діяльності і мислення військовослужбовців. Слід також зауважити, що на сучасному етапі реформування Збройних Сил України суттєвого значення набуває розвиток професійної мотивації військовослужбовців. Професійна діяльність є значущою сферою самореалізації людини. Базовими характеристиками професіонала як суб'єкта діяльності є:

активність, яка полягає у самостійному визначенні мети діяльності і можливості її досягнення;

цілеспрямованість діяльності, результатом виконання якої є реальна зміна ситуації й об'єкта, на якій вона була спрямована;

принципово штучний характер діяльності, якій полягає в тому, що будь-якому вчинку передують реальне відтворення, котре містить в собі різні операції, засоби, умови й очікуванні результати його виконання.

За такого співвідношення розглянутих понять професіоналізація являє собою процес становлення суб'єкта діяльності. Психологічне пізнання останнього пов'язане з визначенням впливу суб'єктної активності на професійний розвиток людини, визначення її параметрів та способів вимірювання. Вкрай важливий аналіз цієї сутнісної характеристики при вирішенні практичних завдань упродовж

усього шляху становлення особистості фахівця – під час самовизначення, самопізнання і здолання перешкод у прямуванні до вершин свого розвитку.

Успішність професійної діяльності особистості визначається не тільки її індивідуальними особливостями, але й рівнем професійної компетентності, психологічною готовністю до діяльності, високим ступенем відповідальності, станом здоров'я тощо.

Разом з тим, слід зазначити що, ефективність діяльності перебуває в прямій залежності від мотивації й, за даними наукових публікацій із зазначеної проблематики, показує, що сьогодні є актуальною проблема побудови цілісної концепції мотивації професійної діяльності, яка б дала змогу пояснити за допомогою яких механізмів і яким чином особистість творить себе через професію та реалізує своє призначення і професійне покликання в цьому житті. Структура мотиваційної сфери людини в процесі життєдіяльності проходить етапи формування й становлення. Це формування являє собою складний процес, що відбувається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів навколишнього середовища. Для реалізації ефективного трудового процесу необхідно мати потребу, що буде формувати мотив, який спонукує людину до певних дій, а їхня реалізація можлива тільки за умови активності суб'єкта діяльності. Як зазначає В.І.Осьодло, у такому розумінні ефективна професіоналізація можлива при умові, що професія постає для особистості сферою реалізації своєї життєвої програми, найважливіших особистісних цінностей, можливо, навіть смислу життя, а сам процес праці усвідомлюється як невід'ємна послідовність життєтворчості, що забезпечує мотиваційне налаштування на професійну діяльність.

Особлива роль мотивації наголошується в складних і небезпечних професіях, де саме мотиваційний компонент професійної діяльності забезпечує безпечно і успішне виконання завдань. Значення мотиваційного фактора в комплексі з важливими особистісними якостями підтверджується під час здійснення професійної діяльності військовослужбовцями. Це відноситься до тих ситуацій коли військовослужбовець, за своїми індивідуально-психологічними якостями, придатний для певної професійної діяльності, а його мотиваційний потенціал визначити важко. Як відомо, мотивація має динамічну структуру, тому важливе своєчасне виявлення спрямованості особистості військовослужбовця, рівня мотивації, у тому числі ціннісно-сміслові чинники мотивації. Відповідно велику увагу у своїй роботі ми приділяємо індивідуальним психологічними особливостям, які входять до структури мотиваційної сфери і визначають ефективність професійної діяльності особистості військовослужбовця.

Слід зазначити, що виявляється, складність полягає не в діагностиці особистісних особливостей, а в діагностиці мотиваційного аспекту професійної діяльності. Враховуючи це, не завжди володіння тими або іншими важливими особистісними якостями забезпечує ефективність виконання професійних завдань. Для цього необхідна відповідна мотивація професійної діяльності. Це може бути пов'язано з різними причинами. Особистісні якості можуть бути сформованими і досить стійкими, чого ми не можемо стверджувати про мотиваційний компонент. Досліджуючи особливості професійної мотивації військовослужбовців, на нашу

думку, слід дотримуватися саме цих позицій. Проблема вивчення мотивації особистості, яка виконує діяльність в особливих умовах, є актуальною та недостатньо вивченою і вимагає конкретного розгляду для різних видів військово-професійної діяльності, на що і направлено наше дослідження. Головним завданням є аналіз стану досліджуваної проблеми, її теоретичної і прикладної значимості.

В основі формування мотивів завжди лежать певні потреби, які є головною спонукальною силою поведінки, джерелом активності, основою для складної системи мотивації. Потреби й мотиви, що формуються на їхній основі, визначають відношення військовослужбовців до військової професійної діяльності. Разом з тим, мотиви також пов'язані зі спрямованістю особистості, тобто із сукупністю найважливіших цілей, які ставить людина в житті. Але постановка цих цілей залежить від виникнення мотивів певної діяльності. При цьому мета не втрачає своєї самостійності, не перетворюється в мотив. Тільки стаючи мотивом, потреба, нарешті, здобуває свою повну психологічну визначеність.

Кожний вид людської діяльності характеризується своїми специфічними спонукальними мотивами, у яких своєрідно трансформуються особливості професійної діяльності людей. В даному випадку доречно буде сказати про полімотивованість діяльності. На основі проведеного аналізу проблеми можна зазначити, що в нашому дисертаційному дослідженні ми будемо визначати мотивацію як сукупність мотивів. Мотивацію професійної діяльності ми розуміємо як сукупність мотивів діяльності, що знаходяться в певній ієрархії і утворюють певну структуру. Дана структура мотивів діяльності розглядається як динамічна, тобто така, що зазнає змін в процесі розвитку цієї діяльності.

Таким чином, мотивацію професійної діяльності військовослужбовців слід визначити як процес суб'єктивного перетворення особистістю умов і факторів соціального середовища в результаті усвідомлення й прийняття їхнього змісту й значущості в активні спонукальні сили, що лежать в основі мислення, поведінки, вчинків тощо. Зміст мотивації полягає в тому, щоб відшукати й знайти саме такі дії, які відповідають основній, закріпленій в житті установці особистості.

Отже, підбиваючи підсумки теоретичного аналізу слід зазначити, що розвиток особистості військовослужбовців відбувається відповідно до особливостей та закономірностей загального психічного та особистісного розвитку людини. Індивідуально-професійний розвиток на різних етапах професіоналізації обумовлений якісними характеристиками професійного самовизначення військовослужбовців. Психологічна сутність професійного самовизначення розкривається у двосторонньому процесі взаємодії особистості та професії і відбиває якісні перетворення цілісної системи відносин: до себе, до людей, до професії. Особливості перетворення цілісної системи відносин людини до професії на різних етапах професійного розвитку слід розглядати як об'єктивний показник динаміки її професійного самовизначення.

Література.

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2003. – 508 с.

2. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.
3. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В. И. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
4. Балл Г.О. “Мотив” : уточнения понятия // Психол. журнал, 2004. – Т. 25. № 4. – С 56-65.
5. Осьодло В. І. Критерії суб’єкта військово-професійної діяльності / В. І. Осьодло // Право безпеки. – 2009. – № 2. – С.228 – 233.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф Зеер – М. : Академический Проект, 2005. – 336 с.
8. Ложкін Г. В. Проблема суб’єкта як теоретична основа професіоналізації особистості / Георгій Ложкін, Наталія Глуханюк, Наталія Волянюк // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2 (12). – С. 97–103.
9. Українська психологічна термінологія: словник-довідник / [авт-уклад.: С. І. Болтівець, Н. В. Слободяник, М.-Л. А Чепи, Н. В. Чепелева; за ред. М.-Л. А Чепи]. – К.:ДП “ Інформаційно – аналітичне агентство”, 2010. – 302 с.

Комісаров О.Г.

Інформаційна культура сил охорони правопорядку як підґрунтя формування їх іміджу в сучасних умовах

Формування на базі громадянського суспільства, розбудови України як правової держави та проведення масштабної адміністративної реформи інформаційної спільноти сил охорони правопорядку поряд із всебічним зміцненням законності у сфері доступу до публічної інформації, захистом інформаційних прав і свобод людини передбачає усвідомлення необхідності розгляду інформаційної культури в якості іміджевого і функціонального аспектів їх діяльності.

Забезпечення безпеки і правопорядку є одним із важливих факторів розвитку українського суспільства, утвердження принципу соціальної справедливості, гарантій прав і свобод громадян. Серед гарантій їх забезпечення важливе місце займають інформаційно-правові чинники, до яких відносяться не тільки інформаційні права й свободи громадян, але й інформаційні ресурси сил охорони правопорядку та способи їх використання. Останні у сукупності складають феномен “інформаційної культури”.

Інформаційна культура, як один з ключових сегментів культури інформаційної цивілізації, пронизує решту всіх культурних фрагментів, у зв’язку з чим констатуємо, що функціонування останніх в інформаційному суспільстві без зв’язку з інформаційною культурою є неможливим. Слід зазначити, що однозначного визначення поняття інформаційної культури у сучасній інформаційно-правовій науці ще не вироблено. При цьому переважна більшість дослідників схиляються до її тлумачення або як “інформаційної якості” окремої людини, або вдаються до більш загального тлумачення вказуючи, що інформаційна культура є станом в якому “гармонізовано внутрішній світ людини з повним обсягом соціально значущої інформації”.

Також слід відзначити й дослідників феномену інформаційної культури, які залишаються на загально цивілізаційних позиціях, пов'язуючи предмет власних досліджень із цінностями культури як такої, певним рівнем знань, що дозволяють людині вільно орієнтуватися в оточуючому середовищі, брати участь в його формуванні і перетворенні, сприяти комунікації тощо. Серед прихильників такого підходу зустрічається й розуміння інформаційної культури як характеристики рівня розвитку суспільства.

Зазначимо, що розмаїття поглядів на феномен інформаційної культури відображає як рівень його осмислення, так і складність, різноплановість його практичного використання у таких системах як забезпечення безпеки і правопорядку. Відомо, що при аналізі складних феноменів доцільним є застосування системного підходу. При дослідженні інформаційної культури сил охорони правопорядку засобами системного підходу можливо визначити два основних складових елементи: суспільний і технологічний. У першому випадку ми розглядаємо інформаційну культуру як соціокультурний феномен, в другому – соціальну технологію.

Щодо першого з елементів, то інформаційну культуру можливо розглядати як частину загальної культури, один з найважливіших аспектів культурної діяльності взагалі, що має риси, загальні для всієї культури, має нерозривний зв'язок з соціальною природою людини, є продуктом людської діяльності, результатом активного ставлення людини до оточуючого середовища. Одночасно інформаційна культура виступає як необхідний і ефективний чинник освоєння людиною культурної реальності крізь призму культурного потенціалу суспільства, який накопичувався людством у процесі свого розвитку. У зв'язку із викладеним констатуємо, що усвідомлення феномену інформаційної культури доцільно пов'язувати не лише з опануванням комп'ютерної техніки або інформаційної технології, а з процесами наукової діяльності, освіти, управління економічними і соціальними процесами, сферою побуту, дозвіллям тощо.

Завдяки інформатизації суспільства значення інформаційної культури збільшується, а сам процес виступає як об'єктивно необхідний для регулювання розвитку суспільства. Залежно від суб'єкта, який виступає носієм інформаційної культури у сфері забезпечення безпеки і правопорядку, її можна розглядати на трьох рівнях, які загалом відповідають структурному поділу сил охорони правопорядку:

- інформаційна культура окремого співробітника;
- інформаційна культура окремих груп співробітників, об'єднаних спільною професійною метою у певний підрозділ сил охорони правопорядку, у тому числі й у зведені загони;
- інформаційна культура сил охорони правопорядку в цілому.

На кожному з рівнів інформаційна культура також являє собою певну систему, яка складається з підсистем:

- культури пошуку нової інформації, розуміння людиною того, що усунення інформаційного дефіциту завжди пов'язане із значними психологічними труднощами, ломкою стереотипів (сучасний пошук припускає вміння

проаналізувати свої інформаційні потреби, використання формальних і неформальних каналів отримання інформації, освоєння можливостей нових інформаційних технологій тощо);

- культури отримання і переробки інформації, розуміння особливостей сучасних вербальних і невербальних повідомлень, аналізу всіх документів за напрямом, що вивчається;

- усвідомлення того факту, що отримання будь-якої “професійної” інформації є засобом підвищення кваліфікації й отримання нових знань;

- навчання умінню переробляти великі масиви інформації як за допомогою інформаційних (комп'ютерних) технологій, так і інтелектуальних нормалізованих методик (поаспектного аналізу текстів, контент-аналізу, класифікаційного аналізу тощо);

- навчання умінню генерувати власні бази даних і формувати особисті пошукові системи;

- розуміння важливості професійного спілкування, усвідомлення професійного “сленгу”;

- формування прагнення до підвищення рівня комунікаційної компетентності;

- виховання у собі терпимості до інших точок зору і думок, появи “синергічного” мислення;

- навчання умінню знаходити підтримку у населення та навичкам їх залучення до забезпечення безпеки і правопорядку;

- навчання умінню чітко й доказово формулювати результати власної діяльності;

- знання норм, що регламентують використання інтелектуальної власності.

Інформаційна культура виявляється в інформаційній поведінці людей, під якою розуміють спосіб дій, сукупність зусиль людини для отримання-засвоєння і використання-створення нового знання, його передачі і розповсюдження у суспільстві. При цьому, інформаційна поведінка, з одного боку, відображає активність особи як суб'єкта, що пізнає, його вміння орієнтуватися в інформаційному просторі, а з іншого – виявляє ступінь доступності і комфортності використання сукупних інформаційних ресурсів як можливостей, які суспільство надає силам охорони правопорядку. За таких умов констатуємо, що у системі забезпечення безпеки і правопорядку імідж кожного співробітника та системи в цілому залежить від здатності своєчасно знаходити, отримувати, адекватно сприймати і продуктивно використовувати нову інформацію (нове знання) у професійній діяльності.

Оптимальному протіканню будь-яких процесів інформаційної діяльності, у тому числі й формуванню інформаційної культури, заважають інформаційні бар'єри – стани, коли, або складність інформації переважає рівень фізіологічних можливостей однієї людини, або організація та соціально-економічні механізми, як резерви традиційних прийомів удосконалення управління, виявляються вичерпаними. Безпосередньо інформаційними бар'єрами сил охорони

правопорядку вважаємо:

- географічні бар'єри, які пов'язують повноту і достовірність інформації із відстанями, що розділяють суб'єкт і об'єкт взаємодії;
- історичні бар'єри, що вказують на часовий інтервал, що розділяє ту або іншу подію і повідомлення про неї, у тому й числі сезонність події;
- державно-політичні, режимні бар'єри, що роблять недоступними певну частину відомостей, що є власністю держави (сил охорони правопорядку) і не підлягає передаванню загальнодоступними каналами;
- відомчі бар'єри, що створюються окремими посадовими особами;
- економічні бар'єри, що виникають через брак коштів, низьку кваліфікацію кадрів, відсутність достатньої вмотивованості тощо;
- технічні бар'єри, що пов'язані із відсутністю техніки, здатної прискорити і оптимізувати інформаційні процеси;
- термінологічні бар'єри, що пов'язані із використанням понять, які допускають подвійне тлумачення або не є доступними широкому колу споживачів інформації;
- мовні бар'єри;
- психологічні бар'єри, що включають особливості сприйняття, пам'яті, переконань і інших сторін людської психології;
- резонансні бар'єри, що пов'язані із адекватністю “офіційної” інформації потребам індивіда-споживача.

Зазначимо, що подолання цих бар'єрів є ключовим аспектом формування позитивного іміджу сил охорони правопорядку, а їх збереження у практиці роботи призводить не тільки до його “псування”, але й до загальної неготовності окремого співробітника до самостійної роботи з інформацією. Його навчання та можлива переорієнтація на готовність до самостійної роботи з інформаційними ресурсами таким чином сприймається як визначальний чинник формування інформаційної культури сил охорони правопорядку.

Підсумовуючи викладене зазначимо, що в умовах інформаційного суспільства життєво важливого значення для кожної “пересічної” людини набуває культура пошуку і сприйняття інформації, яка стосується безпеки і правопорядку, а також уміння працювати з нею. Посередниками між виробниками інформації і її споживачами (користувачами) виступають системи знань (ЗМІ, Інтернет, спеціалізовані бази знань, бібліотеки), які є найбільш крупними і авторитетними сховищами інформації. Важливим напрямом їх діяльності є забезпечення широкого доступу читачів до інформаційного ресурсу безпеки і правопорядку. У зв'язку з цим на перший план виходить вивчення готовності користувачів до взаємодії з автоматизованими засобами і уміння користуватися ними в цілому. Щоб орієнтувати роботу систем знань на користувача, що має можливість самостійного доступу до електронних інформаційних ресурсів, необхідно мати уявлення про різні особливості систем безпеки і правопорядку сформовані для усвідомлення масовим користувачем. Такими особливостями вважаємо рівень

інформаційної культури та психологічні особливості конкретної особи, умов професійної і освітньої діяльності, загальна інформованість тощо.

Котелюх М.О.

Етика працівників міліції громадської безпеки як критерій їх професійного відбору

Актуальність теми дослідження. Системна трансформація українського суспільства, реформування системи МВС України, зумовили зміни характеру служби в системі МВС. Поряд із позитивними зрушеннями, які останнім часом відбулись в правоохоронних органах, спостерігаємо виникнення низки проблемних моментів. Серед них слід окремо відмітити стан аномії, чинниками якого є неможливість спрогнозувати власну службову діяльність, очікування непередбачених змін в ній, розходження між декларованими напрямками розвитку системи ОВС та реальним станом справ. В цих умовах відсутність спільної ідеології, яка б могла підвищити відчуття причетності працівників до системи МВС, підсилює їх індивідуалізацію, ізоляцію від колективів та від системи ОВС в цілому. Непоодинокі випадки невдоволеності працівників службою, розчарування в кар'єрі правоохоронця, байдужості не тільки до проблем громадян, а і до власного життя.

Професійна етика правоохоронців, як об'єднуюча ідеологія, могла б значною мірою виступати протектором вказаних негативних тенденцій, але цього досі не відбувається. Метою статті є аналіз вимог, які висуваються до працівників міліції громадської безпеки на етапі професійного відбору, і стосуються питань професійної етики.

Виклад основного матеріалу. Аналіз робіт, у яких розглядаються питання професійно-правової підготовки й виховання майбутніх працівників органів внутрішніх справ дозволив виділити ті дослідження, автори яких наголошують на необхідності підвищення рівня моральності міліціонерів, акцентують увагу на окремих професійно-етичних якостях (Н. Липовська, О. Панченко, В. Немирич, С. С'єдін, І. Колобова, А. Деркач, О. Софронова та ін.). Значна кількість якостей, що виділяється дослідниками в якості етичних, не дозволяє вести цілеспрямованої роботи з їх формування в майбутніх фахівців. Цим обумовлена необхідність систематизації професійно-етичних та правових якостей, виявлення серед них найбільш важливих для професії міліціонера.

Діяльність працівників міліції громадської безпеки більшою мірою, ніж у представників інших професій, регламентована фіксованими нормами, законами, тому суспільно значуща мета, якій підпорядкована професійна етика працівників міліції громадської безпеки (далі – МГБ), зафіксована в Конституції України. Працівники МГБ виконують найважливіший конституційний обов'язок держави - охорону і захист прав і свобод людини і громадянина. Пошана до людини як до громадянина, його конституційних прав і свобод, готовність завжди і скрізь встати

на їх захист є ядром професійної етики працівників міліції громадської безпеки, основною професійно-етичною цінністю.

Аналізуючи феномен професійної етики, як і етики взагалі, необхідно розглянути структуру і основні компоненти професійно-етичної свідомості працівників міліції громадської безпеки. Професійно-етична свідомість як форма суспільної, групової свідомості включає два рівні - теоретичний і буденно-психологічний.

Теоретичний рівень включає ідеалами, принципи і нормами, засвоєні працівником в процесі свого життя і професійної діяльності. Професійна діяльність працівників міліції громадської безпеки носить публічний, громадський характер, тому зміст професійно-етичної свідомості визначає пануючі в суспільстві етичні цінності і ідеологічні представлення. Правоохоронні органи в будь-якому суспільстві завжди будуть віддзеркаленням ідеології влади і інструментом влади. Проте це не означає, що працівників міліції громадської безпеки мають бути просто провідниками чужої волі.

Існують деякі ідеологічні константи, незмінне положення правоохоронних органів при будь-якому режимі. Оскільки ОВС є інструментом держави, інститутом, упорядковуючим громадські стосунки, єдиною їх ідеологією є ідеологія порядку, забезпечення гарантованого рівня безпеки для усіх членів суспільства, незалежно від їх національної, релігійної і соціальної приналежності. У суспільстві може існувати протиріччя між різними політичними партіями, конфесіями, класами, але працівник міліції повинен, не втручаючись в з'ясування правоти тій або іншій із сторін, запобігати насильству і забезпечувати безпеку як учасників конфлікту, так і оточення.

Окрім цінності порядку, іншою складовою ідеології працівників МГБ є патріотизм в первинному розумінні цього слова. "Патріот" по-французьки означає "громадянин", тобто людина, пов'язана з державою цілим комплексом прав і обов'язків. Істинним патріотом є той, хто цілком живе інтересами держави, готовий захищати їх до кінця.

Нарешті, як найважливішу ідеологічну константу слід назвати прагнення до справедливості. Відомо, що справедливість – це одна з визнаних "загальнолюдських" цінностей, яка має соціально-політичний і правовий характер. Справедливість включає пропорційні співвідношення між роллю окремих людей (класів) в житті суспільства і їх соціальним положенням, між діями і наслідками (злочином і покаранням). Порушення такої відповідності розглядається як прояв несправедливості. Зазвичай оцінку "справедливо – несправедливо" люди схильні застосовувати для усіх ситуацій. Зокрема, в роботі правоохоронних органів ми часто стикаємося з випадками, коли пересічним громадянам дії працівників МГБ здаються несправедливими, санкції, що накладаються ними, занадто жорстокими. Однак працівники міліції громадської безпеки здійснюють передусім юридичну справедливість. Під нею розуміється рівність усіх громадян перед законом.

Прагнення до встановлення порядку, справедливості і вірність інтересам держави є ідеями, які складають ідеологічну базу професійно-етичної свідомості працівників міліції громадської безпеки. Але їх розумного осмислення ще

недостатньо для того, щоб бути інтеріоризованими в якості регуляторів поведінки працівника.

Необхідним є сформованість другого рівня професійно-етичної свідомості – буденно-психологічного. До цього рівня етичної свідомості відносять вірність Присязі, совість, професійний обов'язок і професійну честь працівника міліції. Розглядати цей рівень можна тільки через призму особи людини і громадянина. Завдання підрозділів ОВС, які займаються комплектуванням, в тому, щоб підібрати кандидатів, які мають високі морально-етичні якості в загальнолюдському плані. Як же реалізується це вкрай важливе завдання? Проаналізуємо критерії придатності кандидатів на посади дільничних інспекторів міліції, як типових представників МГБ.

Методичні рекомендації про порядок професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України (ДРП МВС України від 21.06.07 № 6/2/1-3420) встановлюють, що основою діяльності дільничного інспектора міліції (далі – ДІМ) є профілактична робота з населенням у цілях попередження правопорушень, злочинів та інших надзвичайних подій. Основними функціями ДІМ є активне спілкування з різноманітними прошарками населення і посадовими особами з метою виявлення потенційно небезпечних осіб і ситуацій. Постійний зв'язок з населенням дільниці, уважне ставлення до звернень громадян, чітке дотримання законності – це головні принципи діяльності ДІМ.

Після навчання у вищому навчальному закладі МВС України або училищі першопочаткової підготовки працівників міліції кандидат на посаду повинен володіти наступними практичними навичками та вміннями: 1) складати адміністративно-процесуальні документи; 2) проводити дізнання; 3) здійснювати адміністративний нагляд за особами, які були звільнені із місць позбавлення волі, контролювати поведінку умовно засуджених; 4) кваліфіковано розглядати пропозиції, заяви, скарги громадян і приймати по ним обґрунтовані рішення; 5) застосовувати засоби активної оборони та захисту; 6) надавати невідкладну допомогу особам, що постраждали від злочинів і нещасних випадків, а також тим хто знаходиться в громадських місцях в безпомічному стані.

Негативними критеріями для відбору на посаду ДІМ є: 1) слабо розвинена професійна спостережливість; 2) неврівноваженість та самовладання під час конфліктів; 3) невміння відстоювати власну точку зору; 4) нездатність приймати рішення в умовах дефіциту часу; 5) невміння робити висновки із суперечливої інформації; 6) слабкий рівень запам'ятовування зовнішності та поведінки людини; 7) відсутність розвинутих здібностей до швидкого встановлення контактів з новими людьми.

Аналізуючи викладене, бачимо, що вимога етичності по відношенню до кандидатів на посади ДІМ прямо не реалізована, хоча і задекларована як провідний принцип діяльності дільничного інспектора. На нашу думку, це пов'язано зі складністю операціоналізації поняття “професійна етика”. Що вважати проявом професійної етики? Чи можна прогнозувати міру етичності працівника ОВС на етапі професійного відбору? Очевидно, що використання тестових завдань та особистісних опитувальників не може забезпечити вивчення

етичності людини. Вважаємо, що підійти до вирішення цього питання можливо за допомогою кейс-методу професійного відбору, тобто пред'явлення кандидату неоднозначних з етичного боку ситуацій службової діяльності для розв'язання у формі ділової гри.

Перспективою подальших досліджень є створення кейсів для вивчення особливостей професійної етики працівників міліції громадської безпеки та оцінка ефективності цього методу.

Кравченко О.В., Прокопенко Ю.О.

Свідоме відношення до професійної діяльності як передумова розвитку професійно-значущих якостей практичних психологів МВС України

Більшість дослідників проблеми ефективної професійної діяльності психологів вказують, насамперед, на значимість виразності певних спеціальних здібностей до даного виду діяльності. Так, Н.В. Бачманова й Н.А. Стафуріна провідною спеціальною здібністю психолога називають талант спілкування. Н.А. Амінов і М.В. Молоканов, пов'язують успішність діяльності психолога із рівнем сформованості таких характеристик, як інтерперсональні (комунікативні) і проектні (сила впливу на поведінку інших людей) уміння й антропоцентрична спрямованість (інтегральна чуттєвість до об'єкта, процесу й результату психологічної діяльності). Виходячи із цього, ними виводяться деякі компоненти спеціальних здібностей психолога.

Отже, дана проблематика є досить широко висвітленою в сучасній психологічній літературі, однак, на нашу думку, говорити про ті або інші характеристики, що визначають ефективність діяльності психолога (незалежно від того, про який рівень функціонування йде мова – психофізіологічні передумови або особистісні риси), можливо тільки у випадку осмисленого відношення професіонала до себе в контексті професійної діяльності і його відношення до самої діяльності в цілісному контексті життя. Особистісні характеристики фахівця, дійсно, знайдуть статус професійно-значущих якостей, якщо він буде внутрішньо вільний у ситуації вибору й здатний прийняти відповідальність за процес і результат своєї діяльності. Дані характеристики не можуть бути виражені сильно або слабо, вони або є, або їх немає.

Дослідження, проведене А.І. Донцовим і Г.М. Білокриловою, показало, що у свідомості майбутніх фахівців-психологів їх майбутня практична діяльність представлена досить вузько (відбита лише одна з функцій професійної діяльності – вплив на об'єкт вивчення, насамперед, окрему людину). З образу психолога як суб'єкта діяльності випадають характеристики, пов'язані із виконанням дослідницьких функцій, а психологія розглядається в більшості випадків як “прикладна наука, що робить безпосередньо корисні для суспільства й людини послуги”.

Критерій ефективності професійної діяльності психолога практично завжди виражений у певному якісному показнику, відбитому в суб'єктивній реальності об'єкта праці (або об'єктів, якщо мова йде про групи людей). Відповідно об'єктивний показник результатів своєї діяльності психолог одержує безпосередньо зі зворотного зв'язка від людей, яким надавалася послуга, і взаємовідносин з колегами. Саме ці відносини обумовлюють процес формування соціальної ідентичності як значимого фактора цілісної "Я-Концепції" у період становлення професіонала. Таким чином, характер відносин із соціальним оточенням виступає фактором, що обумовлює прийняття фахівцем відповідальності за цілі, процес і результати різних аспектів свого життя й що допомагає знайти відчуття впевненості й внутрішньої свободи. Інтерналізація відношення до себе й життєвої ситуації, безсумнівно, позитивно позначається як на професійному й особистісному зростанні фахівця, так і на ефективності його діяльності.

Значення об'єктивних обставин, що впливають на свідомість індивіда, зростає на початку професійно-трудової діяльності. Зокрема, це відбувається через взаємодію наявних ціннісних уявлень і особистісних смислів фахівця й існуючої в даній професії системи професійних норм і цінностей. Оскільки будь-який акт людської діяльності має для конкретного індивіда або групи психологічне забарвлення, то через міжособистісні стосунки, поряд із особистісними смислами, проявляються й різні особистісні характеристики взаємодіючих осіб. Іншими словами, участь людей у професійній діяльності, що має загальні цілі й ознаки, веде до формування в них подібних рис особистості, обумовлених професійними вимогами до психічних і психофізіологічних особливостей людини. Отже, через процес осмислення себе як суб'єкту діяльності при безпосередній взаємодії з більш досвідченими професіоналами відбувається розвиток необхідних професійно-значущих якостей особистості, що, у свою чергу, сприяє розвитку особистісної концепції фахівця – "Я-професіонал".

Таким чином, особистісні смисли, що виражають відношення до професійної діяльності, проявляються, закріплюються й коректуються в ході самої діяльності. Необхідно відзначити, що процес функціонування системи особистісних смислів і професійна діяльність є взаємодетермінованими й у комплексі обумовлюють цілісний процес особистісного розвитку професіонала. З одного боку, відношення до професійно-трудової діяльності й середовища формується на основі системи особистісних смислів людини, обумовлених минулим досвідом, усвідомлювана частина якої існує у вигляді ціннісних уявлень і орієнтацій, що виражають життєві перспективи, з іншого боку – сам процес особистої участі в професійній діяльності й взаємодії із професійним середовищем впливає на систему особистісних смислів, обумовлюючи адекватний діяльності рівень її функціонування. У той же час адекватність рівня функціонування системи особистісних смислів характеру й спрямованості професійної діяльності, виражена в осмисленому відношенні до цих елементів дійсності й себе як до суб'єкта цього відношення, обумовлює прояв особистісних характеристик, необхідних для ефективної діяльності.

Соціально-психологічні передумови формування престижу військовослужбовця служби за контрактом у процесі професійної підготовки

Важливою передумовою для успішного виконання поставленого завдання є авторитет військовослужбовця і розуміння відповідальності служби, яку він виконує. Головним завданням військовослужбовця є те, щоб оточуючі люди сприймали його як захисника прав і свобод, честі та гідності, гаранта свободи та особистої недоторканості. І якщо такі принципи будуть дотримуватись, а правоохоронці виконуватимуть свої завдання професійно та впевнено, то престижність військової служби буде оцінюватись суспільством на високому рівні.

Говорячи про соціально-психологічні передумови формування престижу військової служби за контрактом у внутрішніх військах слід зазначити, що військовослужбовці виконують свої обов'язки безпосередньо контактуючи з людьми і повинні притримуватись встановлених правил та норм, чітко виконувати посадові інструкції, керуючись відповідними документами та статутами. Цей фактор здебільшого і буде відігравати важливу роль у формуванні авторитету військовослужбовця в соціальному середовищі та престижу його діяльності.

Оскільки соціальне середовище – основне середовище існування особистості, то принципово важливою є психологічна стійкість військовослужбовця у міжособистісній взаємодії. У плані міжособистісної взаємодії на перший план виходить упевненість, рішучість, здатність до впевненої поведінки. Впевненість проявляється в умінні виражати свої думки та почуття в соціально прийнятній формі, тобто не принижуючи при цьому гідність інших; у готовності брати на себе відповідальність за свої дії; в конструктивному підході до вирішення проблем; у прагненні не обмежувати чужі інтереси. Впевнений військовослужбовець може висловлювати свої вимоги до персоналу, здатен говорити про це прямо й вислуховувати незгоду чи заперечення, не розгублюючись.

Дефіцит упевненості проявляється в агресії чи невпевненій поведінці [1]. Для агресивної поведінки характерна тенденція виражати свої думки та бажання у формі вимог і наказів, звинувачень та образ; прагнення перекладати відповідальність за свої дії на інших, не сприймати інші думки та утверджувати свою точку зору, як головну при вирішенні проблем, робити вибір за інших. Невпевнена поведінка частіше за все реалізується у формі пасивно-агресивної поведінки, якій притаманні [2; С. 120-125]:

- невміння чи небажання прямо виразити свої вимоги;
- невизнання відповідальності за свої дії шляхом уникнення вибору, надання цього права іншим;
- жертвування своїми інтересами при вирішенні проблем;
- страх від зіткнення з чужими інтересами внаслідок внутрішнього, часто неусвідомленого, переконання у ворожості оточуючих людей.

Пасивно-агресивна поведінка у міжособистісних стосунках часто спрямована на те, щоб покарати іншу людину непрямим способом, викликаючи у неї відчуття

провини. Якщо розглянути взаємовідносини цивільний працівник – військовослужбовець (на прикладі військових частин з охорони атомних електростанцій), то такого роду поведінка зі сторони військового призводить до виникнення непорозумінь, конфліктних ситуацій та образ, що в свою чергу знижує авторитет правоохоронця. Скажімо, військовослужбовець виконуючи свої обов'язки по здійсненню пропускового режиму на охороняємий об'єкт прямо не говорить своїх вимог, а робить це непрямо, натяками, з деякими побоюваннями чи тривогою або взагалі не робить спроб досягти бажаного, наприклад, мовчить. Переважання такої поведінки, зазвичай, приводить військового до незадоволення своїми взаємовідносинами з іншими людьми, він усе більше накопичує в собі невисловлені образи, а згодом розчаровується у правомірності своїх дій, правильності вибору професії.

Невпевненість та агресивність не протилежні якості – це дві різні форми прояву дефіциту впевненості в собі. Дослідження показали, що пасивність і невгамовна агресивність пов'язані з тривогою та ворожою установкою у відношенні до оточуючих людей [1]. Обидва види такої поведінки негативно впливають на фізичне та психологічне здоров'я військовослужбовця, на здоров'я його сім'ї, а також формують негативне уявлення про правоохоронця у людей, які з ним контактують.

Невпевненість у собі в міжособистісних стосунках проявляється як результат:

1) **соціального страху** – страх бути відхиленим або висміяним. У результаті цього військовослужбовець максимально обмежує кількість своїх соціальних контактів, або намагається уникати їх, або замикається в собі;

2) **заниженої самооцінки** – помилкові уявлення про себе перешкоджають розвитку міжособистісних відносин, а також впливають на якість виконання поставленого завдання;

3) **відсутності навичок вираження почуттів** – здатності говорити про свої почуття, бажання й адекватно реагувати на них. Упевнена в собі людина деякою мірою незалежна від оточення. Психологічно стійка людина здатна утримувати баланс між силою власного впливу і чуттєвістю до впливу з боку. Порушення цього балансу, а тим більше крайнощі, знижують ефективність міжособистісних контактів, усувають можливість позитивного емоційного насичення від спілкування й тим самим знижують переживання соціального благополуччя. Під соціальним благополуччям розуміється задоволеність своїм соціальним статусом та станом суспільства, до якого належить індивід, задоволеність міжособистісними зв'язками. Від соціального благополуччя напряду залежить здоров'я військовослужбовця та розуміння необхідності його служби.

У широкому плані особистість військовослужбовця виступає інтегральною цілісністю біологічних, психічних та соціальних елементів. Від того, який зміст особистості, багато в чому залежить, як поведеться військовослужбовець в тій чи іншій ситуації.

На стан функціональних ресурсів особистості військовослужбовця впливає велика кількість індивідуально-психологічних та соціальних чинників. Як приклад, пропонуються до розгляду фактори впливу, як специфічні для частини з

охорони атомної електростанції.

1. Місто, де проживають військовослужбовці є супутником атомної електростанції. Розміщення його віддалене від великих культурних та наукових центрів; переважна частина населення задіяна на атомній станції, інших виробництв та промислових об'єктів немає, тому існує гостра проблема працевлаштування, особливо молоді.

2. Комплектування кадрами частини здійснюється переважно контингентом із сільської місцевості в межах району та сусідньої області. (Тобто існує проблемне питання прибуття особового складу на службу та убуття зі служби, пересування індивідуальним та попутним транспортом та інше).

3. Завдання які виконують військовослужбовці здійснюються в зоні суворого дозиметричного контролю, до них відносяться:

- супроводження ядерних матеріалів, джерел іонізуючого випромінювання, радіоактивних відходів;

- контроль та перевірка ввозу (вивозу) великих важко доглядових іноземних вантажів, товарно-матеріальних цінностей;

- зустрічі, пропуск та супроводження іноземних делегацій, відомчих комісій Національної енергогенеруючої компанії “Енергоатом”, а також перших осіб держави (президента України, прем'єр міністра).

- пропуск персоналу через контрольні пункти, де за робочий день на одну варту припадає 30% працівників станції (приблизно 3,5 тисяч чоловік).

Розглянувши вищевикладене, виділено ряд індивідуальних особливостей, які сприяють зниженню психологічної стійкості для військовослужбовців військової служби за контрактом. По-перше це підвищена тривожність; гнівливість, ворожість, агресія, спрямована на себе; емоційна збудженість, нестабільність. По-друге, песимістичне ставлення до життєвої ситуації, замкнутість, закритість. Також психологічну стабільність понижують утруднення самореалізації, сприйняття себе невдахою, внутрішньо особистісні конфлікти, тілесні розлади.

Тому враховуючи увесь спектр негативних чинників, які можуть вплинути на формування престижності військової служби, у процесі професійної підготовки ми повинні виховувати в особового складу:

- впевненість у військовій майстерності;

- віру в досяжність поставлених цілей та завдань служби;

- осмисленість діяльності та поведінки;

- усвідомлення соціальної приналежності до певної соціальної групи;

- оптимістичне, активне ставлення до життєвої ситуації в цілому;

- незалежність у відношеннях з іншими людьми, відсутність ворожості;

- розуміння життєвої ситуації та можливість її прогнозування.

Вчити і вдосконалювати: проявляти позитивні емоції від міжособистісної взаємодії та поведінкову активність.

На завершення, хотілось би зазначити, що соціально-психологічні передумови формування престижу військовослужбовця та військової служби в цілому будуть залежати не лише від правоохоронців і їхнього бажання служити на вірність українському народу, а й від держави та її ставлення до правоохоронних

органів. Без підтримки та належного ставлення до завдань, які виконуються військовослужбовцями, ця служба буде не ефективною та непрестижною.

Література.

1. Кузьмін Є.Л. Взаємозв'язок агресивних проявів з рівнем тривожності у військовослужбовців внутрішніх військ / Є.Л. Кузьмін. // Науковий журнал "Юридична психологія та педагогіка", НАВС. – К., 2010 – №2 (8) – с. 133-141.

2. Формування лідерства та прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України: Навчальний посібник / Барко В.І., Бойко О.В., Ірхін Ю.Б., Литвиненко Е.С., Руденко М.В., Хайрулін О.М. – К.: К.І.С., 2008. – 200 с.

Литвиненко Д.М.

Професійно важливі якості особистості керівника колективу ОВС як чинник психологічної сумісності з підлеглими

Актуальність теми дослідження. Ефективність спільної професійної діяльності працівників ОВС визначається низкою чинників: зовнішніх та внутрішніх, матеріальних та процесуальних, об'єктивних та суб'єктивних, соціальних, соціально-психологічних та психологічних. Серед суб'єктивних чинників чільне місце посідає психологічна сумісність працівників ОВС у спільній професійній діяльності. Традиційно, вказаний феномен вивчається у "горизонтальній площині", наприклад Л.М. Карамушка вказує на важливість урахування психологічної сумісності членів колективу, зокрема, таких їхніх психологічних характеристик, як соціально-професійні потреби та інтереси, особливості темпераменту та характеру, рівень професійно-педагогічної підготовки та майстерності, а також вікових і статевих показників. Оптимальне поєднання таких характеристик, на її думку, забезпечує найбільшу ефективність діяльності колективу.

Відкритим і недостатньо дослідженим у межах вітчизняної юридичної психології залишається питання "вертикальної сумісності", або психологічної готовності працівників ОВС до спільної професійної діяльності з керівником, ефективності такої діяльності та її психологічної вартості для працівників. Організація управління в органах внутрішніх справ здійснюється за принципом єдиноначальності, тому особистість керівника колективу ОВС впливає на формальні (працевдатність колективу) та неформальні (відносини в колективі та його структура) показники спільної діяльності працівників. Визначальна роль керівника у формуванні та підтримці соціально-психологічного клімату колективу неодноразово підкреслювалась як у наукових дослідженнях (А.Я. Анцупов, О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, О.В. Землянська, Л.М. Карамушка, Н.Е. Мілорадова, Г.В. Попова та ін.), так і у нормативних документах МВС України (наприклад, лист ДКЗ МВС від 10.06.2010 № 6/2/1-3111 "Про порядок організації та проведення вивчення соціально-психологічного клімату в органах внутрішніх справ України"). Дослідниками показано, що індивідуально-

психологічні особливості керівників опосередковують рівень та структуру конфліктності в колективі, особливості неформальних відносин, задоволеність працею та взагалі ефективність колективу ОВС як групового суб'єкта діяльності.

Мета дослідження полягала у вивченні уявлень працівників ОВС про бажані професійно-важливі якості їх керівників.

Вибірка та методи дослідження. У дослідженні взяли участь 120 працівників молодшого начальницького складу ГУМВС України в Харківській області, які мають повну середню освіту та отримують першу вищу освіту за заочною формою навчання.

Досліджуваним було запропоновано дати по десять відповідей на питання: «Опишіть такого керівника, щоб Ваша спільна діяльність з ним була найбільш успішною?». Отримані результати були спочатку згруповані за змістом, а потім проаналізовані в узагальненому вигляді.

Результати дослідження. За результатами опитування було виділено 118 професійно-важливих якостей (далі – ПВЯ) керівників ОВС, які зустрічаються у відповідях більш ніж двох досліджених працівників. В подальшому були проаналізовані 111 ПВЯ, які перетинаються у відповідях більш ніж чотирьох досліджених. Вони були згруповані за змістом (наприклад, “фізично розвинений” та “спортивний”), а кінцевий список містив 28 груп ПВЯ, які були розподілені за блоками:

1. **Зовнішність** (5,5% від загальної кількості відповідей): акуратний, чистоплотний, охайний (53%); фізично розвинений, спортивний (47%).

2. **Інтелект** (8,7% від загальної кількості відповідей): освічений, грамотний (18,5%); розумний (74%); культурний (7%).

3. **Комунікабельність** (17,2% від загальної кількості відповідей): ввічливий, тактовний (26%); порядний, стриманий, вихований (19%); комунікабельний, товариський, компанійський (38%); дружелюбний, не конфліктний (17%).

4. **Професійність** (28,3% від загальної кількості відповідей): витривалий, стійкий, врівноважений (11%); відповідальний, надійний (20%); самовпевнений (7%); професійний, досвідчений (10%); працелюбний, не лінивий (15%); наполегливий, цілеспрямований (12%); розсудливий (5%); пунктуальний (5%); справедливий (15%).

5. **Характер** (40,3% від загальної кількості відповідей): безкорисний, відданий (6%); веселий (9%); винахідливий, гнучкий (3%); добрий, готовий допомогти, гуманний (22%); податливий, недалекий, довірливий, не хитрий (3%); не схильний зловживати алкоголем (8%); приємний, цікавий (3%); суворий, сильний (12%); сміливий, рішучий, вольовий (16%); чесний, щирий (11%); щедрий, не жадібний (7%).

Аналізуючи наведені дані, слід зауважити, що переважна більшість ПВЯ керівника системи ОВС описуються в термінах особистісних характеристик та рис. Це означає, що модель компетенцій (“що має вміти керівник?”) не може бути цілком застосована при відборі кандидатів на керівні посади в системі ОВС. Особистість керівника є найбільш значущим критерієм відбору, а її особливості, переважно, обумовлюють ефективність взаємодії з підлеглими працівниками.

Перспективи подальших досліджень. Запропонований список професійно-важливих якостей керівників системи ОВС планується використати для дослідження ефективності спільної взаємодії в системі “керівник – підлеглі” в колективах ОВС. Для цього потрібно вивчити уявлення керівників про бажані якості своїх підлеглих, а також обох категорій працівників – про бажані особистісні якості працівників ОВС взагалі.

Логачев Н.Г.

Влияние профессиональной деятельности на формирование имиджа органов внутренних дел

Слово “имидж” (от англ. image - образ, изображение) сравнительно недавно вошло в наш повседневный лексикон. Оно заменило привычные для нас категории “авторитет”, “образ”, “репутация” и т.д. Особую актуальность проблема позитивного имиджа имеет для социологических профессий типа “человек-человек”, к которым относится и служба в органах внутренних дел.

История создания и развития органов правопорядка свидетельствует о том, что отношение населения к этим силовым структурам государства было неоднозначным. Достаточно привести многочисленные эпитеты, которыми сотрудники полиции «награждены» населением в разных странах: “cop” (США), “ажан” и “фараон” (Франция), “poli” (Испания), “быки” (Германия) и т.д.

В этом ракурсе особый интерес представляют прозвища, которыми народ “окрестил” сотрудников полиции Российской империи. Характерно, что многие из них сохранились в нашей лексике до настоящего времени.

Одно из первых прозвищ полицейских в Российской империи относится к середине XVIII века связано с именем московского обер-полицмейстера Н.П.Архарова, занимавшего этот пост во времена правления Екатерины II. Введенные им жесткие меры по ликвидации преступности в Москве и, особенно, произвол его подчиненных - московских полицейских, отличавшихся крайней жестокостью, самоуправством и бесчинствами, вызывали недовольство у большинства горожан. Поэтому в народе их стали неодобрительно называть «архаровцами».

В более поздний период количество презрительных прозвищ сотрудников полиции, значительно увеличилось. Наибольшее распространение получили “мусор”, “мент” и другие. Жаргонное слово “мусор” произошло от аббревиатуры МУС - Московский уголовный сыск, созданного в 1908 году. По другой версии “мусор” имеет еврейские корни (ивр. מוסר - “мосер”, предатель).

В дореволюционном арготизме для обозначения сотрудников полиции и пенитенциарной системы широкое распространение получило слово “мент”. По одной из версий, “мент” - из старого портового жаргона (анг. mentally deficient – слабоумный, умственно неполноценный). Согласно другой - от польского арготизма (mente, menta, menda, - полицейский, доносчик).

Как государственный аппарат принуждения и насилия, полиция не пользовалась авторитетом у населения Российской империи. О ненависти к ее сотрудникам красноречиво свидетельствуют события русской революции 1905-1907 гг. Только с февраля 1905 г. по апрель 1906 г. были убиты 720 и ранены 810 сотрудников полиции, совершено 161 покушение. Среди них: полицмейстеры -38, исправники и приставы -204, городовые – 206, урядники и стражники – 184, офицеры сыскных отделений - 17, сыщики-51.

После Февральской революции Постановлениями Временного правительства от 10 марта 1917 года был ликвидирован Департамент полиции, а 17 апреля была создана “народная милиция”. Однако реформирование свелось лишь к изменению наименования, которое подчеркивало ее близость к народу, и не ассоциировалась с полицией, служившей символом царского режима.

Л. Д. Троцкий так описывает деятельность рабочей милиции в июне 1917 года: “Печать обвиняла милицию в насилиях, в реквизициях и незаконных арестах. Несомненно, что милиция применяла насилие: именно для этого она и создавалась. Преступление ее состояло, однако, в том, что она прибегала к насилию по отношению к представителям того класса, который не привык быть объектом насилия и не хотел привыкать”.

Октябрьская революция 1917 года отменила всю систему государственных учреждений Временного правительства, в том числе и милицию. О значении органов внутренних дел для советского государства, красноречиво свидетельствует высказывание Председателя ВЦИК СССР М.И.Калинина: “Милиция – это зеркало советской власти”. Поэтому на протяжении всей истории Советского Союза политическое руководство страны укрепляло кадры органов правопорядка коммунистами и комсомольцами, постоянно проводя для этого партийные мобилизации. Наряду с этим, проводилась постоянная работа, направленная на повышение авторитета и уровня доверия населения к органам внутренних дел. Для этого использовался широкий спектр мероприятий, в основном идеологического характера. Например, уже с детского возраста прививалась любовь к сотрудникам правоохранительных органов, формировался их положительный образ. Достаточно вспомнить стихотворение С.В.Михалкова “Дядя Степа – милиционер”, опубликованное в журнале “Пионер” еще в 1935 году. Характерно, что на его примере воспитывалось не одно поколение страны.

Развивая тему популяризации и престижа службы в органах внутренних дел, можно назвать литературные произведения известных советских писателей братьев Вайнеров, Ю.Семенова, Э.Хруцкого и многих других.

Работе советской милиции было посвящено более 30 художественных кинофильмов, ставших классикой кинематографа: “Дело Румянцева”, “Ко мне, Мухтар!”, “Петровка,38”, “Огарева,6”, “Инспектор уголовного розыска” и др. В главных ролях снимались известные артисты театра и кино: Ю.Никулин, М.Жаров, В.Лановой, В.Соломин, Г.Юматов и другие. Популяризации детективного жанра, посвященного советской милиции во многом способствовали ежегодные литературные конкурсы, проводимые МВД СССР.

Широкий общественный резонанс в стране вызвал опубликованный в печати

Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19 декабря 1973 года, которым впервые в мирное время за мужество и отвагу, проявленные при исполнении служебного долга, звание Героя Советского Союза было присвоено старшему лейтенанту милиции А.И.Попрядухину. Это оказало существенное влияние на рост авторитет милиции. Ведь до этого сотрудников милиции награждали орденом Красной Звезды - низшим в иерархии советских наград, к сожалению, в большинстве случаев посмертно или медалью “За отличие в охране общественного порядка”.

Каковы же реалии сегодняшнего дня. Приходится с прискорбием констатировать нелицеприятный факт, что погибших при исполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел награждают не государственными наградами, а всего лишь ведомственными. Выплачиваемая их семьям денежная компенсация является мизерной, особенно на фоне размеров получаемых в зарубежных странах. Например, если полицейский Департамента полиции г.Нью-Йорка погибнет при исполнении служебных обязанностей, то его семья получает \$10 тыс. на похороны, годовой оклад от мэра города и \$127 тыс. страховки, государство выплачивает компенсацию семье, а жена пожизненно получает ежегодное пособие в размере \$50 тыс.

Вызывает много вопросов освещение большинством СМИ деятельности органов правопорядка в нелицеприятном ракурсе. Эмоциональная окраска материалов, посвященных этой тематике, показывает, что повышенное внимание СМИ к органам правопорядка в последние годы стало носить односторонний, предвзятый характер. Критика не всегда отличается объективностью и знанием специфики деятельности ОВД. Зато украинский телезритель на экранах часто видит “шоу” с тупым “сержантом Петренко” и другими негативными персонажами в милицейской форме. Не прибавляют авторитета сотрудникам милиции “приколы” и розыгрыши водителей журналистами, переодетыми в форму работников ГАИ. Ведущие нескольких телевизионных передач большую часть программы возвели в ранг мастер-класса, давая советы и наставления о том, как надо “ставить на место” сотрудников ГАИ, пренебрежительно называя их “гаишниками”. В связи с этим, необходимо напомнить, что по статистике Департамента ГАИ МВД Украины за годы независимости в результате ДТП погибло до 450 тысяч человек. По данным независимых экспертов на дорогах Украины каждые 16 минут происходит ДТП, а каждые два часа гибнет один человек. Поэтому, исходя из этих реалий, редакциям программ следовало бы основной акцент делать на профилактическую работу и борьбу с правовым нигилизмом водителей.

Сегодня наше телевизионное пространство заполнила кинопродукция детективного жанра из стран ближнего и дальнего зарубежья, которая не всегда высокого качества. Главные герои и другие персонажи – сотрудники милиции в этих фильмах (“Улицы разбитых фонарей”, “Глухарь” и другие) зачастую действуют с нарушением закона, игнорируют этические нормы и т.п.

Важным направлением повышения имиджа органов внутренних дел является налаживание нормальных взаимоотношений с молодежью, и, в первую очередь, с

футбольными болельщиками и “фанатами”. Не оправдывая хулиганские действия последних, нельзя признать правомерными и профессиональными действия сотрудников милиции и подразделений специального назначения “Беркут” по локализации конфликтов на стадионах. Какое впечатление на граждан могут произвести кадры, демонстрирующие как бойцы “Беркута” избивают лежащих на земле участников футбольных беспорядков не только специальными средствами, - резиновыми палками, но и ногами. Негативное впечатление и возмущение остается от неадекватного применения силы в отношении девушек и несовершеннолетних. Особенно неприглядно подразделения милиции выглядят на фоне их непрофессиональных действий в критических и экстремальных ситуациях. Например, при задержании вооруженных преступников в Одессе.

К сожалению, не способствует росту авторитета органов внутренних дел и деятельность многочисленных правозащитных организаций. Их публичные выступления в печати, по телевидению - это негатив, состоящий исключительно из необъективной критики в адрес сотрудников ОВД. Если верить информации этих передач, то создается впечатление, что правоохранительные органы Украины укомплектованы исключительно коррупционерами, садистами и т.д. После просмотра таких передач невольно складывается впечатление, что их основная цель – это дискредитация ОВД.

Очень часто СМИ транслируют репортажи о пикетировании зданий судов и органов внутренних дел. Однако представители правозащитных организаций и политических партий, так рьяно радующих за соблюдение законности и прав человека в Украине, ни разу не выступили с аналогичными действиями, публично требуя сурового наказания убийцам милиционеров. Здесь уместно привести печальную статистику: за годы независимости Украины при исполнении служебных обязанностей погибла почти тысяча сотрудников милиции и более 7 тыс. получили ранения. К сожалению, этот трагический список постоянно пополняется новыми именами. Поэтому Указом Президента Украины 22 августа было объявлено Днем памяти сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей.

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод о том, что авторитет милиции неизменно ассоциируется с образами ее сотрудников. Опросы общественного мнения показывают, что на сегодняшний день профессия милиционера относится к категории непрестижных. Поэтому, от того, насколько престижным и уважаемым в обществе является его статус, во многом зависит имидж милиции как социального института.

Основными составляющими имиджа органов внутренних дел являются СМИ и непосредственно работа с населением. Поэтому особое место в этом процессе отводится пресс-службам органов внутренних дел, которые должны взять на себя функции имиджмейкеров.

Роль освітнього середовища ВВНЗ у формуванні іміджу майбутнього військового фахівця

У сучасному українському суспільстві явною є тенденція щодо демілітаризації соціального життя, послаблення виховної функції мілітарної корпоративної культури. Через брак чітко сформульованої національної ідеї, несформовану систему моральних цінностей, проблему “дідівщини” і нестатутних відношень, що лежать поза правовим полем, міфи про деградацію особистості в армії, насильство та садизм спостерігається зниження рівня готовності юнаків до служби в українському війську. На тлі охолодження юнацтва до військової справи у свідомості молодих людей деформується образ справжнього чоловіка-воїна як взірця для наслідування. Останній підмінюється або зухвалим, цинічним, брутальним та жорстоким “крутим”, або малодушним, нерішучим боягузом, що всіма правдами й кривдами “косить від армії” [4]. Так, за даними Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Розумкова, від призову ухиляються щорічно понад 13 тис. осіб. На нівелювання позитивного іміджу військового фахівця суттєво впливає й економічна нестабільність, невирішеність соціальних проблем офіцерів та пов’язане з нею відчуття моральних збитків. Результати проведених серед військовослужбовців опитувань свідчать про те, що задоволеність від службової діяльності сьогодні відчувають лише близько 20% офіцерів, що приводить до відтоку молодих офіцерів з армійських лав [3].

За таких умов проблема формування позитивного іміджу сучасного військовослужбовця постає особливо актуальною, бо чисельні психолого-педагогічні дослідження доводять, що імідж як “провідний аспект референтної групи справляє значний вплив на людину щодо її професійної орієнтації та сфери реалізації” [2].

У широкому розумінні імідж – це зовнішні атрибути людини, її одяг, зачіска, хода, постава. У науковій літературі висвітлюються етимологія й класифікація поняття “імідж”, його історичний розвиток, особливості створення позитивного образу професіонала. Узагальнюючи погляди вчених У. Ільницької, І. Ковальової, І. Кріксунової, Г. Почепцова, Е. Соловйова та інших, імідж можна схарактеризувати як цілісну систему, що складається із зовнішнього та внутрішнього компонентів, які відображують погляд на імідж як з боку інших людей, так і з боку свого “Я” (Н. Лікарчук). До зовнішнього компоненту іміджу належать зовнішній вигляд, основні стратегії вибору стилю поведінки та діяльності особистості, тактики й техніки, знання і дотримання правил етикету, оформлення й обладнання робочого місця тощо. До внутрішнього компоненту іміджу ми б віднесли внутрішній зміст особистості, її фізичний стан, володіння культурою міжособистісного спілкування, знання основ ораторського мистецтва, опанування основами еристики, раціональну поведінку у стресових та конфліктних ситуаціях, уміння використовувати гумор тощо. Конкретизуючи складові іміджу військовослужбовця, відзначимо, що для нього характерні

розвинений інтелект, досконалий професіоналізм, здатність ефективно вести бойові дії, непохитність духу, патріотизм, дисциплінованість, вірність кращим бойовим традиціям. У широкому контексті імідж військовослужбовця – це ті уявлення населення про війська, що формують ставлення, систему оцінок, престиж військової професії, а також мотивують людину до відповідних дій щодо вибору та оволодіння військовою професією (У. Ільницька).

Тож “створення іміджу пов’язане зі створенням привабливого образу. Робити себе дуже важка робота але, безумовно, вона є певним інтересом для кожної людини” (І. Ковальова). Приділяючи належну увагу вихованню в майбутнього офіцера самоіміджу (Н. Генералова), відзначимо, що його побудова починається з середини – з віри в свої сили, позитивне уявлення про власну особу, впевненість в успішній діяльності. Проте, вбачаючи соціальну природу феномену іміджу, визначимо роль освітнього середовища ВВНЗ у формуванні іміджу майбутнього військового фахівця, адже імідж людини реалізується перш за все у діяльній сфері (певної організації, суспільного інституту, освітнього закладу, зокрема ВВНЗ).

У контексті формування іміджу майбутнього військового фахівця освітнє середовище ВВНЗ може бути визначене як педагогічна система, складники якої створюють необхідні умови для досягнення цілей навчально-виховного процесу, його ефективності; забезпечення стандартів у змісті освіти та параметрів освітньої діяльності; можливості багатомірного руху особистості у виховно-освітньому просторі; розкриття потенціалу всіх підсистем особистості: біологічної, психічної, соціальної (В. Мастерова); задоволення ієрархічного комплексу потреб особистості і трансформації цих потреб в життєві цінності, які забезпечують активну позицію студентів в освітньому процесі, їх особистісний розвиток і саморозвиток (І. Васильєва).

У цьому ключі визначимо основні принципи формування освітнього середовища ВВНЗ, що сприятиме формуванню позитивного іміджу (самоіміджу) майбутнього військового фахівця:

1) принцип наукової обґрунтованості, системного підходу до визначення складників та етапів формування освітнього середовища (О. Гаркович, Ю. Шапран);

2) принцип особистісно-соціально-діяльнісного підходу (гармонійне поєднання людиноцентризму та соціоцентризму – С. Левченко);

3) принцип соціокультурної відкритості та спрямованості освітнього середовища ВВНЗ.

У створенні гармонізуючого взаємозв’язку іміджу майбутнього військового фахівця та освітнього середовища ВВНЗ доцільно спрямувати зусилля на забезпечення:

1) організації і здійснення впливів на особистість курсанта з метою його дидактичної адаптації та інтеграції в освітнє середовища ВВНЗ;

2) удосконалювання освітнього середовища ВВНЗ в інтересах його суб’єктів;

3) оптимізації взаємодії людини та освітнього середовища;

4) зонування освітнього середовища (виділення зон автономної поведінки)

для реалізації курсантами власної освітньої траєкторії;

5) розміщення в освітньому середовищі ВВНЗ стимулів для особистісного та професійного зростання курсантів, підвищення рівня соціально-особистісних, загальнонаукових, інструментальних, загально-професійних і спеціалізовано-професійних компетенцій військового фахівця.

Імідж майбутнього офіцера має будуватися за принципом органічного поєднання індивідуальних можливостей претендента й очікувань групи. За Л. Аверченко, в умовах ВВНЗ доцільною є така поетапна технологія формування іміджу:

1) визначення стартових умов (проведення анкетування з метою допомогти курсантові, над чим йому необхідно працювати, щоб сформувати свій привабливий імідж);

2) робота над зовнішністю (акуратний одяг, начищене взуття, зачіска);

3) удосконалення професіоналізму (набуття умінь самостійно вчитися, командних та професійних навичок);

4) відпрацювання комунікативної механіки (вдосконалення мистецтва подання команди, публічних виступів, довірчої розмови, бесіди, переконливої дискусії тощо);

5) оволодіння ефективною поведінковою технікою (удосконалення культури поведінки, мистецтво залишати гарне враження про себе, вивчення тактики дій у конфліктних ситуаціях);

6) вивчення законів ортобіюзу (тобто здорового способу життя – раціональне харчування, систематичні заняття спортом, опанування методами зняття напруженості) [1].

На закінчення відзначимо, що на перших етапах навчання у ВВНЗ курсанти формують початкові елементи іміджу військовослужбовця виключно за принципом наслідування, чіткого виконання статутних обов'язків. Поступове засвоєння норм поведінки в освітньому середовищі ВВНЗ, свідомо самодисципліна сприяють формуванню позитивного іміджу й самоіміджу майбутнього офіцера.

Література.

1. Аверченко Л. К. Управление общением Л. К. Аверченко. – М. : ИНФРА, 1999.
2. Кубіцький С. О. До питання формування позитивного іміджу військовослужбовця збройних Сил України / С. О. Кубіцький, В. Є Лукін, В. Л. Уліч // Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя: Психолого-педагогічні науки. – 2007. – № 4. – С. 66– 69.
3. Разумцев О. Г. Ціннісна свідомість військовослужбовців Збройних Сил України: актуальні проблеми трансформації : монографія. – К.: НІСД, 1997. – 91 с.
4. Феномен нації: основи життєдіяльності / за ред. Б. В. Попова. – К. : Товариство “Знання”, КОО, 1998. – 264 с.

Комунікативна компетентність – складова позитивного іміджу майбутнього працівника міліції

Професійна діяльність майбутніх правоохоронців належить до групи професій системи “людина-людина”, а її ефективність багато в чому залежить від знань, умінь, навичок та здібностей у сфері спілкування.

Працівники правоохоронних органів є безпосередніми представниками влади, з якими громадяни стикаються у повсякденному житті. Саме правоохоронці першими дають оцінку різноманітним антидержавним кримінальним діям відповідно до вимог закону та реагують на них. Тому будь-яке порушення загальноприйнятих морально-етичних норм працівниками правоохоронних органів зазнає суворого осуду і належної реакції громадськості. Це свідчить про те, що образ правника, правоохоронця має бути сформований з урахуванням таких якостей, як освіченість, майстерність, професійний досвід, моральна зрілість, зразкова поведінка, комунікативна професійна компетентність, мовна культура. У жодному випадку працівник правоохоронних органів не повинен бути зверхнім, різким, зухвалим; жодним рухом, поглядом, а тим паче словом не принижувати людську гідність громадян.

Професійне спілкування працівників ОВС – це різновид спеціально організованої взаємодії людей (керівників і підлеглих, працівників, рівних за посадовим становищем, працівників і громадян, працівників і правопорушників), змістом якого є пізнання, обмін інформацією і вплив учасників комунікативного процесу один на одного з метою вирішення правоохоронних завдань.

Таким чином службова діяльність працівників органів внутрішніх справ неможлива без комунікативних зв'язків. Спілкування виконує роль регулятора взаємин між правоохоронцями та громадянами. Дуже важливо, щоб кожен працівник міліції був ввічливий і тактовний при поводженні з громадянами, чуйно ставився до їх прохань і заяв, справедливо оцінював їх поведінку. Сформованість комунікативних вмінь та навичок та результативне їх застосування впливають на формування іміджу правоохоронців. Комунікативна компетентність відіграє у цьому процесі значну роль.

Комунікативна компетентність розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у певному колі ситуацій особистісної взаємодії. Компетентність у спілкуванні має безсумнівно інваріантні загальнолюдські характеристики і в той же час характеристики, історично і культурно обумовлені. Тобто, поняття комунікативної компетентності характеризує здатність правильно орієнтуватися в міжособистісному спілкуванні і відносно вільно брати участь у ньому, що досягається за допомогою лінгвістичних знань, а також знань традицій, звичаїв, моралі суспільства.

Що стосується поняття “комунікативна компетентність”, є різні підходи до його визначення. Найчастіше для розкриття сутності та структури цього явища використовують наступні категорії:

- здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми;
- вміння людини організувати “міжособистісний простір” у процесі спілкування з людьми, керувати процесами спілкування;
- здатність людини брати на себе та виконувати різні соціальні ролі, вільне володіння вербальними і невербальними засобами спілкування;
- вміння давати соціально-психологічний прогноз комунікативної ситуації, у якій має бути спілкування;
- здатність демонструвати знання комунікативної поведінки, соціально доцільної в певній ситуації;
- здатність керувати так званими “процедурними” аспектами комунікації для її плавного протікання (це стосовно професійного спілкування) та інші.

У цілому поняття “комунікативна компетентність” відбиває вміння людини психологічно грамотно і ефективно спілкуватися.

Нами було проведено дослідження особливостей комунікативної соціальної компетентності майбутніх правоохоронців за допомогою методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК).

Отримані результати дозволили зробити висновок, що між дівчатами та юнаками, майбутніми працівниками органів внутрішніх справ, віком 19-20 років, існують гендерні розбіжності за такими чинниками:

- чинник А (рівень товарищкості) – дівчатам в більшій мірі властиві легкість встановлення та підтримання контактів з людьми, підвищена ініціатива у спілкуванні. Вони характеризуються відкритістю, доброзичливістю у спілкуванні, в більшій мірі схильні до надання допомоги, ніж юнаки.

- чинник В (розвинення логічного мислення) – юнаки, у порівнянні з дівчатами, характеризуються повільністю мислення та здатністю до навчання, тоді як дівчата – більш високими розумовими здібностями, широкими інтелектуальними інтересами, здатністю до навчання та швидкістю переробки отриманої інформації.

- чинник С (емоційна стійкість/нестійкість) – дівчата в більшій мірі, ніж юнаки, характеризуються такими якостями особистості як емоційна нестійкість, неврівноваженість, мінливість, вони частіше юнаків піддаються почуттям та емоційним переживанням.

Крім того, нами було визначено, що юнаки на відміну від дівчат, характеризуються більшою стриманістю, відповідальністю, надійністю, обережністю, ретельністю та самостійністю у прийнятті рішень, а дівчата є більш активними, оптимістичними та безтурботними, орієнтованими на громадську думку, при вирішенні питань віддають перевагу прийняттю рішень разом з іншими та отримують задоволення від роботи. При вирішенні особливо важливих питань юнаки здебільшого не потребують схвалення та підтримки від оточуючих, але дівчатам притаманний більш високий рівень контролю поведінки вони, на відміну від юнаків, більш схильні дотримуватись загальноприйнятих норм поведінки та моральних стандартів.

Таким чином, розвиток комунікативної компетентності з урахуванням гендерних особливостей професійного спілкування значуща складова формування

позитивного іміджу правоохоронця.

Література.

1. Коновалова В. О. Юридична психологія: підручник / В. О. Коновалова, В. Ю. Шепітько. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : Право, 2008. – 240 с.
2. Лапшина В. Л. Искусство делового общения работника органов внутренних дел: метод. советы и рекомендации / В. Л. Лапшина. – Х. : НУВД, 2004. – 84 с.
3. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник/ В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005.– 624 с.
4. Обран-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : У 2 кн. Кн.1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Л. Е. Обран-Лембрик. – К. : Либідь, 2004. – 576 с.
5. Психологія оперативного спілкування в діяльності оперативних підрозділів органів внутрішніх справ : навч.-практ. посіб. / Б. І. Бараненко, В. А. Глазков, О. С. Звонко та ін. ; за ред. Е. О. Дідоренка. – Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2007. – 552 с.

Молдавчук В.С., Досяк М.І.

Індивідуальність та психологічні аспекти формування якостей військовослужбовців внутрішніх військ до діяльності в екстремальних умовах

У процесі службово-бойової діяльності, індивідуальний підхід до виховання особистості воїна набуває неабиякого значення. Багатоманітність середовища, у якому знаходиться військовослужбовець внутрішніх військ, має як безпосередній, так і опосередкований вплив на його особистість щодо формування його психіки і свідомості. Психологічна напруженість військовослужбовців внутрішніх військ під час бойової служби, екстремальність є неодмінною умовою виконання службово-бойових завдань. За даними вітчизняних та зарубіжних досліджень професія військового правоохоронця за своєю психологічною напруженістю і стресогенністю посідає друге місце після професії шахтаря в переліку 35 найпоширеніших ризиконебезпечних спеціальностей і оцінюється на 7,7 балів за 10-бальною шкалою.

Під час соціально-психологічного дослідження, яке проводилося у військах упродовж 2011 року, **57,8%** офіцерів та **52,4%** військовослужбовців військової служби за контрактом серед причин, що призводять до порушень військової дисципліни, уважають саме **індивідуальні якості військовослужбовців**.

У звичайних повсякденних умовах службово-бойової діяльності індивідуальні особливості особистості проявляються мінімально. І правильно визначити стан їх готовності до діяльності в ризиконебезпечних умовах можна лише тоді, коли вони самі відверто і щиро відповідають на питання тестового завдання або виконують вправу чи норматив. Отже визначити індивідуальні особливості кожного військовослужбовця для діяльності в екстремальних умовах є справою складною і копіткою. Ще складнішим завданням є підбір необхідних форм і засобів впливу на особистість військовослужбовця щодо формування важливих професійних якостей до діяльності в екстремальних умовах.

Неправильно підібрані форми і засоби індивідуально-виховного впливу не дають можливостей ефективно впливати на свідомість військовослужбовця, а відсутність належних навичок індивідуально-виховної та психологічної роботи інколи пагубно позначається на психологічному здоров'ї окремих військовослужбовців.

Індивідуальність (від лат. Individuum – неподільне) – рівень розвитку людської психіки, що виражається в унікальності її психічних рис та продуктів діяльності. Виділити індивідуальність у відповідні класи робили спробу ще у двадцяті роки В. Дільтей, У. Шпрангер, Ш. Бюлер та інші. На радянському просторі вченими В.М. Бехтеревим, Б.Г. Ананьєвим, Б.М. Тепловим виділялася індивідуальність як природничо-біологічне утворення на рівні розвитку творчих здібностей людини. Уже тоді психологами ставилось принципове питання про необхідність індивідуального підходу в справі виховання людини в нових соціально-політичних умовах.

У сучасних умовах діяльності внутрішні військ індивідуально-виховна робота є найбільш ефективним способом впливу на формування особистісних якостей військовослужбовців. Її дієвість досягається виконанням основних вимог, щодо її організації і проведення, де кожен начальник навчає і виховує свого підлеглого. Важливими складовими організації індивідуально-виховної роботи є її планованість, систематичність та цілеспрямованість індивідуально-виховного впливу; охоплення індивідуальним впливом усіх без винятку військовослужбовців; правильний підбір форм та способів впливу на військовослужбовця з урахуванням індивідуальності кожного військовослужбовця та особливостей діяльності підрозділу, умов служби, місця розташування підрозділу, військової частини, характеру завдань, до яких здійснюється підготовка.

Важливим психологічним аспектом підготовки є систематичне педагогічне спостереження за поведінкою військовослужбовця, вивчення та аналіз об'єктивної інформації про його настрій, поведінку та взаємостосунки, що дає можливість своєчасно корегувати заплановані заходи, змінювати засоби та методи впливу на свідомість військовослужбовців. Водночас вивчення індивідуальних та психологічних особистісних якостей буде корисним тільки тоді, коли воно буде використано в навчанні та вихованні і сприятиме досягненню поставленої мети.

На даний час в індивідуально-виховній роботі немає однієї усталеної думки щодо визначення критеріїв її ефективності чи якоїсь єдиної форми індивідуального впливу, яку можна було б визнати пріоритетною, лише загальновідомо, що система індивідуально-виховного впливу не терпить одноманітності.

Спроби дослідження ефективності індивідуального впливу на особистість здійснювалися в різні часи науковцями різних країн. Одна з таких спроб була здійснена в “школі групової динаміки” під керівництвом К.Левіна, де вплив на особистість розглядався як стиль керівництва. У різні часи різними науковцями використовувалися різноманітні назви для опису стилів індивідуального впливу. Визначалися різні стилі керівництва, під якими розумілись типові для керівника

сукупності способів та прийомів впливу на підлеглих, з метою формування необхідних професійно-важливих якостей особистості.

Л.В. Сохань визначає “*стиль*” як поведінку особистості, яка визначається нею за власними потребами і настановами у межах об’єктивної можливості.

Таким чином, для правильного підбору форм і засобів індивідуального впливу на особистість необхідно врахувати головні критерії типу особистості, яка включає в себе: потреби, мотиви і настанови людини (у межах можливого); відповідальність, розуміння власного обов’язку, самооцінки і цілеспрямованості особистості; ієрархічне положення в соціумі, усвідомлення своєї значущості для нього; норми і ціннісні орієнтації як особистості, так і групи, у якій вона функціонує, їх поєднання і усвідомлення; правила поведінки, які декларуються спільністю, у якій перебуває людина; сприйняття його дій і поведінки оточуючими та їх оцінка; суспільна думка, настрої тощо, що проявляється в діяльності та взаємовідносинах військового колективу.

Специфічними психологічними особливостями індивідуального впливу на особистість військовослужбовця є: опосередкованість дій через наявність статутних відносин; жорстка обмеженість часовими параметрами; значний обсяг та різноманітність поставлених завдань; психологічна напруженість діяльності; значна залежність ефективності управлінських дій від індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців та управління результатами діяльності, які перебувають поза межами регулюючого впливу.

Психоемоційна напруженість професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх справ обумовлюється: ризиком для життя і здоров’я; дефіцитом часу для аналізу обставин і прийняття рішення; постійно існуючою протидією з боку правопорушників та злочинців; застосування та використання вогнепальної зброї; високою ціною можливих помилок; усвідомленням високої відповідальності (у тому числі кримінальної) за результати й наслідки роботи; великими психологічними й фізичними навантаженнями; інтенсивним впливом несприятливих факторів навколишнього середовища. Негативний вплив кожного з цих чинників окремо або в їх сукупності призводить до руйнування соціально-психологічного благополуччя військовослужбовців внутрішніх військ, виснаження захисних сил (функцій) організму і психіки та виникнення розладів, які призводять до розвитку психосоматичних чи психологічних захворювань. Основним пріоритетним завданням індивідуально-виховної роботи повинно бути попередження та недопущення виникнення можливих психологічних проблем у військовослужбовців як у звичайних, так і в ризиконебезпечних умовах діяльності.

В індивідуально-виховній роботі немає універсальних на всі випадки життя, порад. Кращий засіб впливу на особистість воїна – чуйність, з боку командира, зацікавленість, бажання допомогти, брати на себе його турботи, бути самому взірцем порядності, честі та совісті. Без дотримання цих постулатів не можна розраховувати на успіх у такій делікатній справі, яка є індивідуально-виховна робота. Такий підхід дозволить розробити модель індивідуально-виховного впливу на особистість військовослужбовця, який міститиме достатньо повний перелік особистісних рис, професійно-важливих якостей, центральною ланкою

яких є блок формування індивідуально-психологічних властивостей, інтелектуальних здібностей інших складових соціально-психологічного та індивідуального виміру.

Література.

1. Наказ МВС України від 28.07.2004 № 842 “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України”.
2. Наказ командувача внутрішніх військ МВС України від 28.01.2006 № 39 “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення діяльності внутрішніх військ МВС України”.
3. Александровский Ю.А., Любастов О.С., Спивак Л.И., Щукин Б.П. Психогении в экстремальных условиях. – М.: Медицина, 1991 г. – с. 271.
4. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В., Шаповалов О.В. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. – К.: Друкарня МВС, 2007 р.
5. Головін С.Ю. Словник психолога практика. М.: Харвест, 2001 - с. 484.
6. Ірхін Ю.Б. Психологічне супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України в екстремальних умовах. – К.: Друкарня МВС, 2009 р.
7. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2006 р. – с.101-109.
8. Платонов К.К. Структура и развитие личности – М.: Наука, 1986 р. – с. 255.
9. Петровський А.В., Ярошевський. М.Г. Психологія. Словник. – М.: видавництво політичної літератури, 1990 р. – с. 266.

Олійник М.М., Павленко Р.В.

Військово-педагогічна спадщина морального та вольового виховання М.І. Драгомирова, як джерело у формуванні авторитету та престижу професії офіцера правоохоронця

Процес реформування внутрішніх військ МВС України пов'язаний з створенням мобільного військового формування спроможного забезпечити внутрішню безпеку та громадський порядок в державі, викликає нові вимоги до професійної компетентності командирів усіх рівнів. Моральна гідність офіцерських кадрів правоохоронних підрозділів та їх вольова готовність до дій в екстремальних умовах пов'язаних з забезпеченням захисту конституційного ладу, демократичних прав громадян нашої країни повинна бути пріоритетним напрямком в підготовці командирів внутрішніх військ МВС України. В умовах відсутності ідеологічних бар'єрів, деполітизації Збройних Сил України та правоохоронних підрозділів дуже важливо вивчити та зберегти історичну спадщину, кращі традиції підготовки військ до виконання службово-бойових завдань, та вивірити з ними сучасні напрямки підготовки військ. Вагоме теоретичне та практичне значення в формуванні морально-вольових якостей у сучасних військовослужбовців внутрішніх військ і особливо командирів відіграє уважне, творче використання історичного досвіду морально-вольової підготовки офіцерів підрозділів правоохоронної системи в ХІХ – початку ХХ століття.

Історію створення та розвитку внутрішніх військ висвітлено в роботах В.Баранова, С.Коваленко, Б.Пилипіва, М.Хантіль. Проблеми військового виховання, навчання, виконання військового обов'язку в XIX – початку XX століття розглянуто в роботах М. Драгомирова.

Незважаючи на розмаїття наукових праць, що досліджують історію формування збройних сил та процес підготовки командних кадрів, проблему генезису формування морально-вольових якостей, морально-вольової підготовки командних кадрів правоохоронних органів на теренах сучасної України в науковій літературі не висвітлено.

Актуальність дослідження вищевказаної тематики обумовлена зростаючою необхідністю аналізу досвіду морально-вольової підготовки командирів попередніх поколінь з метою недопущення помилок минулого, та впровадження позитивного досвіду в процес підготовки сучасних командних кадрів у вищих навчальних закладах МВС України.

Створення та розвиток військово-педагогічної школи, теоретичне обґрунтування принципів та методів військового виховання і навчання у другій половині XIX – початку XX ст. пов'язано з ім'ям Михайла Івановича Драгомирова. Його військово-педагогічна школа базувалась на формуванні у військовослужбовців: патріотизму, гуманності, високому почутті обов'язку, свідомому ставленні до ратної справи, доцільності, системності, міцному засвоєнні знань, наочності та особистій участі в навчальному процесі офіцерів. У процесі підготовки військ він надавав перевагу вихованню бо вважав, що військове виховання головним чином охоплює вольову сферу. “Набрана та навіть організована маса–натовп, а не військо, якщо вона не вихована та не освічена у військовому відношенні. Військове виховання охоплює, головним чином, вольову сферу, а освіта–сферу розуму. Виховання важливіше за навчання, тому що військова справа в значному ступені більш вольова, а ніж розумова, навіть на тлі вдосконалення зброї та військової техніки”. [2,с.603] Пріоритетне значення в підготовці військ бойовий генерал, засновник військової педагогіки відводив моральному та вольовому вихованні офіцерів. У процесі підготовки майбутніх офіцерів виховання моральних якостей було поставлено в першу чергу. Випускники військових навчальних закладів крім успішної здачі іспитів, повинні особисто бути твердими у тих моральних основах на яких ґрунтується виховання солдата:

відданість вітчизні до самопожертви; дисципліна; віра у непорушність (святість) наказів; хоробрість (рішучість, безстрашність); рішучість покірливо переносити труднощі, холод, голод, та всі солдатські потреби; відчуття взаємодопомоги.

Велику моральну відповідальність бере на себе комісія, яка приймає рішення про гідність присвоєння першого офіцерського звання, за кожного випускника у якого за роки навчання не сформовано стійких моральних основ. Первинне офіцерське звання не повинно присвоюватися при відсутності впевненості у комісії в сформованості у випускника таких моральних основ, як вірність присязі та відданість вітчизні, дисциплінованість, віра в непорушність наказів. Офіцер у

якого не сформовано стійких моральних основ не спроможний виховати підлеглих йому солдат. Проходження таким офіцером служби в підрозділах на командних посадах небезпечно як для нього особисто так і особливо для підлеглих та частини в цілому. Якщо у випускника за роки навчання не було виявлено таких вольових якостей військової людини як хоробрість, рішучість, безстрашність, рішучість покірливо переносити труднощі військової служби, відчуття взаємодопомоги, то роботою над собою він може їх сформувати в процесі служби.

Особливе значення в процесі виховання військовослужбовців бойовий генерал, засновник військової педагогіки відводив моральному та вольовому вихованні офіцерами підлеглих. “Важливим військовим елементом являється людина; важливішою властивістю людини – її моральна енергія. Маючи справу з людиною; необхідно розглядати її у цілому, якою вона є, а не створювати собі людину гіпотетичну, представляючи одну волю, або один розум, або одну фізику. Військове виховання повинно стосуватися не тільки моральної, а ще й фізичної сторони людини”. [2,с.604] Важливе значення Михайло Драгомиров приділяв не тільки розробці та теоретичному обґрунтуванню системи навчання та виховання, а й практичному її використанню командирами в підготовці військ у мирний час.

Не втратили важливого значення і сьогодні заслуговують уваги розроблені Драгомировим настанови офіцеру в моральному відношенні, які потрібні щоб сформувати солдата:

I. Бути твердим в тих основах на яких ґрунтується виховання солдата.

II. Володіти щирою відданістю та любов'ю до військової справи.

III. Пам'ятати, що люди, які будуть довірені його піклуванню, не в змозі пристосовуватися до нього, а він до них повинен пристосовуватися(від офіцера потребується нескінченна терпимість та вибачливість).

IV. По мірі можливості молодшим офіцерам бути уважним до незначних потреб підлеглих.

V. Виробити в собі вірне відношення до розпоряджень.

VI. Звернути особливу увагу на те щоб перш за все солдат твердо вивчив обов'язки і тільки після цього обряд.

VII. Ділити з солдатом труднощі військової служби.

VIII. Вміти тримати себе по відношенню до солдата.[2,с.655-656]

“Армія у якій офіцер користується довірою солдата, має на своєму боці таку перевагу, яка не може бути придбана ні чисельністю,ні досконалістю техніки, ні чимсь іншим; це–вища ступінь досконалості армійського організму”. [2,с.656] Практичними порадами офіцерові у досягненні волі, при відданні наказу підлеглому є потреба постійно пам'ятати велику залежність виконання від інтонації команди. Виявлення волі в строю потребує швидкого та енергійного її виконання; це можливо дати зрозуміти тільки інтонацією. Слова визначають тільки, що треба виконати, не маючи жодного нагадування, як слід виконати. Словом звертаються тільки до свідомості, інтонацією до волі солдата; відповідно необхідно, щоб і перше і останнє було наявне, тому що з розумінням без волі так само мало зробиш, як і з волею без розуміння. [2,с.117]

Проаналізувавши основні особливості формування морально-вольових

якостей командирів правоохоронних підрозділів у другій половині ХІХ –початку ХХ ст. можливо зробити висновок проте, що в цей період в підготовці офіцерів надавалась перевага вихованню над навчанням та першочерговість формування моральних якостей, а потім вольових. Основними моральними якостями, які обов'язково повинні бути сформованими у офіцера та особливо у випускника військового навчального закладу є вірність військовій присязі та відданість вітчизні; віра в непорушність наказів; щира відданість та любов до військової справи; готовність до самопожертви заради вітчизни. Не втратили своєї актуальності та особливого значення моральні настанови офіцера, які слід дотримуватися при вихованні підлеглих. Важливого значення в сучасних умовах підготовки майбутніх командирів в процесі навчання повинно набути формування таких вольових якостей, як рішучість, хоробрість, сміливість. Одним із напрямків вирішення цього складного завдання є практичне використання у підготовки офіцерів історичного досвіду формування морально-вольових якостей в ХІХ – початку ХХ ст.

Література.

1. Баранов В.П. Внутренние войска. Исторический очерк.- М.:2007.с.271
2. Драгомиров М.И. Избранные труды. Вопросы воспитания и обучения войск.-М.,:1956.-686с.
3. Коваленко С. Вершники правопорядку: жандармерія Російської імперії. Слово честі. Інформаційно-публіцистичний журнал внутрішніх військ МВС України.-К.,: 2006.№4(14)с.26-28.
5. Пилипів Б.І. Історія створення та перспективи розвитку внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України. Честь і закон.-Х.:Військ.ін-т ВВМВС України,2006.-№1.с.3-8.
7. Хантіль М.Ф. Внутрішні війська МВС України: історія і сучасність. Видання друге доповнене.-К.,:2008.с.490.

Павлов Я.В.

Запобігання міжкультурним конфліктам як засіб створення позитивного іміджу внутрішніх військ

Позитивний імідж внутрішніх військ – цілеспрямовано сформований, емоційно насичений символічний образ або узагальнене стереотипне уявлення в масовій свідомості про внутрішні війська, через яке відбувається їх сприйняття, що підвищує значущість, зміцнює престиж, авторитет та репутацію цього соціального інституту в суспільстві та забезпечує успішне функціонування внутрішніх військ, виконання поставлених перед ними завдань. У цій роботі згадана проблема аналізується у зв'язку з міжкультурними конфліктами.

Дослідження конфлікту – проблема, яка ніколи не втратить своєї актуальності, оскільки його результатом можуть бути не тільки непорозуміння, сварки, а й масові безладдя, соціальні потрясіння з усіма негативними наслідками, які настають завжди в тій чи іншій формі. На тлі всебічного вивчення згаданої проблеми взагалі звертає на себе увагу прогалина в царині міжкультурного

конфлікту – він ще не досліджений вичерпно в жодному із аспектів, які стосуються діяльності сил охорони правопорядку. Та якщо сутність міжкультурного конфлікту більшою чи меншою мірою з'ясована, то його іміджетвірні функції зовсім випали з поля зору науковців. Тим часом поведінка в конфліктних ситуаціях може бути свідченням багатьох рис суб'єктів діяльності – позитивних і негативних, тобто вона здатна створювати авто імідж. Поданий ракурс проблеми іміджу ще не був об'єктом наукового аналізу. Викладене свідчить про актуальність пропонованого аспекту дослідження.

Завдання цієї роботи – обґрунтувати способи запобігання міжкультурним конфліктам з метою створення позитивного іміджу внутрішніх військ.

Заявлена проблема розглядається в роботі у двох напрямках: стосовно міжнародної діяльності внутрішніх військ і у зв'язку із ситуаціями внутрішньодержавного характеру. При цьому виявляються потенційні можливості авто іміджу і створення цільового його варіанту.

Протягом усього існування України її внутрішні війська відіграють важливу роль у підвищенні міжнародного статусу держави завдяки активній участі у миротворчій діяльності ООН. Роль України у миротворчих операціях дістала високу міжнародну оцінку і стала міцним підґрунтям для формування позитивного міжнародного іміджу як України як держави в цілому, так і внутрішніх військ. У даному разі сам факт участі в урегулюванні соціальних конфліктів стає чинником позитивного авто іміджу, до якого причетні і внутрішні війська.

Потужним поштовхом для цільового формування іміджу і авто іміджу є участь України в проведенні міжнародних спортивно-масових заходів. Механізми авто іміджу тут спрацюють повною мірою, в тому числі і у зв'язку з особливостями міжкультурної комунікації. Продемонструють військовослужбовці внутрішніх військ уміння запобігати конфліктним ситуаціям між представниками різних комунікативних культур, нейтралізувати зіткнення в разі їх виникнення без звернення до силових дій – і авто імідж позитивного типу буде забезпечений. Досягнення такого ефекту можливе лише за умови формування компетентності суб'єктів правоохоронної діяльності в питаннях міжкультурного конфлікту. Спектр питань, з якими мають бути ознайомлені військовослужбовці внутрішніх військ, є досить широким – від можливих причин виникнення міжкультурних конфліктів до вибору комунікативних стратегій впливу в залежності від типу комунікативних культур учасників конфліктних ситуацій.

Зауважимо, що в даному разі чинники цілеспрямовано створеного і авто іміджу взаємодіють: підготовка правоохоронців і формування комунікативної грамотності спрямовані на імідж як цільова програма дій, а подальша поведінка в реальних ситуаціях має результат як авто імідж[1].

У проведенні міжнародних спортивно-масових заходів представникам внутрішніх військ доведеться мати справу з конфліктними ситуаціями на рівні макрокультур і субкультур. Субкультура фанатів будь-якого виду спорту завжди приховує в собі конфліктні потенції, але особливо це стосується субкультури футбольних фанатів. Це означає, що до компетенції військовослужбовців слід

віднести і інформацію про типи фанатичних угруповань, особливості їхніх уявлень про світ, символічні знаки та поведінку.

Звертаючись до другого із названих напрямів – міжкультурних конфліктів, які створюються в межах країни, в підрозділах внутрішніх військ, маємо констатувати велике коло проблем, з якими вони пов'язані. Позитивний авто імідж формується, якщо громадськість спостерігає зважену і ефективну діяльність, спрямовану на запобігання конфліктам і їх нейтралізацію. При цьому конфліктогенний простір є доволі широким: конфлікт між представниками етнічних комунікативних культур (представники різних регіонів України), релігійних культур (православні і католики), між професійними субкультурами – військовою і цивільною (наприклад, у ситуаціях спілкування військових із журналістами) тощо.

Зв'язок цілеспрямованого і авто іміджу, про який ішлося вище, у внутрішньодержавній сфері діяльності проявляється в тих самих закономірностях: цілеспрямована робота щодо запобігання міжкультурним конфліктам у підсумку зумовлює позитивний авто імідж. З огляду на викладене доцільно говорити про превентивний спосіб створення іміджу. Превентивний спосіб – це спосіб запобігання конфліктним ситуаціям у військових колективах. Розглянемо реалізацію цього способу на прикладі запобігання міжкультурним конфліктам на релігійному підґрунті.

Як відомо, на території України живуть люди з різними віруваннями, а отже, і у внутрішніх військах служать представники різних релігій, тобто в одному й тому самому підрозділі часто служать крім православних і католики, і мусульмани. Незважаючи на те, що більшість українців є православними, запрошення на свята православних священників для освячування не є доцільним, тим паче, що на сьогодні в Україні церква все ще відділена від держави. Сам факт запрошення священника однієї релігії може бути розцінений як неповага до іншої, що несе в собі загрозу міжкультурного конфлікту.

Наявність у підрозділах військових – представників різних комунікативних культур має враховуватись в усіх тонкощах організації служби. При цьому слід брати до уваги традиції, звичаї і символи представників усіх культур. Ця робота має охоплювати абсолютно всі ситуації – від відзначення свят до організації купання в лазні. Пояснимо останню з названих ситуацій. Під час миття особового складу в лазні військовослужбовці з віросповіданням ісламу відчують приниження. Для них потрібно організовувати лазню окремо або створювати умови, щоб у лазні були окремі кабінки з дверми. Неврахування цих, на перший погляд, дрібниць може призвести до міжкультурних конфліктів в підрозділі та до зіпсування іміджу внутрішніх військ.

Підсумовуючи викладене, назвемо способи створення іміджу, окресливши поміж них превентивний.

1. Автоімідж стосовно міжкультурних конфліктів створюється тоді, коли цих конфліктів немає.

2. Імідж, створений цілеспрямовано. Під кутом зору наших завдань до цього типу належить превентивний спосіб створення іміджу, який забезпечує запобігання міжкультурним конфліктам.

3. Превентивний спосіб формує підґрунтя для спрацювання механізмів автоіміджу.

Література.

1. Мовна комунікація в діяльності сил охорони правопорядку: Теоретичні засади галузевої комунікації: Монографія / За ред. докт. філол. н., проф. Л.М. Пелепейченко. – Харків: АВВ МВС України, 2009. – 272 с

Пеньков В.І.

Міжособистісні взаємини курсантів як структурно-функціональна складова іміджу сил охорони правопорядку

Формування міжособистісних взаємин курсантів складний і багатофакторний процес. З огляду на значущість проблеми створення іміджу сил охорони правопорядку міжособистісні взаємини у військовому колективі є водночас і його структурно-функціональною складовою, і показником результативності уявлення образу правоохоронця населенням України. Оскільки процес формування міжособистісних взаємин є довготривалим і вимагає певної чіткості, логічності, то про його якість має йтися ще в роки підготовки курсантів до професійної діяльності.

Істотний внесок у розробку теоретичних основ створення педагогічних систем у навчально-виховному процесі зробили видатні вітчизняні вчені А. Макаренко (виховання особистості в колективі та через колектив), С. Шацький (педагогіка співробітництва, створення дитячого особистісно-зорієнтованого середовища), В. Сухомлинський (цінності добра, гуманні взаємини між учасниками педагогічного процесу), С. Ріверс (організація дитячої радості), В. Караковський (гуманні взаємини, колективна творча діяльність і технологія великих шкільних справ), М. Красовицький (формування моральних цінностей в процесі повсякденних “вправ”), І. Іванов, Ф. Шапіро (методики колективної творчої діяльності та організації колективної пізнавальної діяльності).

Процес формування міжособистісних взаємин між курсантами має всі ознаки системи, а саме: сукупність елементів (склад); характер зв'язку і взаємодії елементів (структура); певний рівень цілісності (наявність загальної структури, що об'єднує всі елементи системи і складає певну ієрархію; показниками цілісності системи є такі характеристики: узгодженість усіх функцій елементів системи, що забезпечує досягнення заданої якості та її функціонування в цілому); ієрархічність як спосіб організації вертикальної супідрядності елементів системи (взаємодія систем із зовнішнім середовищем); цілеспрямованість (процеси цілепокладання, цілеспрямованої діяльності; цілеспрямованість системи визначає її мета).

Отже, будь-яка педагогічна система складається із певної кількості складників, об'єднаних на основі зв'язків, що існують між ними, і взаємодіють із оточуючим середовищем та іншими системами, що уможливорює її функціонування в цілісності. Розглядаючи формування міжособистісних взаємин

курсантів як підсистему цілісної системи формування іміджу сил охорони правопорядку представимо її як *єдність мети, завдань, змісту, функцій, організаційних форм, методів впливу педагогічного колективу на побудову стосунків серед курсантів.*

В основу системи формування міжособистісних взаємин курсантів у навчально-виховній роботі покладено принципи єдності, наступності, взаємозв'язку та взаємодії усіх складників підсистеми.

Метою формування міжособистісних взаємин курсантів є розкриття їх духовного, комунікативного, професійного, творчого потенціалу в процесі спілкування. Виходячи із мети, визначимо основні завдання:

- опанування курсантами знаннями правил, моральних норм побудови міжособистісних взаємин і виявлення поведінки;

- формування партнерських (рівноправних) взаємин між представниками різних статей на основі загальнолюдських, національних, особистісних цінностей, що сприяє до виконання професійних ролей, усвідомленню та ствердженню себе як представника гармонійного суспільства;

- орієнтування мотиваційно-ціннісної сфери курсантів на виявлення дружніх взаємин, прагнення до взаєморозуміння, активної міжособистісної взаємодії під час спілкування;

- визначення позитивно-ціннісного ставлення до себе та до інших людей, відчуття самоцінності.

Зміст процесу формування міжособистісних взаємин курсантів представимо як складники: мотиваційно-ціннісний, змістовно-діяльнісний, особистісно-рефлексивний.

Мотиваційно-ціннісний складник характеризується наявністю потреби партнерської взаємодії, прагненні курсантів до активної міжособистісної взаємодії, ціннісного ставлення до людини. Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, які є джерелом активності людини. Вони регулюють її поведінку, визначають спрямованість мислення, почуттів, волі. Емоційні процеси, відбиваючись у суб'єктивних переживаннях, оцінюють потреби особи і ті обставини, які сприяють або заважають їх задоволенню, тим самим стимулюючи індивіда до відповідних поведінкових актів.

У дослідженні акцентуємо увагу на потребах особистості взаємодіяти з іншими людьми: потреба у престижі – проявляється у прагненні виразити свої особистісні якості через визнання, схвалення, позитивні оцінки з боку іншої людини; потреба бути індивідуальністю – проявляється у прагненні до такого спілкування, за якого можна було б „прочитати” на обличчі, у мові, поведінці іншої людини визнання своєї неповторності, унікальності; потреба бути серед інших – проявляється у спілкуванні заради самого спілкування, заради теплих, дружніх взаємин, заради усунення дискомфорту самотності; потреба у психологічній безпеці – спілкування відбувається з метою усунення напруги, тривоги, зниження відчуття страху.

Змістовно-діяльнісний складник включає знання про суть і зміст міжособистісних взаємин, знання норм, цінностей взаємин, усвідомлення

необхідності їх дотримуватися; віддзеркалює поведінку майбутніх офіцерів, яка будується на гуманних засадах, моральній і правовій основі, повазі прав, гідності й честі та самоконтролі в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії (навчальних, професійних, ділових, сімейно-побутових сферах діяльності).

Змістовно-діяльнісний складник включає в себе знання про норми, правила міжособистісної взаємодії, які сприяють установленню позитивних взаємин і запобігають виникненню конфліктних ситуацій, змісту цінностей, які орієнтують курсанта у виборі міжособистісної взаємодії, правила міжособистісного спілкування, про ознаки виявлення рівноправності у міжособистісних взаєминах, про оптимальні способи поведінки у ситуаціях міжособистісної взаємодії.

Особистісно-діяльнісний аспект міжособистісних взаємин курсантів включає певні форми невербального мовлення, дотримання правил міжособистісного спілкування, вимагає здатності змінювати звичні стереотипи взаємодії з іншими, потребує вміння обирати оптимальну стратегію спілкування відповідно до конкретної ситуації.

Таким чином, змістовно-діяльнісний складник міжособистісних взаємин курсантів виявляється у їхніх морально-ціннісних діях, учинках; у здатності обирати відповідну тактику і стратегію поведінки з урахуванням особливостей ситуації взаємин, особистої потреби і конкретної обстановки; в умінні уникати й ефективно розв'язувати конфліктні ситуації; у спроможності протистояти деструктивним формам поведінки; у здатності осмислювати реальні результати своїх учинків й умінні вносити корективи у свою поведінку.

Поведінка курсантів у міжособистісних взаєминах визначається їх моральними переконаннями, життєвими цінностями, рівнем сформованості знань про правила і норми взаємин, що свідчить про нерозривний зв'язок названих складників структури міжособистісних взаємин. Вона віддзеркалює ставлення до іншої людини, самоповагу до себе, рівень сформованості особистісних якостей.

Важливими характеристиками особистісно-рефлексивного складника міжособистісних взаємин є такі якості особистості курсанта, як: здатність до співчуття, виявлення толерантності, уважності, тактовності, делікатності, коректності; гуманність, взаємо підтримка.

Зміст формування міжособистісних взаємин курсантів реалізовувався у процесі організації різних видів діяльності, зокрема навчально-виховної, науково-дослідної, громадської, ігрової, культурно-дозвілдової, соціально-комунікативної, самоосвітньої. При цьому обов'язковим вважалося: спрямованість змісту професійної підготовки на реалізацію соціально цінних потреб особистості курсанта (задоволення потреби у спілкуванні, у взаємодії, розкриття кожним вихованцем своїх можливостей, здібностей); ціннісно-орієнтований характер діяльності (пізнання людських взаємин у їх різноманітті, формування особистісної позиції курсанта, розвиток навичок конструктивної взаємодії); спрямованість змісту діяльності на розвиток мотиваційно-ціннісної, пізнавальної, діяльнісної сфер; розширення сфери позанавчальної діяльності курсанта, і, зокрема, спільної діяльності з викладачами і виховниками.

Реалізація інформаційної функції передбачає знання норм, правил побудови дружніх взаємин з одногрупниками, володінням навичками та вміннями налагоджування доброзичливих стосунків у міжособистісній взаємодії. Спонукальна функція визначає зміст ціннісних орієнтацій, мотивації до пізнавальної активності курсантів у побудові міжособистісних взаємин. Спільна діяльність та спілкування спрямовують курсантів на актуалізацію набутих знань, умінь та навичок, що дозволяють їм успішно налагоджувати взаємини з іншими людьми, приймати обґрунтовані рішення в ситуаціях міжособистісної взаємодії (діяльнісна функція). Виокремлені функції пов'язані між собою та складають основу формування міжособистісних взаємин студентів.

Щоб організувати навчально-виховний процес у вищій військовій школі, необхідно комплексно підійти до цього питання, залучити до роботи усі управлінські ланки. У формуванні майбутнього правоохоронця необхідно урізноманітнювати, удосконалювати форми і методи навчально-виховного впливу, використовувати й знаходити більш ефективні прийоми індивідуального підходу до особистості, як того вимагає сьогодення.

Відповідно до змісту формування міжособистісних взаємин курсантів ефективними виявилися *форми* роботи зі студентами: інформаційні лекції, ділові ігри.

Методи формування міжособистісних взаємин визначаємо як способи взаємопов'язаної діяльності викладача й курсантів з метою вироблення в останніх стійких звичок і навичок міжособистісної поведінки, розвиток умінь конструктивної взаємодії у взаєминах із одногрупниками і викладачами. Результативними виявилися такі методи, як: інформаційні, дискусійні, драматизації, моральних дилем, спостереження й аналізу, психологічні, саморегуляції. Нами використовувалися методи, що забезпечують індивідуально-значеннєвий розвиток і підтримку індивідуальності особистості у навчально-виховному процесі. До таких методів відносяться: 1) діалогові методи: аналіз конкретних ситуацій, групові дискусії з військової проблематики; 2) ігрові методи; 3) методи створення ситуації вибору.

У курсантських групах проводилася групова дискусія з проблематики формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку як чинника психологічної безпеки. Це сприяло розумінню курсантами значущості формування іміджу сил охорони порядку. У процесі дискусії вони визначали перспективні напрями розвитку та корекції іміджу сил охорони порядку.

Отже, міжособистісні взаємини курсантів є невід'ємним складником формування іміджу сил охорони правопорядку, що відбувається в процесі професійної підготовки.

Особливості діяльності підрозділів спеціального призначення під час проведення футбольних матчів, як складової частини іміджу сил охорони правопорядку

На період проведення масового заходу спортивного характеру на території його проведення вводиться особливий порядок (режим), який передбачає надання силам охорони правопорядку спеціальних повноважень, необхідних для виконання поставлених завдань, ліквідації групових порушень громадського порядку, масових заворушень, розшуку й затримання осіб, які становлять підвищену суспільну небезпеку, забезпечення безпеки та здоров'я громадян, які опинилися в районі проведення спеціальної (поліцейської) операції, а також інших заходів.

Досвід країн Європейського Союзу у проведенні футбольних Чемпіонатів 2004, 2006, 2008 років свідчить, що під час проведення футбольних матчів правоохоронні органи фактично переходить у режим спеціальної операції, яка є реакцією на виникнення проблем пов'язаних з порушенням громадського порядку та хуліганськими проявами з боку футбольних уболівальників; можливістю вчинення терористичного акту, злочинів проти життя, здоров'я, волі, честі та гідності, власності, громадського порядку та моральності; захоплення заручників.

Поліцейською операцією при проведенні масових заходів спортивного характеру, у країнах Європейського Союзу, визначається комплекс попереджувальних, оперативно-розшукових, режимних, спеціальних (службово-бойових) заходів щодо організації та проведення масових заходів спортивного характеру з метою підтримання правопорядку та забезпечення безпеки учасників. Особлива увага при проведенні таких операцій приділяється комплексу попереджувальних заходів:

- обмін інформацією щодо груп уболівальників;
- дані систем відеоспостереження;
- залучення офіцерів зв'язку, оперативних співробітників (споттерів);
- сегрегація уболівальників.

Особлива роль у досягненні результату та виконанні завдань поставлених метою спеціальної (поліцейської) операції відводиться підрозділам спеціального призначення МВС України, ВВ МВС України чисельність яких досягає 1/7-1/8 зведеного загону та майже 100 % у місцях можливого ускладнення обстановки під час проведення футбольного матчу в чаші стадіону (вхідні-вихідні ворота, галереї, вхід-вихід в окремі сектори, підтрибунні приміщення).

З метою забезпечення безпеки та правопорядку, своєчасного реагування на можливі протиправні дії уболівальників під час проведення футбольного матчу на особовий склад підрозділів спеціального призначення покладається здійснення наступних організаційних і практичних заходів:

- перед проведенням футбольного матчу під час інструктивної наради з членами оперативного штабу, начальниками структурних підрозділів ОВС,

представником Національного футбольного інформаційного пункту (ВНЦБ Інтерполу), відповідальними по ділянках визначити конкретні задачі підрозділів спеціального призначення на період проведення масового заходу;

- зробити рекогносцировку на місцевості, розробити детальні карти з нанесенням на них дислокації підрозділів спеціального призначення, меж їх діяльності у чаші стадіону, на території, що обслуговується, з їх короткою характеристикою, загальним розташуванням сил і засобів, що залучаються для забезпечення безпеки та правопорядку;

- зорієнтувати особовий склад підрозділів спеціального призначення на місце роботи офіцерів зв'язку, оперативних співробітників (споттерів) та взаємодію з ними;

- для безпеки та правопорядку у чаші стадіону задіяти особовий склад БМОП "Беркут" з метою своєчасного реагування на ускладнення обстановки під час проведення футбольного матчу;

- розробити схему зв'язку і таблицю позивних всіх сил охорони правопорядку, що беруть участь у забезпеченні заходів. Забезпечити стійкий і безперервний зв'язок між особовим складом підрозділів спеціального призначення і оперативним штабом протягом усього часу. Визначити у схемі зв'язку можливість передавання повідомлень офіцерами зв'язку, оперативними співробітниками (споттер) через особовий склад підрозділів спеціального призначення, який взаємодіє з ними;

- забезпечити якісні інструктажі особового складу підрозділів спеціального призначення за участю психологів ЦПП ГУМВС (УМВС), офіцерів психологів військових частин ВВ МВС України задіяних до забезпечення безпеки та правопорядку під час проведення заходів з постановкою конкретних задач, роз'ясненням особливих обов'язків. Націлити їх на високу відповідальність, пильність під час несення служби і, особливо, службово-бойових задач, суворе дотримання закону;

- створити оперативний резерв з числа особового складу підрозділів спеціального призначення. В якості приданих сил – особовий склад міськрайлінорганів;

- забезпечити наявність нарядів з обох сторін воріт безпосередньо в місці пропуску уболівальників приїжджої команди. Постійна взаємодія особового складу підрозділів спеціального призначення зі стюардами та службою охорони стадіону. Не допустити порушень громадського порядку в місці несення служби;

- до початку матчу особовий склад підрозділів спеціального призначення, що знаходиться в оперативному резерві, розташовується в автобусах на території стадіону за вхідними воротами.

Таким чином діяльність підрозділів спеціального призначення по забезпеченню безпеки та правопорядку під час проведення футбольних матчів тим більше міжнародного значення, а особливо на передодні проведення в Україні та Польщі фінальної частини Чемпіонату Європи з футболу 2012 року є показником готовності сил охорони правопорядку, і держави в цілому, до виконання взятих

міжнародних зобов'язань та співпраці з країнами Європейського Союзу. А отже і формування іміджу держави.

Поляков І.О.

Особливості професіографічного опису діяльності рятувальників з пошуку та рятування туристів МНС України

Проблема професійної придатності людини завжди знаходилась у центрі уваги різних галузей науки [1]. Особливо значущою вона стає тоді, коли діяльність професіонала пов'язана з життям, здоров'ям та благополуччям інших людей. Ще більшої ваги проблема професійної придатності людини набуває тоді, коли надання допомоги, або порятунок постраждалих відбувається в надзвичайних та незвичних умовах, наприклад, таких як: гірські схили, кам'яні скелі, лавинонебезпечні зони, спелеологічні печери та водні об'єкти. Саме від професійної придатності фахівця залежить не лише його власне життя, а й життя постраждалого.

Одним із вирішальних чинників ефективного виконання поставлених завдань для всіх структурних ланок МНС України є удосконалення проведення спеціальної професійної підготовки. При цьому необхідно враховувати, що підготовка повинна здійснюватися з урахуванням особливостей функціонування конкретних формувань і служб. Не є виключенням й гірські пошуково-рятувальні загони (ГПРЗ) МНС України.

Аналізуючи трудову діяльність гірських рятувальників, враховуючи всю специфіку та умови їх праці, ми можемо сказати, що даний вид професії висуває до особистості фахівця ряд значних вимог, які стосуються різних сторін його життєдіяльності [3]. Загрозливі умови праці, значні фізичні навантаження, особливості завдань, які потребують вирішення, вимагають від рятувальника психічної стресостійкості.

Таким чином, психологічний елемент особистості займає чи не головне місце у вирішенні проблем професійної діяльності рятувальника ГПРЗ МНС України.

На актуальності проблеми професіографічного вивчення діяльності фахівців екстремальних видів діяльності неодноразово наголошували вітчизняні науковці, зокрема: В.П. Бут, Л.О. Гонтаренко, О.П. Євсюков, В.М. Корольчук, Д.В. Лебедев, С.М. Миронець, Ю.О. Приходько, В.П. Садковий та ін. (були розроблені й науково обґрунтовані норми і вимоги професії до видів професійної діяльності й якостей особистості фахівців МНС).

Незважаючи на те, що існує велика кількість психологічних досліджень, присвячених вивченню окремих аспектів професійної діяльності фахівців екстремального профілю, на сьогодні відсутні дослідження, що стосувались би професіографічного вивчення діяльності фахівців з пошуку і рятування туристів МНС України в сучасних умовах праці. На сьогодні в Українській психологічній науці відсутні будь-які дослідження щодо професіографічного опису діяльності фахівців даного профілю.

Виходячи зі встановленого переліку професійних завдань фахівців ГПРЗ МНС

Науково-практична конференція з міжнародною участю, Академія внутрішніх військ МВС України

10 листопада 2011 року м. Харків

України, їх діяльність можна вважати однією з найбільш небезпечних і працевитратних. Гірський рятувальник не лише несе відповідальність за проведення пошуково-рятувальних або аварійно-рятувальних робіт у гірських, спелеологічних, водних районах, а й бере участь у ліквідації надзвичайних ситуацій, спричинених туристичною або іншою діяльністю. Він зобов'язаний мати спеціальну фізичну та психологічну підготовку й особисто відповідає за її підтримання на високому рівні.

Також доречно зазначити, що у зв'язку з реорганізацією МНС України, яке відбулося в 2003 та гірської рятувальної служби у 2006 та 2010 роках, зміст та обсяги її завдань значно збільшилися.

На сьогодні фахівці гірської пошуково-рятувальної служби виконують наступні елементи професійної діяльності:

- ✓ роботу в складних природних умовах гірських, спелеологічних та водних районах;
- ✓ роботу з технікою та спорядженням;
- ✓ роботу з ручним інструментом;
- ✓ роботу з надання першої медичної допомоги;
- ✓ роботи на висоті, де висока є ймовірність виникнення аварійних ситуацій;
- ✓ мають напружений, нерегламентований графік роботи тощо.

Проте, у зв'язку з недостатньо сформованою матеріально-технічною базою в нашій країні, фахівцям цього профілю притаманні й такі елементи діяльності: (1) парашутно-десантна робота; (2) робота в затопленій місцевості (в умовах повені); (3) роботи в підводних та підземних умовах; (4) роботи на забрудненій місцевості; (4) управлінська тощо.

На нашу думку, додаткові уявлення про особистісні професійно важливі якості гірських рятувальників можна отримати аналізуючи роботи, що вивчають особливості діяльності компонентів особистості в умовах надзвичайної ситуації, бо основна професійна діяльність фахівців ГПРЗ протікає у складних природних умовах гірських, спелеологічних та водних районів Кримського та Карпатського регіонів.

Вивчаючи соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, Д.В. Лебедев [2] виділив три рівні у структурі особистості фахівця-водолаза, які зумовлюють безпомилковість здійснення ним своєї професійної діяльності: соціально-психологічний, індивідуально-психологічний та нейродинамічний.

При цьому автор відмічає, що для кожної конкретної спеціальності в межах підрозділу МНС України співвідношення складових у структурі особистості, схильної до помилкових дій, повинно бути своїм, специфічним, оскільки кожний конкретний вид діяльності висуває цілком конкретні вимоги до тих або інших психологічних особливостей фахівців [2].

Але слід зазначити, що ці дослідження стосувались пожежно-рятувальних, аварійно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, зміст і обсяг завдань яких значно відрізняється від завдань рятувальників з пошуку та рятування

туристів.

Проведений нами аналіз існуючих наукових джерел показав повну відсутність розробок цілеспрямованого вивчення ПВЯ фахівця ГПРЗ МНС України.

Як зазначають самі командири ГПРЗ, однією з найактуальніших проблем в умовах сьогодення є загострення протиріччя між зростаючими вимогами до діяльності фахівців ГПРЗ МНС України і рівнем розвитку їх професійно важливих якостей (ПВЯ). Це протиріччя можна перебороти, якщо формування ПВЯ проводити з урахуванням вимог професії до фахівця, складених на основі професіографічного аналізу діяльності рятувальника ГПРЗ МНС, регулярної оцінки рівня розвитку ПВЯ, а також активного використання матеріалів професіографічного аналізу діяльності фахівців ГПРЗ МНС України психологами й керівниками даних підрозділів.

Складність проблеми полягає у тому, що для розробки психологічної моделі будови ПВЯ необхідно дослідити актуальні психічні стани фахівців ГПРЗ МНС України. Психічний стан фахівців гірської рятувальної служби визначатиметься одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-чинників професійної діяльності. На наш погляд, проблема професіографічного опису діяльності фахівців потребує особливої уваги, насамперед, для своєчасного попередження різноманітних дезадаптивних нервово-психічних станів, що із високою ймовірністю можуть виникати у зазначеній категорії працівників.

Аналізуючи професійну діяльність рятувальника з пошуку та рятування туристів, серед основних чинників, що викликають нервово-психічне напруження, і, як наслідок, – нервово-психічну нестійкість, можна виділити такі: (1) екстремальні умови професійної діяльності; (2) ненормований час роботи та відпочинку; (3) неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація; (4) високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків; (5) необхідність швидко та самостійно приймати рішення, від яких часто залежить життя інших людей; (6) стан здоров'я; (7) тривалий вплив низьких температур; робота в умовах середньогір'я (вплив розрідженого кисню); (7) особистісні стрес-чинники; професійні конфлікти; тривалі емоційні навантаження тощо.

Необхідно відзначити, що складні умови, які супроводжують професійну діяльність рятувальника з пошуку та рятування туристів, зокрема, високе психологічне напруження, може призвести до появи та розвитку нервово-психічного стомлення та астенії. Якщо до цих станів додати дратівливість та підвищення емоційної лабільності, можна спровокувати появу дезадаптивних нервово-психічних станів.

Окрім вказаних чинників, може виникнути ще ряд складнощів у відповідь на дію негативних об'єктивних факторів. Так, наприклад, як наслідок розуміння та усвідомлення ступеня складності умов, в яких доводиться працювати, у фахівців може розвинути психоемоційний стрес, може виникнути депресія, тривога та страх. Ці стани також можуть проявлятися з різним ступенем сформованості – від неврозоподібних до більш важких, депресивних.

Безумовно, виникнення таких станів у фахівця буде несприятливо позначатись на ефективності його професійної діяльності. Одним із наслідків може бути

виникнення порушень на поведінковому рівні, а саме – втрата складних недостатньо закріплених професійних навичок. Також при дезадаптивних психічних станах може відмічатися порушення у сфері соціальних контактів, нестабільність у настрої, схильність до депресивних станів; зниження проявів вольової сфери, а саме - послаблення самоконтролю та самоорганізації; підвищення чутливості та нестабільність в емоційній сфері; виникнення психосоматичних порушень.

Таким чином, потреба у професіографічному описі діяльності фахівця ГПРЗ МНС України стає дедалі актуальнішою.

Необхідно відмітити, що фахівець ГПРЗ МНС України під час проведення пошукових або аварійно-рятувальних робіт може по-різному переживати ситуації невизначеності. Це можна пояснити тим, що:

- ✓ виникнення НС завжди є неочікуваним, раптовим; час, інтенсивність або сила впливу негативних факторів є непередбачуваними;
- ✓ розвиток подій при ліквідації наслідків НС є також непередбачуваним, отже розв'язання такої ситуації може вимагати від фахівця різноманітних вмій та навичок, якими він може не володіти;
- ✓ підвищена складність НС може призвести до неспроможності фахівця вчасно адаптуватись до складних умов діяльності.

Таким чином, складний вид професійної діяльності, якою є служба в МНС України, висуває жорсткі вимоги до кожного фахівця, у тому числі й фахівця ГПРЗ МНС України. У всіх варіантах службової діяльності фахівець описаного профілю не може схибити, припуститися помилки, виявити непрофесіоналізм, тому що від його дій залежить не тільки успішність виконання завдання, а й життя та здоров'я інших людей.

Література.

1. Корольчук, М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
2. Лебедев, Д. В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водозахисних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Лебедев Денис Валерійович. – Харків, 2008. – 293 с.
3. Смирнов, Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Изд-во “Гуманитарный Центр”, 2007. – 276 с.

Пряхіна Н.О.

Формування іміджу працівників міліції як складова профорієнтаційної роботи в ОВС України

Розгляд причин звільнення з органів внутрішніх справ протягом останніх років дозволяє помітити, що найбільша кількість людей звільняється з ОВС за власним бажанням. Ця цифра стабільна протягом декількох років, вона перевищує 6500, що є приблизно половиною від кількості знову прийнятих на службу в ОВС України осіб. Тобто на кожних двох прийнятих на службу в ОВС, доводиться приблизно

Науково-практична конференція з міжнародною участю, Академія внутрішніх військ МВС України

10 листопада 2011 року м. Харків

один, що звільняється за власним бажанням. Статистика показує, що другим за значимістю фактором, що визначає звільнення з ОВС є вік. Поверхневий розгляд співвідношення кількості осіб, прийнятих на службу й звільнених зі служби в ОВС України, дозволяє зробити висновок, що з кожним роком у МВС в середньому стає на 2329 працівників менше.

Вибір професії – важливий і відповідальний крок в житті кожної людини, оскільки активна професійна діяльність займає приблизно половину життя і впливає на особистісні якості людини і відношення з оточенням. Практика показує що шансів найти хорошу роботу більше у тих, хто ще в школі цікавився обраною професією.

Вік накладає відбиток на уявлення про перспективну роботу. Молодь, наприклад, в першу чергу орієнтована на отримання спеціальностей для роботи в банківській сфері, рекламі, маркетингу. Молоде покоління має ілюзії про можливості зробити легку кар'єру в юриспруденції та економічній сфері. Проте, наука, промисловість і сільське господарство, будівництво та архітектура – зовсім не ті сфери, на які орієнтується сьогодні молодь. Багато хто з них не уявляє собі ким бути і куди вступати.

Професійна орієнтація є складною науково-практичною системою роботи з особами, що знаходяться в ситуації вибору професії. Її інформаційну і методичну основу складають глибокі знання змісту й умов професійної діяльності, правильні уявлення про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини [1, с. 12].

Система профорієнтаційних заходів надає учням можливість визначити своє місце у світі професій, оцінити свої професійні здібності, знайти особистісний сенс у професійній діяльності, виконуючи при цьому ряд важливих виховних функцій, до яких належать такі, як профілактика соціальних девіацій, переживань соціальної самотності, проявів різних форм асоціальної поведінки, подолання життєвої установки “тут і тепер” при плануванні свого професійного життя та кар'єри тощо.

Щоб людина обрала для себе найбільш підходящу роботу, вона має мати чітке уявлення про власні можливості, про свою особистість: рівень інтелекту, характер, темперамент, здібності. Невдалий вибір призводить до незадоволення собою, невдалого кар'єрного росту, безробіття. Фактор задоволеності, незадоволеності впливає не лише на самого працюючого, а й на результат праці. Разом з тим саме процес праці, який приносить задоволення сприяє розвитку здібностей до праці, підвищуючи при цьому якість робочої сили.

Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ України – це комплексна науково-обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу, з метою формування та оптимізації її професійного самовизначення, що базується на основі врахування професійно-важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ [2, с. 8].

Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини – та потребами системи МВС України у фахівцях за основними видами діяльності ОВС.

Основним завданням профорієнтаційної роботи є підвищення ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України шляхом:

➤ надання допомоги громадянам і діючим працівникам в отриманні інформації про основні вимоги міліцейських професій (спеціальностей), які висувуються до людини, у порівнянні з власними індивідуально-психологічними якостями;

➤ формування у громадян і діючих працівників об'єктивного уявлення про службу в певних галузях ОВС та усвідомленої мотивації до навчання в підрозділах початкової підготовки і ВНЗ з метою оволодіння певною правоохоронною професією (спеціальністю) та подальшої служби в системі МВС України.

Професійна орієнтація в системі МВС України включає такі елементи:

➤ професійне інформування;

➤ попереднє профорієнтаційне консультування;

➤ професійно-психологічний відбір та професійно-психологічний підбір (визначення певних спеціальностей чи професій, що є найбільш придатними для опанування ними конкретною особою);

➤ професійна адаптація.

Отже, елемент професійної орієнтації в системі МВС України – професійне інформування:

Воно забезпечує ознайомлення різних верств населення із змістом правоохоронної діяльності та перспективами розвитку фахових спеціальностей системи МВС України, формами та умовами їх здобуття, станом та потребами органів і підрозділів внутрішніх справ у кадрах, вимогами професійної діяльності до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Також дуже важливим є інформування населення про роботу міліції. Тобто робота з мас-медіа. Має бути повне інформування преси про те, що відбувається в міліції. Тому, що коли скоєний злочин – це не провина міліції, це сигнал, щоб розпочати дії.

Відповідно до ст. 3 Закону України “Про міліцію”, міліція повинна інформувати ЗМІ про свою діяльність, стан громадського порядку та заходи щодо його зміцнення. В МВС України журналісти мають можливість отримати будь-яку інформацію, дозволена законом для оприлюднення [3].

Досягти низького рівня злочинності можливо насамперед завдяки роботі міліції з населенням, оскільки, якщо громадяни довіряють міліції, вони вчасно повідомляють про скоєння злочинів, про свої підозри та самі попереджують скоєння правопорушень. Як відомо, міліція не може бути у всіх місцях одночасно. Коли населення сприяє розкриттю злочинів, надає вчасно важливі свідчення, тоді все вирішується в лічені хвилини.

Для цього необхідно:

1. Здійснювати систематичну публікацію у друкованих ЗМІ нарисів про кращих співробітників міліції, їх здобутки в роботі, підготовку теле- та радіопрограм, спрямованих на підняття іміджу професії міліціонера;

2. Проводити виступи керівництва ГУМВСУ в трудовий колективах та перед населенням;
3. Організовувати виступи у ЗМІ керівного складу ГУМВСУ з актуальних питань щодо зміцнення правопорядку, роз'яснення вимог чинного законодавства, розкриття резонансних злочинів;
4. Розміщення у ЗМІ інформації про розшук злочинців, а також осіб, які зникли безвісти;
5. Широке висвітлення у ЗМІ всього спектру питань протидії наркозлочинності;
6. Проведення роз'яснювальної роботи через ЗМІ щодо недопущення неконтрольованого розповсюдження вогнепальної зброї, а також, інших питань поводження із зброєю. Висвітлення проведення місячників добровільної здачі зброї;
7. Широке висвітлення через ЗМІ питань, пов'язаних із забезпечення безпеки дорожнього руху та пропаганда дотримання правил дорожнього руху серед водіїв та пішоходів;
8. Забезпечувати функціонування “телефонів довіри”, “поштових скриньок для звернень громадян”, через оприлюднення результатів реагування міліції на звернення громадян шляхом розміщення відповідних матеріалів у ЗМІ.

Професійна орієнтація населення на службу в ОВС з одного боку впливає на ефективність правоохоронної діяльності, а з іншого – на стан ринку праці в країні.

Література.

1. Гладкова В. М. Профорієнтація: навч. посібник / В. М. Гладкова. – Львів: Новий Світ, 2007. – 160 с.
2. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України: навч. посібник / С. М. Ірхіна. – К.: Друкарня МВС, 2007. – 92 с.
3. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р. (зі змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

Радванський І.Г., Бородин Б.Д., Іллюк О.О.

Попередження корупції в діяльності посадових осіб внутрішніх військ МВС України як фактор формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку

Одним з пріоритетів своєї діяльності Президент України В.Ф. Янукович визначив розбудову правового суспільства та викорінення такого явища, як корупція, що, за оцінками фахівців, вразила майже всі сфери життя.

У своєму виступі на засіданні Національного антикорупційного комітету Президент наголосив: боротьба з корупцією залишається в Україні дуже болючою загальнодержавною проблемою. “Це питання, яке прямо зачіпає інтереси кожного громадянина і протягом багатьох років залишається “головним болем” державного масштабу”. Глава держави наголосив: розвиток України залежить, у тому числі, й від того, наскільки успішно країна боротиметься з корупцією. “Я хотів би, щоб ми

з вами розуміли: майбутня Україна – це сучасна, позбавлена корупції держава. Це країна з європейськими стандартами”.

Вивчення стану справ свідчить, що на відміну від інших органів, внутрішні війська МВС України значно менше піддані впливу такого ганебного явища, як корупція. Існуючий стан справ є результатом відповідної кадрової політики і кадрової роботи у військах, в результаті якої до лав внутрішніх військ надходять в абсолютній більшості чесні, порядні, віддані своїй справі і закону військовослужбовці, а також в результаті цілеспрямованого морально-психологічного забезпечення законності та правопорядку, зміцнення військової дисципліни. Ця робота здійснюється відповідно до наказу командувача внутрішніх військ МВС України від 6 лютого 2007 року № 50 “Про удосконалення роботи щодо забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень у внутрішніх військах МВС України”.

Динаміка соціальних змін свідчить - якщо не працювати на упередження і вчасно не усувати причини негативних явищ, то вони обов'язково почнуть розповсюджуватись. Саме для того, щоби внутрішні війська і надалі займали моральні висоти в суспільстві, постала нагальна необхідність зосередити зусилля на профілактиці та недопущенні розповсюдження корупції і протиправних дій серед посадових осіб частин, з'єднань, управлінь ТРК, усіх посадових осіб внутрішніх військ.

Запроваджене у військах правове виховання, яке спрямоване на реалізацію в повсякденній діяльності кожним військовослужбовцем вимог законодавства України та формування належної правової культури особового складу, сьогодні наявними силами та засобами не спроможне в повному обсязі вирішити проблеми правової підготовки та правосвідомості військовослужбовців. Справа в тому, що не можна виховувати повагу до закону, не знаючи самого закону.

Існуюча система правової підготовки настільки мала і недосконала, що не забезпечує військовослужбовцям можливостей для захисту навіть своїх законних прав. Не рідкі факти, коли офіцери внутрішніх військ не вміють і не знають як захистити свої права (наприклад, у стосунках з банківськими установами), частина офіцерів не вміє і не знає як вирішувати службові та побутові питання в правовому полі. Марно сподіватися пересічному громадянину на отримання елементарної правової консультації від військовослужбовця внутрішніх військ, який є представником правоохоронної системи держави. Слабке знання законів часто стає причиною їх порушення, хоча і не звільняє від відповідальності.

Таким чином, серйозним кроком у боротьбі з корупцією та відповідно у формуванні сталого позитивного корпоративного іміджу сил охорони правопорядку, до яких належать внутрішні війська, повинна стати організація ґрунтовної правової підготовки усіх категорій військових правоохоронців. Такий крок передбачає по-перше, визначення мінімуму правових знань, без яких військовослужбовець не може бути призначеним на посаду та допущеним до служби, по-друге, розробку сучасних навчальних програм з правової підготовки, по-третє, організацію занять, для яких необхідно відвести відповідний обсяг службового часу та залучити до їх проведення фахівців.

Другим кроком в роботі щодо профілактики корупції є приведення життєдіяльності військових частин та підрозділів у сувору відповідність до вимог законів та загальновійськових Статутів Збройних Сил України. Такий крок вимагає не лише формального наведення порядку, а приведення в першу чергу бойової, гуманітарної та правової підготовки до належного рівня їхньої якості та ефективності. Різного роду комерційна діяльність, пов'язана із наданням платних послуг частинами внутрішніх військ повинна бути заборонена.

Третім кроком повинно стати забезпечення прозорості і відкритості кадрової роботи. Кулуарний, закритий для сторонніх очей стиль кадрової роботи повинен поступитись відкритим (в межах внутрішніх військ) конкурсам на заміщення вакантних посад, на які повинні призначатись кращі за об'єктивними показниками військовослужбовці. Чесний і відкритий процес відбору та призначення керівників є запорукою недопущення корупції та забезпечення законності.

Серйозної правової доробки вимагають контракти на службу, що заключають військовослужбовці та командири від імені держави. До тексту контрактів обов'язково повинні бути включені пункти, що чітко регламентують порядок дотримання та виконання сторонами як законів, так і умов контракту, що з правової точки зору стало би перепорою для корупції.

Забезпечення законності та попередження корупції не може здійснюватись без відповідного правового захисту військовослужбовців, захисту їх громадянських прав і свобод. Існуюча система юридичного обслуговування військовослужбовців поки що діє квола, прийом військовими юристами військовослужбовців відбувається безсистемно, що часто спонукає останніх вирішувати проблеми не в правовому полі, а іншим шляхом.

Питанням фахової підготовки і моральності керівників є дотримання ними в роботі з підлеглими принципу невідворотності відповідальності за скоєні правопорушення. Це питання заслуговує посилення уваги з боку виховних органів та органів військової прокуратури.

Четвертим кроком могло би стати покладення на громадські органи питань розподілу житла, вирішення інших побутових та господарських питань, які не належать до сфери службово-бойової діяльності командирів та начальників. В центрі уваги саме громадських органів повинен знаходитись контроль за дотриманням законності та проявами корупції в цій сфері. Зокрема, доцільно збільшити повноваження та підвищити статус органів народного контролю, діяльність яких потребує більшої самостійності, а надані повноваження – розширення та конкретизації, особливо щодо контролю за фінансово-господарською діяльністю керівників, використанням людських та матеріальних ресурсів.

Таким чином, попередження корупції вимагає особливого організаційного підходу, побудованого на розумінні причин цього ганебного явища, виявленні зацікавлених в ньому посадових осіб (груп посадовців) та застосуванні специфічних заходів, які унеможливають корупцію в їхній діяльності. Такі заходи відрізняються від основних форм та методів, що застосовуються в роботі з морально-психологічного забезпечення військової дисципліни, і потребують

подальшої розробки з метою удосконалення та досягнення відповідної результативності, сприятимуть формуванню стійкого позитивного корпоративного іміджу сил охорони правопорядку.

Рибалко Л.С., Василенко Є.Ю.

Формування іміджу правоохоронця в навчально-виховному процесі

Проблемою іміджу і технологій його реалізації займається науково-прикладна галузь людинознавства під назвою іміджелогія. Головне призначення іміджелогії - науково обґрунтувати, створити, формувати привабливий імідж, вибудувувати моделі гідної поведінки людей, що є адекватною тим життєвим ситуаціям, в які вони потрапляють.

Існують наступні види іміджу:

- 1) особовий;
- 2) професійний;
- 3) кінетичний;
- 4) вербальний;
- 5) габитарний;
- 6) середовищний;
- 7) ментальний.

Імідж - це цілісний образ, що складається з багатьох факторів. Над його створенням працюють психологи, фахівці PR, рекламисти, протоколісти, соціологи, хореографи, стилісти, візажисти, продюсери. Коли говорять про імідж людини, то мають на увазі імідж середовища (як виглядає її офіс, кабінет, автомобіль), матеріалізований імідж (предмети, які вона створила), вербальний імідж (від лат. *verbalis* - “словесний”; це її манера говорити і писати), кінетичний імідж (її жести, міміка й рухи тіла), габитарний імідж (від лат. *habitus* - “зовнішній”; включає костюм, зачіску, прикраси, та ін.), ментальний (її світоглядні і морально-етичні позиції).

Етапи створення іміджу:

1. Імітаційний образ – робота уяви, розумовий аналіз, втілення ідеального образу на папері, аудіо- і відеоплівці, відбір манер, аналіз їх сумісності зі своєю особистістю.

2. Рольовий образ – практичне освоєння, придбання первинного досвіду “перебування” в образі, побудова манер, тренування оволодіння ними, узагальнення, оцінка.

3. Життєвий образ – стереотип поведінки людини у створеному образі, повне відтворення образу, “примірювання” манер, фіксація, коригування.

У наш час - час культу інтелекту та духовної сили, пріоритетними характеристиками, складовими стереотип іміджу, є:

- культура;
- ерудиція;

- професіоналізм і майстерність.

Уміле подання своєї манери в будь-якому соціальному середовищі надійно спрацьовує на затвердження особистого іміджу. Майстерність представлення і презентації себе можна при бажанні розвинути. Людина також здатна змінити свій імідж, завоювати своє місце, статус у суспільстві і отримати визнання людей.

Імідж є надбанням конкретної особистості, а також – корпоративним, що стосується групи людей, наприклад, імідж державної структури чи фірми. Як правило, імідж - явище позитивне.

Прикладом державної структури є сили охорони правопорядку. Відсутність устояного іміджу правоохоронних органів має як позитивні так і негативні сторони. До позитивних моментів віднесемо можливість конструювання сприятливого і зручного іміджу правоохоронців. До негативних моментів – уявлення населення про правоохоронні органи, що іноді мають суперечливий і конфліктний характер і породжують протистояння між владою і пересічними громадянами держави.

Пройшов значний час після ухвалення колегією МВС України Програми формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ, який був наповнений багатьма важливими справами та подіями, які позитивно вплинули на авторитет Міністерства внутрішніх справ, зміцнення довіри до них з боку населення. Йдеться, насамперед, про зусилля щодо реформування системи МВС, підтримані керівництвом держави і суспільством в цілому. Необхідність наведення належного порядку в діяльності усвідомлюють і більшість особового складу органів внутрішніх справ, що додає впевненості у правильності обраного шляху.

Запропоновані Програмою форми і методи підняття іміджу правоохоронця нині актуальні як ніколи – підвищення авторитету органів внутрішніх справ шляхом усунення негативних факторів в їх діяльності, показ всього найкращого, що зміцнює партнерські стосунки з населенням.

Реформування системи МВС України вимагає створення демократичного громадянського контролю за органами внутрішніх справ та підвищення рівня довіри суспільства як результату формування сучасного позитивного іміджу правоохоронця. Для досягнення цього необхідно здійснювати реалізацію відомчої політики створення сучасного іміджу правоохоронця за двома напрямом — внутрішнім та зовнішнім. Внутрішня діяльність спрямовується на формування сучасно-європейських умов оперативно-службових завдань, стимулюючої системи грошового забезпечення, кар'єрного зростання, соціального та правового захисту, пенсійного забезпечення, відомчим контролем за дисципліною та законністю. Зовнішній напрям спрямовується на визнання суспільством сучасного місця та ролі ОВС у державі, з цією метою здійснюються заходи із забезпечення її іміджу за допомогою державних органів, органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, громадськості.

Створювати сучасний імідж ОВС як важливий чинник досягнення загально-соціального, сервісно-обслуговуючого призначення поліції сучасного європейського типу через підвищення професіоналізму та майстерності, удосконалення системи підбору на службу, підготовки, перепідготовки,

підвищення кваліфікації в навчальних вищих закладах системи МВС України.

Великий внесок у розвиток особистості роблять батьки. Але становлення молоді як фахівців, на мій погляд відбувається у ВВНЗ. Саме у ВВНЗ відбувається процес закладання, формування, вдосконалення професійних навичок та створення іміджу майбутнього правоохоронця.

Навчальний процес у ВВНЗ повинен бути спрямований не тільки дати знання за напрямками підготовки, але і перенести ці знання на практичну діяльність. Так, наприклад, після вивчення якогось обсягу теоретичного матеріалу проходить практичне відпрацювання його в реальних (чи наближених до реальних) умовах, таких як польові заняття, стрільби, практичні заняття на техніці, стажування на різних посадах, та виконання вимог в повсякденному житті.

Виховний процес повинен включати в себе заходи виховного характеру, встановлені керівними документами, спрямовані на впровадження серед особового складу позитивного іміджу правоохоронця як людини:

- яка представляє собою особистість, здатну реалізовувати власний потенціал у військовій справі;

- від якої чекають допомоги та захисту;

- яка дорожить честю і славою військ, своєї військової частини, гідністю військового звання;

- яка служить усьому українському суспільству, а не його окремій частині, об'єднанню, громаді, партії, а також її військова служба присвячена українському народові, захисту його інтересів, охороні прав і свобод громадян.

Отже, навчально – виховний процес у ВВНЗ є основною базою для формування іміджу правоохоронця, майбутнього офіцера, готового до виконання службового обов'язку за будь-яких обставин.

Рибалко Л.С., Швець Т.С.

Формування самоіміджу правоохоронця в професійній підготовці

Зневіра людей, а також їх розчарування у всіх правоохоронних органах змусило замислитися не лише тих, хто вирішив присвятити себе військовій службі і гордо нести звання захисника Вітчизни, а й працівників військової сфери, які забезпечують навчальний та виховний процес. Причиною, через яку так активно проводяться заходи щодо формування іміджу правоохоронних органів, як у стінах військових закладів, так і за їх межами, є поліпшення, а також налагодження міжнародних відносин нашої країни з країнами Європи. Безперечно задача виховання правоохоронців, які в майбутньому могли б стати прикладом наслідування для багатьох початківців, лягла на плечі викладачів вищих навчальних військових закладів. Оскільки, окрім учбового процесу слід проводити виховну роботу, у процесі якої неабияку роль необхідно приділяти формуванню іміджу правоохоронця в курсантському колективі. Їм потрібно знати, що вони є гарантом справедливості, незаангажованості і порядку. Вчинками

кожного з правоохоронців витавруваний шлях до формування бездоганного іміджу внутрішніх військ.

Щоб чітко розуміти шляхи вирішення проблеми, необхідно знати що таке імідж військовослужбовця і які його типи. Під іміджем розуміється цілісний, якісно визначений образ певного об'єкту, стійко існуючий та відтворюваний в масовій і/чи індивідуальній свідомості.

Імідж військовослужбовця це результат усвідомлення та аналізу інформації, яка надійшла з навколишнього середовища. Це може бути як інформація, так і негативний або позитивний досвід пережитих подій.

Науковці дійшли висновку, що основними типами іміджу є:

1. Автоімідж – це сукупність уявлень про ціннісні якості цієї правоохоронної організації у представників цієї ж організації та соціуму.

2. Імідж у ЗМІ. Імідж, який пропагують засоби масової інформації. У цьому випадку не слід розраховувати на суб'єктивну оцінку.

3. Імідж, сформований унаслідок отриманого досвіду спілкування з працівником/працівниками правоохоронних органів. Саме цей тип іміджу має бути основою формування суспільної думки.

Імідж внутрішніх військ, як і будь-яка організація, має зовнішню (уніформа, манера поведінки та спілкування) та внутрішню форму, тобто провідну ідею. Як зовнішня, так і внутрішня форми мають бути поєднаними та урівноваженими.

Таким чином, задля формування як позитивних внутрішніх якостей військовослужбовця, так і схвальних зовнішніх виявів його поведінки, у процесі професійної підготовки необхідно:

- аналізувати успішні результати діяльності внутрішніх військ в цілому і осіб зокрема;

- встановлювати позитивну оцінку соціуму про діяльність правоохоронних органів;

- формувати повагу до своїх товаришів, а також самоповагу;

- розвивати здібності самоконтролю та самоорганізації;

- формувати такі якості як честь, гідність і відвага, наголошуючи на винятковості і унікальності кожної з цих якостей;

- виховувати дух патріотизму і вселяти віру в себе, як людину, яка може змінити хід подій, будучи при цьому толерантним до інших культур і народів.

Селюкова Т.В.

Профессиональная надежность как основа имиджа кризисного психолога

Чрезвычайные ситуации – это внешние события, которые причиняют вред людям и среде их обитания. Большинство из них возникают неожиданно – признак, который придает им огромный патогенный потенциал. Несмотря на непредсказуемость чрезвычайных ситуаций, с группами населения можно заблаговременно проводить психологическую подготовку на случай их

возникновения. Люди, живущие в ситуации постоянной угрозы часто демонстрируют склонность к формированию таких механизмов, как отрицание, которое приводит к убеждению, что опасность на самом деле никогда не возникнет или не коснется их непосредственно. Поэтому психологическая подготовка поможет людям принять действительность, делая акцент на формировании механизмов психологической защиты, в частности, умении распознавать угрозу и ее признаки; использовать психологические способности, чтобы справляться с угрожающими ситуациями; принимать профилактические меры и др.

Одна из функций психолога – служить связующим звеном между разрушительным внешним миром и внутренним миром каждого человека. Психолог является частью внешнего мира, но с установкой на защиту пострадавшего. В чрезвычайных ситуациях психологическую помощь обычно оказывают тем, кто наиболее открыто демонстрирует свою потребность в ней. Однако, необходимо проявлять профессиональное умение, чтобы выявлять тех, кто молчит, ведет себя тихо, обособленно или делает вид, что с ним ничего не случилось. Следует выделять особые группы: дети, пожилые, беременные женщины, инвалиды, а также психологически слабые и менее способные справляться с угрозами.

Во время чрезвычайных ситуаций люди не осознают нарушений в психической сфере, которые у них могут возникнуть. Следовательно, они не обращаются к специалистам. Вот почему психолог должен присутствовать в очаге постоянно, оказывая непосредственную помощь в разные моменты времени. Существует мнение, что так называемое раннее вмешательство обязательно, его необходимо применять вскоре после чрезвычайной ситуации и других психотравмирующих событий в надежде ускорить разрешение симптомов, связанных с травмой. Считается, что чем раньше вмешательство применяется, тем ниже вероятность формирования дезадаптивных и дезорганизирующих когнитивных и поведенческих паттернов. Участников группы привлекают к активному процессу отреагирования: освобождения от напряжения, вызванного подавляемыми эмоциями путем проигрывания сложной ситуации; просят поделиться своими переживаниями и др. Отношение к данной технике у специалистов неоднозначное. Некоторые авторы считают, что процедура не оказывает положительного влияния на посттравматические стрессовые симптомы. Такие вмешательства следует проводить внимательно и осторожно, и всегда как часть более широкой программы кризисных вмешательств, включая текущее обучение, социальную поддержку и в случае необходимости психотерапию. Другое дело – предоставление психологической помощи в тот момент, когда после чрезвычайной ситуации прошло некоторое время. Задачей вмешательства на этом этапе есть устранение возможных осложнений, используя традиционные методы терапии и психологической коррекции.

Умение своевременно определить наличие психологических проблем, организовать и провести по необходимости занятия по психологической разгрузке, снятию стресса, профилактике посттравматических стрессовых

нарушений формує імідж, авторитет і професійну надійність кризового психолога в процесі його професійної діяльності. Психолог повинен підтримувати високі стандарти компетентності в роботі, високий рівень осведомленості в області наукової та професійної інформації, визнавати необхідність в безперервному освіті та постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації, тим самим формуючи соціальне міння о професійної надійності персоналу МЧС України.

Література.

1. Екстремальна психологія: [підручник / О.П.Євсюков, А.С.Куфлієвський, Д.В.Лебедєв та ін.]. – К.: ТОВ “Август трейд”, 2007. – 502 с.
2. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: [навчальний посібник] / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
3. Крюкова М.А. Екстремна психологічна допомога: практичне посібник / М.А.Крюкова, Т.І.Никитина. – М.: НЦ ЕНАС, 2003. – 64 с.

Ткаченко А.Ю.

Професійна ідентичність майбутнього фахівця в період навчання у вищому навчальному закладі

На даний час відбуваються значні зміни в розвитку нашого суспільства, що роблять досить актуальним дослідження проблеми ідентичності, яка ще досить недавно вивчалася лише в рамках зарубіжної психології. Незалежно від того, про яку психологічну школу йде мова, усвідомлення себе, як члена певної соціальної групи, людини певного віку чи статі, національності і, зрештою, професії є основою гармонійного існування будь-якої людини.

Питаннями змісту та механізмів становлення ідентичності займалися багато авторів (А.Адлер, Є.П.Белінська, Р.Бернс, Е.Еріксон, І.С.Кон, К.Роджерс, З.Фрейд, Е.Фром, К.Юнг). Ідентичність визначається як центральний конструкт самосвідомості, що детермінує особливості самосприйняття та самоконтролю, ставлення до інших людей та поведінку особистості. Ідентичність - це поняття, що відображає унікальність та неповторність особистості, єдність реальної поведінки з прагненнями, переконаннями людини. Д.Майєрс зазначає, що відчуття самих себе лежить в центрі нашого світу і виділяє два основні аспекти ідентичності: особистісний та соціальний, які відображають усвідомлення власної автономності, унікальності та відчуття приналежності до соціальної групи. [4].

Навчання в навчальному закладі здебільшого припадає в період пізньої юності або ранньої дорослості. В цей час закінчується фізичне дозрівання організму, формується та розвивається духовна зрілість молоді особистості, що дозволяє самостійно вирішувати питання вибору професії. [3].

Однією із складових ідентичності особистості являється професійна ідентичність, яка формується саме в період навчання у вищому навчальному закладі. Питаннями щодо становлення професійної ідентичності займалися:

Д. Леонтьєв, Е. Зеєр, Н. Антонова, О.Єрмолаєва, Є. Єфремов, Н. Іванова, А. Пальмонарі, В. Столін, Г.М. Андрєєва, Д. Сьюпер, Є. Чорний, А. Шатохін, Л. Шнейдер, І. Хамітова, Ю. Поваренков, У. Родигіна.

Так, на думку видатного російського вченого Д.А. Леонтьєва професійна ідентичність розуміється – як динамічна система, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності. Також вона впливає на ціннісно-смыслову сферу і удосконалення професійної майстерності майбутнього спеціаліста [3].

Н.О. Антонова визначає професійну ідентичність як особистісну диспозицію, що ґрунтується на суб'єктному відчутті причетності до професійної спільноти[1].

На думку Л.Б. Шнейдер, професійна ідентичність – психологічна категорія, яка полягає в усвідомленні своєї належності до певної професії та формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності [6].

Вивчаючи психологічні особливості професійної ідентичності студентів відомий науковець У.С. Родигіна, розрізняє поняття професійної ідентичності студента та професійної ідентичності фахівця. Поняття професійної ідентичності студента визначається автором як результат цілеспрямованої активності суб'єкта у рамках учбово-професійної діяльності, яка характеризується значущістю для студентів професійного навчання, як засобу задоволення своїх потреб; єдність уявлень про самого себе, емоційних переживань та усвідомленої активності, які пов'язані з отриманням професії, на основі яких з'являється почуття тотожності з самим собою як майбутнього фахівця. Система уявлень про самого себе у рамках професійної ідентичності студента включає уявлення про себе як про майбутнього фахівця, про свої професійні та учбово-професійні цілі та про можливості реалізації цих цілей[2].

На думку Г.М. Андрєєвої [5], професійна ідентичність трактується, як складне утворення, в якому традиційно виділяють три компоненти: когнітивний (знання особливостей своєї групи та усвідомлення себе її членом), ціннісний (оцінка своєї групи і ставлення до членства в ній) та емоційний (прийняття чи ні своєї групи).

О.П. Єрмолаєва зазначає, що процес формування професійної ідентичності виходить за межі вищого навчального закладу, оскільки це “складний психологічний феномен, який формується в особистості при досягненні достатньо високого рівня професійної майстерності”, але на момент закінчення навчання у виші вже можна говорити про сформованість тих чи інших компонентів професійної ідентичності [5].

На думку Т.В. Міщенко, Ю.П. Поваренкова, У.С. Родигіной [2], Л.Б. Шнейдер [6] процес навчання у виші супроводжується становленням професійної ідентичності студентів та має нерівномірний, кризовий характер, який може призвести до професійної кризи.

Отже, після аналізу опрацьованої літератури можна зробити висновок, що професійна ідентичність є одним із видів соціальної ідентичності, оскільки полягає в ідентифікації людини з професійною спільнотою та професією як соціальним інститутом. Водночас, професійна ідентичність є продовженням більш

загального особистісного самовизначення людини, коли професія виступає лише одним із засобів соціалізації та індивідуалізації людини. Професійна ідентичність завжди розвивається в умовах визначеної професійної спільноти, з якою людина себе ідентифікує, приймаючи її цінності, норми, правила та інше.

Література.

1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопр. психологии, № 1, 1996. ст.131-143
2. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2009 .
3. Леонтьев Д. А., Шелобанова Е. В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. - №1. - 2001.
4. Майерс Д. Социальная психология - С.-Пб., Питер, 2001
5. Психология высшей школы: Учеб. пособие для вузов. – Мн.: Высшая школа, 1981. – 383 с.
6. Шнейдер Л. Б. Професійна ідентичність: теорія, експеримент, тренінг. - М.: Вид-во Моск. соц.-психол. ін-та; Воронеж: Вид-во "МОДЕК", 2004.

Ткачук Т.А.

Копінг-поведінка та критерії її ефективності

Нині проблема копінг-поведінки поведінки набуває все більшої популярності у зарубіжній та вітчизняній психології. Цьому сприяє підвищення стресогенності соціального життя та трудової діяльності людини, розширення спектру соціальних криз, природних катаклізмів і техногенних катастроф. Висока конкуренція на ринку, дуже мінливе зовнішнє середовище, надмірні або недостатні вимоги до підлеглих, невпевненість у робочому місці, великий обсяг інформації і необхідність взаємодіяти з великою кількістю людей – стали тими основними стрес-чинниками, які призводять людей до перевтоми і, як наслідок, до стресу.

Копінг у сучасній психологічній науці визначається як сукупність когнітивних, емоційних і поведінкових стратегій особистості, спрямованих на досягнення адаптації до стресових ситуацій, подолання життєвих криз та її самореалізації.

Одним з аспектів вивчення копінг-поведінки є визначення підходів до оцінки міри її ефективності. Нині розвиваються дві загальні моделі: одна з них – “модель результату” – спрямована на оцінку впливу копінгу на його результати (на працездатність або результативність діяльності). Основна суть цієї моделі полягає у тому, що якість подолання стресу оцінюється за її впливом на результат, який має певне значення для життя та діяльності людини. Друга — “модель гарної відповідності” – альтернативний підхід до оцінки подолання стресу, який полягає у тому, що найбільше значення надається самому процесу подолання, а не його результату. Головною ідеєю цього підходу є врахування відповідності стратегії подолання стресу реальним вимогам та обмеженням ситуації. Згідно цієї ідеї,

ефективність подолання стресу залежить як від відповідності між особливостями реальної ситуації та її оцінки людиною, так і від відповідності між оцінкою ситуації та стратегією подолання стресу.

Дж.Кохен і Р.Лазарус, узагальнивши дані багатьох досліджень, виділили п'ять основних завдань копінга:

- ✓ мінімізація негативного впливу обставин та підвищення відновлення психічних та фізичних ресурсів (одужання);
- ✓ терпіння, пристосування або регулювання, зміна життєвих ситуацій;
- ✓ підтримання позитивного “образу Я”, впевненості у своїх силах;
- ✓ підтримка емоційної рівноваги;
- ✓ підтримання, збереження тісних взаємозв'язів з іншими людьми.

Успішність подолання залежить від перерахованих завдань. Копінг-поведінка оцінюється як успішна, якщо вона: а) усуває фізіологічні та зменшує психологічні прояви напруги; 2) дає особистості можливість відновити достресову активність 3) оберігає індивіда від психічного виснаження, іншими словами — попереджає дистрес [4].

Ефективність копінга дослідники пов'язують також з тривалістю позитивних наслідків. Виокремлюють два види наслідків подолання стресової ситуації: короточасні ефекти (їх вимірюють за фізіологічними та афективними показниками) та тривалі ефекти (здійснюють вплив на психологічне благополуччя).

Залишається відкритим питання про ефективність емоційно-фокусованого копінга – тривалість його дії, контексту та суб'єкта. Відомо, що відновлення емоційного балансу з допомогою пасивних стратегій використовується більш інтенсивно, якщо джерело стресу незрозуміле і у людини немає знань, вмінь або реальних можливостей зменшити його. У таких випадках більш продуктивним є проблемно-фокусований копінг. Відомо, що використання проблемно-фокусованого копінга у ситуаціях, які погано піддаються контролю є малопродуктивним, оскільки виснажуються енергетичні ресурси. За умови можливого контролю над ситуацією найбільш ефективними є проблемно-орієнтовані стратегії.

Неоднозначно оцінюються і емоційно-експресивні форми копінг-поведінки. Низка дослідників дійшли висновку, що емоції відіграють важливу роль посередника (медіатора), який опосередковує ставлення “особистість –хвороба”. Вираз почуттів прийнято вважати достатньо ефективним способом подолання стресу. Виняток складає лише відкритий прояв агресивності в силу своєї асоціальної спрямованості. Але і стримування гніву, як показують дані психосоматичних досліджень, являє собою фактор ризику порушення психологічного благополуччя людини. К. Накано вдалося показати, що самозвинувачення і емоційне перетлумачення ситуації виступають корелятами психологічної та психосоматичної симптоматики, а пошук соціальної підтримки і розв'язання проблем, навпроти, істотно знижують рівень тривожності особистості [5].

Критерії ефективності подолання можуть бути пов'язані з психічним

благополуччям суб'єкта і визначаються зниженням рівня його невротизації, яка виражається у ситуативній зміні депресії, тривожності, психосоматичної симптоматики і дратівливості.

У чисельних лабораторних дослідженнях було встановлено, що у тварин стресові стимули підвищують рівень бадьорості і викликають зміни у гормональних і імунологічних можливостях, які за умови тривалого впливу можуть призвести до фізичних і навіть психічних (“набута немічність”) захворювань. Подібні механізми взаємодії зовнішніх стимулів і фізіологічних реакцій існують і у людей. Проте людина спроможна використовувати соціальну підтримку, механізми інтрапсихічного захисту і зовнішні механізми психологічного подолання і тим самим, знизити збудження до патогенного рівня.

У великій кількості наукових робіт зазначається, що за умови недостатнього розвитку конструктивних форм копінг-поведінки збільшується патогенність життєвих подій, і ці події можуть стати “пусковим механізмом” у процесі виникнення психосоматичних та інших захворювань. Це і призвело до такої великої кількості досліджень і розробки ефективних методів копінгу [1 - 3 та ін.].

На сьогоднішній день отримані деякі дані про “середню” ефективність різних форм копінгу. Найменш ефективними, на думку низки авторів, є уникання і самозвинувачення у всіх варіантах, заниження своїх можливостей та ін.. Достатньо дійовим є реальна зміна ситуації або, принаймні її перетлумачення. Що стосується групи захисних форм психологічного подолання, які виражається в викривленому розумінні дійсності, то їх ефективність оцінюється неоднозначно. Так, Н. Хаан вважає, що ці форми поведінки є абсолютно дезадаптивними, такими які порушують орієнтацію людини у дійсності, а П. Бекер (P.Becker) і К.Карвер (C.Carver), навпаки, припускають, що ілюзорне послаблення стресу, який сприймається у випадку захисного копінгу дозволяє суб'єкту краще сконцентруватися і мобілізувати зусилля для реального подолання життєвих складнощів та негараздів [6 - 7].

Таким чином, процеси психологічного подолання або копінгу — це засоби, за допомогою яких особистість здійснює контроль над загрозовими ситуаціями. Критеріями їх ефективності є: психічне благополуччя, тривалість позитивних наслідків, зниження рівня невротизації та вразливості до стресів. Ефективність копінг-поведінки визначається також специфікою ситуації у конкретному випадку. Інструментальні стратегії психологічного подолання ефективні у тому випадку, якщо ситуація контролюється суб'єктом, а емоційні доречні, коли ситуація не залежить від волі людини.

Література.

1. Александровский Ю.А. Состояния психической адаптации и их компенсация / Ю.А. Александровский. – М.: Наука, 1976. – 272 с.
2. Веселова Н.В. Особенности психологических конфликтов и копинг-поведения у лиц, обращающихся за психологической помощью, и больных неврозами: дисс. ...канд.психол.наук / Н.В. Веселова. – СПб., 1995 – 262 с.

3. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Изд-во “Наука”, 1983. – 386 с.
4. Lazarus R.S., Cohen J.B. Environmental stress in human behavior and the environment. Current theory and research, edited by I. Altman and J.F. Wohlwill: New York, Plenum, 1977.
5. Nakano K. The role of coping strategies on psychological and physical well-being // J. of Psychol. Res. 1991a. V.33. № 4. P.160-167.
6. Becker P. Seelische Gesundheit und Verhaltenskontrolle. Gottingen: Hogrefe, 1995.
7. Carver C.S., Scheier M.F., Weintraub J.K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach // J. of Personality and Social Psychology. — 1989. — Vol. 56. — №12. — P.267-283.

Федоренкова Л.С.

Схильність до девіантної поведінки, як фактор розвитку професійної деформації працівників ОВС

Питання, що стосуються взаємного впливу професійної діяльності і особистих особливостей фахівця, протягом декількох десятиліть привертало увагу представників різних галузей науки, зокрема психологів. Питанням, що займає особливе місце, є проблема професійної деформації фахівця, в даному випадку - співробітника міліції.

Виконання функціональних обов'язків працівниками ОВС пов'язане з підвищеною відповідальністю співробітників за свої дії. Несення служби нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом характеризується недостатньою визначеністю ролевих функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від співробітника рішучих дій і здатності йти на ризик. Ці специфічні особливості професійної діяльності чинять значний вплив на особисті характеристики її представників і можуть приводити до розвитку у співробітників міліції явища професійної деформації.

У зв'язку з цим, в документах, що відображають основні напрямки роботи з кадрами ОВС, підкреслюється необхідність заходів по здійсненню психологічного забезпечення діяльності співробітників і проведенню виховної роботи з особовим складом.

Об'єкт дослідження – індивідуально психологічні особливості особистості працівників ОВС.

Предмет дослідження – схильність до девіантної поведінки, як фактор розвитку професійної деформації працівників ОВС з різним стажем роботи.

Метою дослідження – виявлення відмінностей рівня професійної деформації у працівників ОВС з різним стажем роботи.

Було проведено емпіричне дослідження, в якому використовувалися методика діагностики рівня емоційного вигорання (Бойко В.В.) та методика визначення схильності до девіантної поведінки (А. Н. Орел).

В дослідженні взяли участь співробітники міліції Запорізького МВ УМВС України в Запорізькій області, з яких було сформовано дві групи дослідження.

Перша група – співробітники міліції, які мають стаж до 5 років, у кількості 30 осіб. Друга група – співробітники міліції, які мають стаж понад 5 років, у кількості 30 осіб.

Опрацювавши матеріали тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання і перевірши отримані дані у відсоткові частки можна сказати, що у першій групі досліджуваних стаж роботи яких становить до 5 років 13.3 % досліджуваним притаманний симптом переживання психотравмуючих обставин. Симптом незадоволеності собою характерний для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Симптом “загнаність в клітку” властивий для 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років можна охарактеризувати симптомом тривоги і депресії. Всі вище вказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років.

Фаза резистенції характеризує 13.3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 20 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 13.3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Для 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом редукція професійних обов'язків характеризує 16.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом емоційний дефіцит характерний для 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років притаманний симптом “емоційна відстороненість”. Симптом особистісна відстороненість характеризує 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 6.6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. В загальному фаза виснаження характерна для 3.3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років.

Другу групу досліджуваних складають працівники ОВС стаж роботи яких у практичних підрозділах складає більше 5 років.

Симптом переживання психотравмуючих обставин притаманний досліджуваним 43.3 % досліджуваним зі стажем роботи більше 5 років. Симптом незадоволеності собою характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. Симптом “загнаність в клітку” було виявлено у 30 % досліджуваних стаж роботи яких складає більше 5 років. Симптомом тривоги і депресії характеризуються 16.6 % досліджуваних, що працюють в ОВС вже більше 5 років. Усі вище вказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 13.3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза резистенції характеризує 26.6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 46.6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. Для 23.3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років

притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом редукція професійних обов'язків характеризує 23.3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом емоційний дефіцит має місце для 30 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. 23.3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років притаманний симптом "емоційна відстороненість". Симптом особистісна відстороненість характеризує 20 % досліджуваних які працюють в практичних підрозділах більше 5 років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 13.3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. В загальному фаза виснаження характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

В результаті математичного аналізу за допомогою кутового перетворення Фішера було виявлено достовірні значимі відмінності між групами досліджуваних по таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин; "загнаність в клітку"; емоційний дефіцит.

Виявлені відмінності можна пояснити тим, що досліджувані стаж роботи яких в практичних підрозділах системи МВС становить більше 5 років більше разів побували в ситуаціях небезпечних для життя та здоров'я. Ці ситуації викликали стрес, закарбувалися в підсвідомості досліджуваних і мають місце до сьогоденного часу, що і є причиною погіршення психологічного здоров'я досліджуваних. Причиною загнаності в клітку є те, що суспільство розвивається і вимоги до людей, у тому числі і працівників міліції, також змінюються. А працівники, які працювали в умовах і в рамках, що були раніше не можуть працювати в рамках і умовах, які склалися на сьогоднішній день. Вони вважають, що від них багато вимагають, усім обмежують, не забезпечують нормальних умов праці і відчувають себе загнаними в клітку. Також велике значення відіграє такий фактор, як низька оплата праці, по відношенню до особливостей і ризику професійної діяльності працівників ОВС. Причиною розлучень багатьох міліцейських сімей і є низька оплата праці. Саме всі ці фактори і ставлять працівників ОВС у безвихідне становище.

Працівники міліції у сфері своєї діяльності взаємодіють з громадськістю за принципом "людина-людина". Головним об'єктом їх діяльності є саме людина, її особистісні особливості. В результаті взаємодії, а саме спілкування, відбувається емоційне виснаження. Все це і приводить до зниження емоцій, тобто емоційного дефіциту.

Проаналізувавши матеріали тестування(таблиця 3.3) можна сказати, що 53.3 % досліджуваних, стаж роботи яких до 5 років, давали соціально бажані відповіді, демонстрували строге дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились по відношенню ситуації дослідження. Можливо це пов'язане з тим, що досліджувані не встигли адаптуватися, у них виник страх за те, що, якщо у них будуть погані результати, то їх можуть звільнити з ОВС чи перевести працювати в інший відділ, службу.

Серед працівників ОВС стаж роботи яких становить більше 5 років 11 %

досліджуваних давали соціально бажані відповіді, демонстрували строге дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились по відношенню ситуації дослідження. По таких шкалах, як шкала схильності до подолання норм і правил; шкала схильності до аддіктивної поведінки; шкала схильності до самоушкоджувальної і саморуйнуючої поведінки; шкала схильності до агресії і насильства; шкала вольового контролю емоційних реакцій; шкала схильності до деліквентної поведінки значимих результатів не виявлено. Це можна пояснити тим, що досліджувані давали соціально бажані відповіді, що і привело до таких результатів.

Проаналізувавши матеріали тестування за допомогою математичного методу кутового перетворення Фішера було виявлено достовірні значимі відмінності по шкалі установки на соціальну бажаність. Це можна пояснити тим, що досліджувані стаж роботи яких становить до 5 років намагаються зарекомендувати та показати себе перед керівництвом з якомога кращої сторони для того щоб досягти високого кар'єрного росту.

Отже, проаналізувавши отримані результати можна сказати, що особливості служби в системі МВС в більшій мірі вплинули на особистість працівників ОВС, які працюють в цій системі більше 5 років і в меншій мірі на особистість працівників ОВС, які працюють в цій системі менше 5 років.

Проаналізувавши все вищевикладене можна сказати, що стаж роботи є фактором, що впливає на формування рівня професійної деформації працівників ОВС.

Чабанюк Н.І.

Рекомендації з підвищення мотивації молодих фахівців ОВС у професійній діяльності

На сучасному етапі реформування правоохоронної системи суттєвого значення набуває розвиток професійної мотивації молодих фахівців ОВС. Існуюча система виховних і психологічних заходів ОВС не забезпечує в повній мірі розвиток і підтримання суспільно значимих професійних мотивів у молодих фахівців, які мають позитивні прогнози у професійній діяльності, змінює ставлення до професії, а це, в свою чергу, зумовлює збільшення кількості звільнень з органів внутрішніх справ за власними бажаннями порядних і відповідальних молодих людей. З огляду на це, стає більш актуальним питання розвитку професійної мотивації молодих фахівців ОВС.

З метою розвитку професійної мотивації молодих фахівців ОВС, нами була розроблена спеціальна розвивальна програма. Одним із завдань якої є формування уявлень у працівників міліції про можливі способи підвищення професійної мотивації.

Мотивація не обмежується матеріальними винагородами праці. Поряд з

економічними інтересами, розмірами заробітної платні і доходів вона включає заохочення соціально-психологічного і морального плану, залежить від багатьох мотиваційних компонентів, в тому числі і від змісту роботи, відносин між колегами в контексті сумісної діяльності, зусиль, міри задоволеності результатами праці.

Як зазначає Колот А.А. “сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних мотивів та стимулів постійно зростає. На поведінку людей у процесі діяльності все більший вплив справляє трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, ідеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов’язані з роботою як такою”.

Провідною ідеєю двохфакторної теорії мотивації Ф. Герцберга, є твердження, підкріплене численними практичними дослідженнями, що мотивація може посилюватися лише під впливом чинників, пов’язаних із самою працею (суть праці, відповідальність, успіх, просування по службі тощо). Інші чинники, як доводить вчений, можуть усунути невдоволення, проте, не дають справжнього задоволення від роботи, а отже, не здатні суттєво активізувати діяльність людини. Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством.

Крушельницька О.В. зазначає, що для ефективного управління мотивацією необхідно:

- чітко усвідомлювати модель основного процесу мотивації: потреба – мета – дія – довід – очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація - не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Як доводить вчений, існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії:

1. Стимули і покарання: люди працюють за винагороди – тим, хто добре працює, платять добре, а тим хто працює ще краще, платять ще більше. Тих, хто не працює якісно – карають.

2. Мотивування через саму роботу: дайте людині цікаву роботу, яка приносить їй задоволення і якість виконання буде високою;

3. Систематичний зв’язок з керівником: визначайте цілі з підлеглими і дайте позитивну оцінку, коли вони діють правильно та негативну, коли помиляються.

З метою розвитку професійної мотивації були запропоновані методи організації професійної діяльності. Одним з таких запропонованих методів, був **метод “збагачення праці”** Ф. Герцберга. Метод “збагачення праці” побудований на припущенні, що працівники повинні бути особисто зацікавлені в виконанні тієї

чи іншої роботи. Для створення ситуації особистої зацікавленості необхідно, щоб будь-яка виконувана робота відповідала трьом таким вимогам:

1. робота має бути значущою, тобто працівник на підставі власної системи цінностей повинен розуміти важливість виконання саме цієї роботи. Іншими словами, робота повинна: пред'являти до працівника вимоги, що мобілізують його здібності та мати певну завершеність, тобто конкретний результат.

2. передбачати певну частку відповідальності виконавців. Ступінь цієї відповідальності визначає інтерес працівника до роботи. Зокрема, працівнику необхідно надати: свободу дій в плануванні його роботи, можливість вибору способу виконання, певну свободу і незалежність від дріб'язкової опіки і жорсткого контролю з боку керівника.

3. наявність зворотного зв'язку. При цьому суттєвим є як спосіб, так і оперативність отримання працівником інформації про результати і якість його праці.

Як свідчать дані нашого дослідження для молодих фахівців ОВС Житомирської області переважним є змішаний тип мотивації (75%). Самомотивованих молодих фахівців виявлено 22% та молодих фахівців з стимульованим типом мотивації є 3%. На жаль, виявлено і працівників з проблемним типом мотивації, хоча цей показник є незначним (0,1%). Отже, для працівників з найбільш розповсюдженим змішаним типом мотивації, згідно теорії Ф. Герцберга слід спочатку забезпечити умови діяльності, а потім підтримувати інтерес.

Для мотивування працівників з даним типом мотивації необхідно:

- забезпечити взаємодію і баланс між стимулами (умовами) і мотивами праці, при пріоритетах других та компенсаторній функції перших;
- забезпечення можливостей і перспектив самореалізації робітників (професійного і кар'єрного росту, творчого розвитку);
- підтримання балансу між контролем зі сторони керівництва і самостійності праці;
- забезпечити участь працівників в розробці рішень і технологій важливих для існування організації;
- забезпечення адекватної міри відповідальності за результати праці (узгодженість прав і обов'язків, складності завдань і ресурсів, що надаються);
- забезпечення лояльних норм і умов праці при незмінних вимогах до якості.

Для молодих фахівців з виявленим самомотивованим типом (більш виражено захоплення самою працею ніж умовами) слід організувати діяльність наступним чином:

- усунути контроль діяльності, опіку зі сторони безпосередніх керівників;
- делегувати більше самостійності і відповідальності у рамках діяльності, що виконується;
- постійно підтримувати авторитет таких робітників, заохочувати їх ініціативу;
- здійснювати оцінку за результатами діяльності без втручання у сам процес;

- узгоджувати в рівній мірі матеріальні і нематеріальні заохочення високих результатів праці.

Мотивувати молодих фахівців у професійній діяльності з стимульованим типом мотивації (діяльність заради вигоди) можливо завдяки створенню сприятливих умов праці. Слід забезпечити:

- жорсткі норми і умови праці, які процесуально закріплені;
- постійний контроль якості праці і стабільності середі праці;
- акцент на матеріальні стимули управління, вдосконалення системи оплати праці;
- постановка нескладних, таких що легко контролюються виконавчих завдань.

НАШІ АВТОРИ

Белай С.В.	кандидат військових наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії службово-бойового застосування внутрішніх військ МВС України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, майор, м. Харків.
Бондаренко О.Г.	кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри тилового забезпечення факультету економіки та менеджменту Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків
Бондаренко Я.Г.	кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки факультету з підготовки фахівців громадської безпеки Харківського національного університету внутрішніх справ, підполковник міліції, м. Харків.
Бородін Б.Д.	доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Ваврисюк Ю.Б.	психолог військової частини 4114, м. Львів.
Василенко Є.Ю.	слухач магістратури Академії внутрішніх військ МВС України, майор, м. Харків.
Васищев В.С.	викладач кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, майор, м. Харків.
Ващенко І.В.	кандидат історичних наук, доцент, начальник кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, полковник, м. Харків.
Віденєєв І.О.	кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та прикладної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України, м. Харків.
Воробйова І. В.	кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Греса Н.В.	кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та прикладної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України, м. Харків.
Дежурний Л.І.	доктор медичних наук провідний науковий співробітник Федерального державного закладу “Центральний науково-дослідний інститут організації і інформування охорони здоров’я”, Російська Федерація, м. Москва.
Довбій Т.Ю.	заступник начальника відділу виховної та соціально-гуманітарної роботи Національний університет цивільного захисту, м. Харків.
Досяк М.І.	начальник психологічної служби управління виховної роботи Головного управління внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Київ.
Дяченко І.М.	старший викладач кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків.
Желаго А.М.	заступник начальника факультету менеджменту з виховної роботи Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків.
Закурдаєва А.Ю.	науковий співробітник, фахівець зі зв’язків з громад кістю Автономної некомерційної науково-дослідної організації “Екстрена медицина”, Російська Федерація, м. Воронеж

Ілляк О.О.	доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Клочан Ю.В.	кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри соціальної педагогіки Харківської державної академії культури, м. Харків
Коваль Г.Ш.	старший викладач кафедри соціальної і прикладної психології Одеського національного університету імені І.І. Мечнікова, м. Одеса.
Ковальчук О.П.	ад'юнкт Національного університету оборони України, м. Київ.
Комісаров О.Г.	кандидат юридичних наук, доцент, начальник кафедри тактико-спеціальної підготовки Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, м. Дніпропетровськ.
Котелюх М.О.	викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків.
Кравченко О.В.	кандидат психологічних наук, доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Кузьмін Є.Л.	офіцер-психолог військової частини 3045, капітан, м. Кузнецовськ.
Куруч А.В.	викладач кафедри спеціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВСУ України, старший лейтенант, м. Харків.
Лисичкіна І.О.	кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри філології, перекладу та мовної комунікації Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Литвиненко Д.М.	старший психолог сектору кадрового забезпечення Держинського РВ ХМУ ГУМВС України в Харківській обл., м. Харків.
Ліпатов І.І.	кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри оперативного застосування внутрішніх військ Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Ліпатова С.Л.	молодший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Логачев М.Г.	кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної та прикладної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України, м. Харків.
Марченко О. Г.	кандидат педагогічних наук, доцент кафедри вищої математики Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, м. Харків.
Мацегора Я. В.	кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Мілорадова Н. Е.	кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки ФПМСІТ Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України, підполковник міліції, м. Харків.
Молдавчук В.С.	начальник управління виховної роботи Головного управління внутрішніх військ МВС України, Заслужений працівник культури України, генерал-майор, м. Київ.
Непіпенко Л.П.	кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціальних і правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Неудахін Г.В.	науковий співробітник Федерального державного закладу «Центральний науково-дослідний інститут організації і інформування охорони здоров'я», Російська Федерація, м. Москва.
Олійник М.М.	кандидат історичних наук, доцент, начальник кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, полковник, м. Харків.

Опрошанська Л.В.	психолог II категорії кабінету професійно-психологічного добору Харківського прикордонного загону, м. Харків.
Павленко Р.В.	старший викладач кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків.
Павлов Я.В.	начальника курсу командно-штабного факультету № 1 Академії внутрішніх військ МВС України, ст. лейтенант, м. Харків.
Пасічник В.І.	кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри оперативного застосування внутрішніх військ Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Пелепейченко Л.М.	доктор філологічних наук, професор, завідувач кафедри філології та перекладу Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Пеньков В.І.	доцент, перший заступник Начальника Академії внутрішніх військ МВС України, генерал-майор, м. Харків.
Пенькова Н.Є.	старший викладач кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Покайчук В.Я.	кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, м. Дніпропетровськ.
Полтораєв С.Т.	Начальник Академії внутрішніх військ МВС України, генерал-лейтенант, кандидат педагогічних наук, доцент, заслужений працівник освіти України, м. Харків.
Поляков І.О.	кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, капітан служби цивільного захисту, м. Харків.
Приходько І.І.	кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, полковник, м. Харків.
Прокопенко Ю.О.	кандидат медичних наук, доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Пряхіна Н.О.	кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Львів.
Радванський А.І.	помічник начальника відділу методичного забезпечення навчального процесу Академії внутрішніх військ МВС України, капітан, м. Харків.
Радванський І.Г.	кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри військового навчання та виховання Академії ВВ МВС України, м. Харків.
Рибалко Л.С.	доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Рижанова А.О.	доктор педагогічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної та виховної роботи, завідувач кафедри соціальної педагогіки Харківської державної академії культури, м. Харків
Рогоза І.В.	військовослужбовець за контрактом військової частини 3027, м. Вишгород.
Рютін В.В.	кандидат педагогічних наук, начальник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків.
Салієнко О.О.	викладач кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Селюкова Т.В.	старший викладач кафедри загальної психології Національного університету цивільного захисту України, м. Харків.

Семенов С.С.	кандидат філософських наук, заступник начальника кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, підполковник, м. Харків.
Сергієнко Т.М.	старший викладач кафедри гуманітарних дисциплін Харківського національного університету внутрішніх справ (Сумська філія), м. Суми.
Смутьська А.В.	старший викладач кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, м. Харків.
Соколовська Ю.В.	старший викладач кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Стаднік А.В.	кандидат медичних наук, доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ МВС України, полковник, м. Харків.
Старик В.А.	кандидат психологічних наук, доцент Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ.
Сулятицький І.В.	кандидат психологічних наук, начальник кафедри психології та соціальної роботи факультету громадської безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ, полковник міліції, м. Львів.
Тімченко О.В.	доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності внутрішніх військ науково-дослідного центру службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Тітаренко Д.С.	кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, м. Харків.
Ткаченко А.Ю.	ад'юнкт кафедри прикладної психології Національного університету цивільного захисту України, м. Харків.
Ткачук Т.А.	кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Київського міського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ.
Товма М.І.	кандидат психологічних наук, доцент, заступник Начальника Академії внутрішніх військ МВС України по роботі з особовим складом, полковник, м. Харків.
Федоренкова Л.С.	викладач кафедри права та лінгвістики Азовського регіонального інституту управління Запорізького національного технічного університету.
Чабанюк Н.І.	начальник сектору психологічного забезпечення УКЗ УМВС України в Житомирській області, м. Житомир.
Чепенко В.В.	викладач кафедри підготовки офіцерів запасу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", м. Харків.
Чупрінова Н.Ю.	кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальних та правових дисциплін Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Шаповалов Б.Б.	кандидат психологічних наук, доцент, професор Національної академії внутрішніх справ, полковник міліції, м. Київ.
Швець Т.С.	викладач кафедри філології та перекладу Академії внутрішніх військ МВС України, м. Харків.
Шиліна А. А.	кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та прикладної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України, м. Харків.

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО	3
<i>Полторак С.Т.</i> Актуальні питання щодо проблеми формування успішного іміджу сил охорони правопорядку.....	3
РОЗДІЛ 1 ІМІДЖ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	6
<i>Бондаренко О.Г., Бондаренко Я.Г.</i> Імідж правоохоронця як об'єкт наукового дослідження	6
<i>Віденєєв І.О.</i> Особливості ціннісних спрямованостей засуджених жінок.....	8
<i>Воробійова І. В., Мацегора Я. В.</i> Сучасні зарубіжні дослідження іміджу поліції	10
<i>Досяк М.І.</i> Імідж військовослужбовця внутрішніх військ, як чинник психологічної безпеки населення ...	14
<i>Куруч А.В., Салієнко А.А.</i> Роль релігії и магических верований в жизни современных офицеров	17
<i>Лисичкіна І.О.</i> Позитивний імідж правоохоронних органів: стратегії вербалізації	18
<i>Ліпатов І.І., Ліпатова С.Л.</i> Формування позитивного іміджу внутрішніх військ як проблемне питання морально-психологічного забезпечення їх діяльності.....	21
<i>Мацегора Я. В., Воробійова І. В.</i> Соціально-психологічні чинники, що впливають на імідж сил охорони правопорядку.....	22
<i>Непіденко Л.П.</i> Проблема ідентичності у політичній культурі особового складу сил охорони правопорядку.....	27
<i>Опрошанська Л.В.</i> Особистісні особливості прикордонників та їх вплив на формування позитивного іміджу Державної прикордонної служби України	31
<i>Пасічник В.І.</i> Організаційна культура Академії ВВ МВС України як підґрунтя формування позитивного іміджу внутрішніх військ	32
<i>Пеленейченко Л.М.</i> Комунікативні аспекти створення іміджу правоохоронців.....	33
<i>Пенькова Н.Є., Радванський А.І.</i> Корпоративна культура: визначення, сутність і необхідність	37
<i>Приходько І.І.</i> Основні напрямки формування іміджу військовослужбовців внутрішніх військ МВС України як чинника корпоративної психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності.....	40
<i>Рижанова А.О.</i> Соціально-педагогічна підтримка іміджу правоохоронців.....	42
<i>Рютін В.В., Товма М.І.</i> Імідж правоохоронців як соціально-педагогічна проблема	44
<i>Сергієнко Т.М.</i> Соціально-педагогічні особливості формування іміджу курсантів вищих військових навчальних закладів.....	45
<i>Смутьська А.В.</i> Роль акмеологічної культури у формуванні іміджу майбутніх правознавців	47
<i>Стаднік А.В., Васищев В.С.</i> Впровадження здорового способу життя серед військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, як важлива складова формування позитивного іміджу внутрішніх військ....	48
<i>Старик В.А.</i> Основні фактори, що визначають імідж фахівців рятувальних підрозділів МНС України ...	52
<i>Сулятицький І.В.</i> Соціально-психологічні сторони громадської думки про міліцію	55
<i>Тімченко О.В., Титаренко Д.С.</i> Образ працівника рятувальної служби у дітей молодшого шкільного віку.....	57
<i>Чепенко В.В.</i> Вплив суїциду на імідж органів внутрішніх справ.....	61
<i>Чупрінова Н.Ю., Семенов С.С., Соколовська Ю.В.</i> Імідж внутрішніх військ МВС України, як складової частини сил охорони правопорядку: сутність, параметри, основні шляхи формування.....	63
<i>Шапвалов Б.Б., Рогоза І.В.</i> Роль общественных организаций в формировании позитивного имиджа сотрудников правоохранительных органов.....	65
<i>Шиліна А. А., Грєса Н.В.</i> Окремі питання формування міжнародного іміджу України	66
РОЗДІЛ 2 АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПРАВООХОРОНЦІВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	69
<i>Бєлай С.В.</i> Підтримання позитивного іміджу сил охорони правопорядку під час протидії кризовим явищам соціально-економічного характеру	69
<i>Ваврисюк Ю.Б.</i> Засоби та методи психофізіологічної корекції впливу психотравмуючих факторів при надзвичайних обставинах з використанням вмісту “Валізи психолога”	70
<i>Ващенко І.В., Дяченко І.М.</i> Формування політичної культури офіцера внутрішніх військ МВС України..	73
<i>Дежурный Л.И., Неудахин Г.В., Закурдаева А.Ю.</i> Зачем сотрудник МВД Украины должен изучать первую помощь?	75

<i>Довбій Т.Ю.</i> Соціально-психологічний тренінг “Стан самотності” як ефективний метод корекції самотності.....	76
<i>Желаго А.М.</i> Професійне становлення командира підрозділу внутрішніх військ як умова забезпечення його авторитету у військовому середовищі.....	78
<i>Ключан Ю.В.</i> Педагогічні умови соціальної адаптації курсантів вищого військового закладу як чинник формування іміджу правоохоронців	79
<i>Коваль А.Ш.</i> Сравнительный анализ некоторых личностных особенностей делинквентов	81
<i>Ковальчук О.П.</i> Специфіка самореалізації особистості військовослужбовця в професійній діяльності	86
<i>Комісаров О.Г.</i> Інформаційна культура сил охорони правопорядку як підґрунтя формування їх іміджу в сучасних умовах	89
<i>Котелюх М.О.</i> Етика працівників міліції громадської безпеки як критерій їх професійного відбору.....	93
<i>Кравченко О.В., Прокопенко Ю.О.</i> Свідоме відношення до професійної діяльності як передумова розвитку професійно-значущих якостей практичних психологів МВС України.....	96
<i>Кузьмін Є.Л.</i> Соціально-психологічні передумови формування престижу військовослужбовця служби за контрактом у процесі професійної підготовки	98
<i>Литвиненко Д.М.</i> Професійно важливі якості особистості керівника колективу ОВС як чинник психологічної сумісності з підлеглими	101
<i>Логачев Н.Г.</i> Влияние профессиональной деятельности на формирование имиджа органов внутренних дел.....	103
<i>Марченко О. Г.</i> Роль освітнього середовища ВВНЗ у формуванні іміджу майбутнього військового фахівця	107
<i>Мілорадова Н. Е.</i> Комунікативна компетентність – складова позитивного іміджу майбутнього працівника міліції	110
<i>Молдавчук В.С., Досяк М.І.</i> Індивідуальність та психологічні аспекти формування якостей військовослужбовців внутрішніх військ до діяльності в екстремальних умовах	112
<i>Олійник М.М., Павленко Р.В.</i> Військово-педагогічна спадщина морального та вольового виховання М.І. Драгомирова, як джерело у формуванні авторитету та престижу професії офіцера правоохоронця	115
<i>Павлов Я.В.</i> Запобігання міжкультурним конфліктам як засіб створення позитивного іміджу внутрішніх військ.....	118
<i>Пеньков В.І.</i> Міжособистісні взаємини курсантів як структурно-функціональна складова іміджу сил охорони правопорядку.....	121
<i>Покайчук В.Я.</i> Особливості діяльності підрозділів спеціального призначення під час проведення футбольних матчів, як складової частини іміджу сил охорони правопорядку.....	125
<i>Поляков І.О.</i> Особливості професіографічного опису діяльності рятувальників з пошуку та рятування туристів МНС України	127
<i>Пряхіна Н.О.</i> Формування іміджу працівників міліції як складова профорієнтаційної роботи в ОВС України.....	130
<i>Радванський І.Г., Бородін Б.Д., Ілляк О.О.</i> Попередження корупції в діяльності посадових осіб внутрішніх військ МВС України як фактор формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку.....	133
<i>Рибалко Л.С., Василенко Є.Ю.</i> Формування іміджу правоохоронця в навчально-виховному процесі	136
<i>Рибалко Л.С., Швець Т.С.</i> Формування самоіміджу правоохоронця в професійній підготовці.....	138
<i>Селюкова Т.В.</i> Профессиональная надежность как основа имиджа кризисного психолога	139
<i>Ткаченко А.Ю.</i> Професійна ідентичність майбутнього фахівця в період навчання у вищому навчальному закладі.....	141
<i>Ткачук Т.А.</i> Копінг-поведінка та критерії її ефективності	143
<i>Федоренкова Л.С.</i> Схильність до девіантної поведінки, як фактор розвитку професійної деформації працівників ОВС	146
<i>Чабанюк Н.І.</i> Рекомендації з підвищення мотивації молодих фахівців ОВС у професійній діяльності	149
НАШІ АВТОРИ.....	153

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку як чинника психологічної безпеки

Матеріали науково-практичної конференції з
міжнародною участю

(українською, російською мовами)

Друкується в авторській редакції

*Відповідальний за випуск: І.І. Приходько
Комп'ютерна верстка: Я.В. Мацегора*

Підписано до друку 04.11.2011 р. Формат паперу 60x84/16. Ризограф.
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 7,3. Облік.-вид. арк. 7,0. Тираж 60 прим. Зам. №.

Редакційно-видавниче відділення Академія ВВ МВС України
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 1840 від 10.06.2004 р.
Друкарня Академії ВВ МВС України
61001, м. Харків, пл. Повстання, 3