

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6
Кафедра соціології та психології*

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Психолого-правова деонтологія»
обов'язкових компонент освітньої програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

Тема 5 Специфіка роботи психолога у секторі безпеки та оборони України

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 25.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 15.08.2023 № 8)

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук,
Бондаренко Л.О.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О. М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А. А.

План лекції

1. Психологічна робота з військовослужбовцями Збройних сил України.
2. Психологічна робота з персоналом установ виконання покарань.
3. Психологічна робота з працівниками поліції.
4. Психологічний супровід професійної діяльності.

Рекомендована література:

Основна

1. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, О.В. Еверт. Київ: НДЦ ГП ЗС України. 2016, 110 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/2436459/>
2. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2015 р. № 877. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-п
3. Про затвердження Положення про організацію системи психологічного забезпечення Національної поліції України: Проект наказу МВС України. Тимчасовий сайт Національної поліції 14 червня 2017 р. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/2170580>
4. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
5. Скрипкін О. Г., Дейко А. Б., Еверт О. В. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: метод. реком. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2016. 110 с.
6. Спиця Н. В. Деонтологія в медицині. Навч.-метод. посіб. Запоріжжя: ЗДМУ, 2017. 60 с.

Додаткова

7. Гапотій В. Д., Мінкова О. Г. Юридична деонтологія: Навч. посіб. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2018. 146 с.
8. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія: вступ до спеціальності. 2-ге видання. Навч. посіб. Київ. 2019. 255 с.
9. Казаков Ю. М., Треумова С. І., Боряк В. П., Чекаліна Н. І., Трибрат Т. А. Деонтологія і етика в клінічній практиці: навч. посіб. Полтава. 2014. 213 с.
10. Шевченко Л. О., Чепіга Л. П. Практична психологія. Харків: Константа, 2018. 192 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

11. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
12. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>

Текст лекції

1. Психологічна робота з військовослужбовцями Збройних сил України.

У Концепції гуманітарного і соціального розвитку у Збройних Силах України зазначається, що діяльність органів військового управління щодо гуманітарного та соціального розвитку у Збройних Силах здійснюється шляхом планування, організації та проведення організаційних, соціологічних, педагогічних, психологічних, інформаційнопропагандистських, правових, культурнопросвітницьких та соціальних заходів, спрямованих на усвідомлення особовим складом державної політики у сфері оборони, системи національних цінностей, які вони захищають, підтримку і розвиток професійно необхідних психологічних якостей, сприяння реалізації встановлених державою соціальних та правових гарантій з метою виконання завдань військової служби. Така діяльність здійснюється відповідно до вимог Конституції України, законів України «Про оборону України», «Про Збройні Сили України», «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави», статутів Збройних Сил України, інших законів, актів, наказів.

Професійна підготовка психологів для Збройних Сил України повинна якісно відрізнятися від професійної підготовки майбутніх психологів інших сфер, це визначається багатопрофільністю професійної діяльності військового психолога та специфікою галузі. Військовий психолог має поєднувати в собі основні компетенції психолога-діагноста, соціального та клінічного психолога, психотерапевта, психолога праці і власне військового психолога; основними професійними ролями при цьому виступають дослідницька та практична діяльність. Базовою відмінністю при цьому виступає необхідність кореляції особистісних інтересів та потреб військовослужбовця та службових потреб й інтересів. Тобто, функціонування людини у Збройних Силах розглядається як діяльність, спрямована на виконання службово-бойового завдання, незалежно від інтересів власне людини, які можуть не відповідати або суперечити цілям і характеру здійснюваної діяльності; психологічна робота в армії орієнтована й на інтереси діяльності, й на інтереси людини.

Завдання та зміст професійної підготовки майбутніх офіцерів соціально-психологічної служби визначається вимогами до майбутньої професійної діяльності.

Таким чином, зміст роботи офіцерів соціально-психологічної служби полягає у здійсненні комплексу заходів щодо формування, розвитку, підтримки та відновлення у особового складу якостей, необхідних для виконання бойових завдань. Психологічна робота в Збройних Силах України виступає як система узгоджених, цілеспрямованих заходів в інтересах повсякденної життєдіяльності військ (сил) щодо підтримання психологічної стійкості особового складу і збереження психічного здоров'я військовослужбовців, членів їхніх сімей, цивільного персоналу.

До основних завдань психологічної роботи у Збройних Силах України

віднесено:

- діагностичне (вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, соціально-психологічних процесів і явищ у військових колективах і прогнозування їх розвитку; вивчення молодого поповнення і розробка пропозицій щодо його раціонального розподілу);

- організаційне (організація заходів щодо забезпечення бойової і мобілізаційної готовності, бойових і учбово-бойових задач, бойового чергування, вартової і внутрішньої служби; психологічний аналіз службово-бойової діяльності, учбового процесу, виховної роботи і вироблення пропозицій щодо підвищення їх ефективності; управління конфліктними ситуаціями з урахуванням особливостей несення служби та категорій військовослужбовців);

- корекційне (формування здорового психологічного клімату у військових колективах, організація психологічної допомоги військовослужбовцям, членам їхніх сімей і учбовому персоналу);

- реабілітаційне (надання психологічної допомоги військовослужбовцям внутрішніх військ після їх перебування в екстремальних ситуаціях; відновлення психічних функцій і особистісного статусу людини, порушених дією психотравмуючих факторів);

- профілактичне (профілактика негативних соціально-психологічних явищ у військових підрозділах; формування відповідних професійно важливих психологічних якостей і навичок безпечної поведінки, попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації) тощо.

Такі посадові обов'язки щодо напрямків, змісту і завдань професійної діяльності офіцерів-психологів зумовлені соціальним запитом – базовими психологічними проблемами у середовищі Збройних Сил – на виконання якого і була створена соціально-психологічна служба в Збройних Силах України. До найбільш актуальних психологічних проблем військовослужбовців у науковій літературі віднесено: особистісні та комунікативні проблеми (внутрішньо-особистісні конфлікти, проблеми стосунків із оточенням, адаптація до військового колективу, зняття психологічної напруги, перевантаження, соціальна ізоляція, підтримання зв'язків із родиною); специфічні аспекти армійського життя (нестатутні взаємовідносини, проблеми першого та останнього періодів служби, суїцидальні та гоміцидні наміри); сімейні проблеми (внутрішньосімейні конфлікти, насильство у родині, виховання дітей). Відповідно, необхідною є окрема науково-методична психологічна підготовка щодо шляхів і засобів роботи із зазначеними проблемами.

Особистісні проблеми погіршують особистісний розвиток військовослужбовців, їх моральне і психічне здоров'я та самопочуття і потенційні бойові можливості, їх поділено на такі групи:

- мотиваційні проблеми пов'язані з відсутністю мотивації виконання службових обов'язків, несформованістю прагнення до військово-професійного вдосконалення;

- професійно-кваліфікаційні проблеми зумовлені непридатністю або

непідготовленістю військовослужбовців до виконання функціональних обов'язків;

– функціонально-психологічні проблеми виникають через негативні психофізіологічні стани військовослужбовців у процесі діяльності.

До колективно-групових проблем, які погіршують морально-психологічний клімат військового колективу, авторами віднесено різні девіації колективних зв'язків (конфлікти, розпад колективних цінностей, роз'єднаність військовослужбовців, різні форми психологічної несумісності, існування асоціальних мікрогруп).

Діяльнісні проблеми виникають через невідповідність психологічних якостей військовослужбовців об'єктивним вимогам військової служби і військової спеціальності і виявляються у зниженні ефективності праці, помилках при виконанні службово-бойових завдань.

Таким чином, виходячи із базових завдань і форм роботи психологів у середовищі військовослужбовців, до структури фахової компетентності молодших офіцерів соціально-психологічної служби Збройних Сил України ми відносимо діагностичну, організаційну, корекційну, реабілітаційну та профілактичну компетенції як змістові, операційно-діяльнісні складові.

Крім того, фахова компетентність у своїй структурі, на нашу думку, повинна містити й особистісні складові: цілемотиваційну компетенцію як спрямованість особистості психолога на успішну діяльність з військовослужбовцями та рефлексивну компетенцію як усвідомлення результатів своєї професійної діяльності та адекватну самооцінку власних дій.

Зміст відповідних знань, умінь та навичок кожної компетенції визначається програмою підготовки практичних психологів, спроектованої на військову діяльність.

2. Психологічна робота з персоналом установ виконання покарань.

Психологічна робота з працівниками ДКВС України організовується з урахуванням специфіки професійної діяльності працівників (вплив низки негативних чинників тощо) та індивідуальних особливостей працівників. Психологічна робота з персоналом ДКВС України передбачає:

- психодіагностику працівників;
- психологічну профілактику;
- психокорекцію;
- консультативну роботу з керівництвом.

1. Психодіагностика персоналу ДКВС України може здійснюватись у індивідуальній або груповій формі. Крім того, може бути плановою або позаплановою.

Психодіагностика працівників ДКВС України містить такі напрямки: психодіагностика спрямованості особистості (система цінностей, мотивація професійної діяльності); психодіагностика спілкування (уміння спілкуватись, комунікативні та організаторські уміння, стиль поведінки у конфліктній ситуації); психодіагностика емоційної сфери (агресивність, емоційний стан,

схильність до суїцидальної поведінки); психодіагностика когнітивних процесів (інтелект, пам'ять, мислення, увага); психодіагностика вродженої підструктури (тип темпераменту); вивчення акцентуацій характеру; вивчення соціально-психологічного клімату у колективі працівників органів та установ виконання покарань або окремого структурного підрозділу; психодіагностика рівня емоційного вигорання та професійної деформації працівників ДКВС України.

Значна увага психологів під час психодіагностики працівників ДКВС України зосереджується на вивченні особливостей особистості та її психоемоційного стану, як динамічного утворення.

Обов'язковою є присутність психолога по роботі з персоналом на прийнятті чергування черговою зміною. Психолог повинен здійснити експресдіагностику психоемоційного стану працівників, що несуть добовий наряд, використовуючи методики психодіагностики, спостереження, візуальну психодіагностику. Особлива увага приділяється тим працівникам, які несуть службу із вогнепальною зброєю (наприклад, молодші інспектори відділу режиму та охорони). Оскільки відомі випадки, коли працівники здійснювали суїцид, використовуючи табельну вогнепальну зброю. Після здійснення експрес-діагностики психолог робить висновок про можливість допуску працівників чергової зміни до несення служби.

2. Психопрофілактична робота з працівниками органів та установ виконання покарань проводиться за такими напрямками: психопрофілактика агресивної поведінки; психопрофілактика девіантної поведінки (злочинної, суїцидальної); психопрофілактика конфліктів; психопрофілактика негативного соціально-психологічного клімату у колективі працівників; психопрофілактика негативних психічних станів; психопрофілактика емоційного вигорання; психопрофілактика професійної деформації.

Форми психопрофілактичної роботи з працівниками ДКВС України: індивідуальні та групові бесіди, лекції (40-50 хв.) та міні-лекції (15 хв.), психологічні та професійно-психологічні тренінги (до 60 хв.) тощо.

3. Психологічна корекція працівників ДКВС України здійснюється за такими напрямками: спрямованості особистості (системи цінностей, формування моральних якостей); пізнавальної сфери (інтелекту, мислення, пам'яті, уваги тощо); підструктури характеру (окремих рис характеру); негативних емоційних станів (розвиток саморегуляції, самоконтролю), підструктури спілкування (уміння спілкуватись) та ін.

Форми психокорекційної роботи: психологічне консультування, тренінги, групові дискусії та ін.

4. Консультування керівництва органів та установ виконання покарань, а також керівників окремих структурних підрозділів психологом по роботі з персоналом здійснюється в індивідуальній або груповій формі. Керівникам структурних підрозділів надаються поради, рекомендації щодо кожного працівника.

Здійснення психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції працівників та консультування керівництва пов'язано з методичною роботою

психолога по роботі з персоналом. Методична робота передбачає обробку отриманих результатів (обробка індивідуальних протоколів працівників, формулювання відповідних висновків), роботу з документацією (оформлення належним чином висновків за результатами індивідуальної чи групової психодіагностики, ведення журналу психодіагностики персоналу та корекції особистості тощо), підготовку до проведення психодіагностичних, психопрофілактичних та психокорекційних заходів (робота з науковою та методичною літературою, спілкування з колегами-психологами з інших органів та установ виконання покарань, з метою обміну досвідом та ін.) та надання рекомендацій керівництву.

Вивчення основних видів психологічної роботи з персоналом органів та установ виконання покарань свідчить, що відсутній такий напрямок психологічного супроводження, як формування психологічної компетентності працівників ДКВС України.

У діяльності співробітників виправних установ виділяють спонукальний, пізнавальний, емоційний, комунікативний і вольовий компоненти.

Спонукальний компонент виявляється в професійних цінностях, меті і мотивах діяльності співробітника. Основну роль при цьому виконують мотиви посадової поведінки, які тісно пов'язані з ціннісними орієнтаціями і професійною метою. Мотиви забезпечують рівень активності та вольових зусиль співробітників за вирішення службових завдань. Професійний інтерес, обов'язок, відповідальність, майстерність позитивно впливають на діяльність. До чинників, які знижують мотивацію й інтерес до службової діяльності, належать:

- незрозумілість і нечіткість застосовуваних критеріїв оцінки роботи та досягнутих результатів;
- втручання керівників у процес виконання посадових обов'язків;
- нерівномірність службової завантаженості різних відділів і служб;
- наявність постійних службових доручень, що виходять за межі обов'язків.

Емоційний компонент діяльності співробітників зумовлений виявом почуттів, які пов'язані з особливостями виконання службових обов'язків. Оптимальне емоційне збудження (стрес) позитивно впливає на діяльність. Проте стреси, викликані тими або іншими фактами у психологічно не підготовленого співробітника, можуть блокувати діяльність або викликати часткову втрату працездатності. Серед основних стресів, що викликають велике емоційне збудження у співробітників, належать: підвищена загроза життя і здоров'ю, відповідальність за власні рішення, раптова необхідність прийняти обґрунтоване рішення.

Психологічна неготовність частини співробітників до діяльності в екстремальних ситуаціях (групові експеси засуджених, бунт, захоплення заручників, відмова від їжі, напад і погрози) вимагає юридичного захисту і системи спеціальних вправ і тренувань. Питання психологічної готовності співробітника, подолання стресів, вирішення проблем, що виникають у

професійній діяльності, входять у вольовий компонент. Він пов'язаний з виявом таких якостей, як сміливість, рішучість, наполегливість, дисциплінованість, організованість, самостійність й ініціативність.

Комунікативний компонент діяльності співробітників віддзеркалює взаємовідносини між співробітниками. Без спілкування, обміну інформацією про стан виправно-трудового процесу, взаємодопомоги і взаємодії спільна діяльність працівників установ неможлива. Контакти можуть бути стабільними, періодичними і епізодичними.

М.Г. Детков підкреслює, що великого значення в службовій взаємодії набувають особистісні вимоги, які співробітники висувають до колег. Дослідження показують, що в успішного керівника є такі професійні якості: компетентність, вимогливість і справедливість, уміння працювати з людьми, принциповість, порядність (вихованість, чесність, етичність), знання підлеглих, уміння бачити перспективу, самокритичність, обов'язковість. Пересічний співробітник характеризується певними якостями: професіоналізмом, старанністю, психологічною сумісністю, готовністю до взаємодопомоги, дисциплінованістю, дотриманням субординації, працьовитістю, порядністю, сумлінністю, самокритичністю, ініціативністю.

Умови діяльності персоналу установ виконання покарань характеризуються певною специфікою: високий ступінь «закритості» виправних установ (однотипність навколишнього оточення, об'єктивне обмеження рухової активності, постійний контакт із засудженими, обмеження кола професійного спілкування); тверда регламентованість спілкування (специфічні норми і правила поведінки, субординація, нормативно-правове регулювання діяльності); високий рівень постійних емоційних навантажень, специфічний режим роботи; негативний вплив кримінального середовища.

Діяльність співробітників кримінально-виконавчої системи має певні особливості. Особливість посадових функцій персоналу зумовлює специфіку в підготовці і підборі кадрів, порядку призначення на посаду і звільнення з неї, регулюванні порядку проходження служби. Важливим психологічним чинником є дотримання співробітниками субординації до керівників.

У діяльності виправної установи беруть участь фахівці майже 50 професій. Їх можна поділити на 3 основні групи:

1. Співробітники, які організовують виконання кримінального покарання (оперативний відділ, служба нагляду і безпеки, відділ охорони).

2. Співробітники, які здійснюють виховну роботу (начальники відділень), надають психологічну і медичну допомогу засудженим (психологи і лікарі), вчителі та викладачі.

3. Працівники технічних та інженерних служб.

Об'єктом діяльності співробітників виправних установ є засуджені, тому варто врахувати цей чинник у вчинках і діях персоналу. Отже, варто окреслити специфічні вимоги до здійснення діяльності, яка має психологічне спрямування:

- а) формувати спрямованість на іншу людину;

б) розвивати практичні уміння і навички для пізнання особистості засудженого;

в) розвивати пам'ять (пам'ятати прізвища засуджених, знати їх особливості);

г) пам'ятати, що людина завжди належить до певних груп, значущих і не значущих для неї. Вони можуть активізувати або пригнічувати її активність.

Отже, мета психологічної роботи з персоналом ДКВС України – це не лише попередження та корекція негативних змін особистості працівників, а й формування їх психологічної компетентності.

Опитування психологів по роботі з персоналом, старших інспекторів з виховної та соціально-психологічної роботи з персоналом відділів по роботі з особовим складом, а також працівників органів та установ виконання покарань дає можливість виділити актуальні проблеми, пов'язані із здійсненням психологічної роботи з працівниками ДКВС України:

- відсутність кабінету для психолога по роботі з персоналом (актуальним є питання виділення окремого приміщення для кабінету психолога по роботі з персоналом). Наприклад, психолог по роботі з персоналом працює у кабінеті разом з працівниками відділу по роботі з особовим складом;

- відсутність необхідної матеріально-технічної бази для роботи психолога з персоналом (психолог по роботі з персоналом повинен мати комп'ютер, відповідну наукову та методичну літературу тощо);

- психолог по роботі з персоналом залучається до здійснення іншої діяльності (потрібно не залучати психолога по роботі з персоналом до виконання інших завдань, не передбачених посадовою інструкцією). Наприклад, психолог по роботі з персоналом залучається до заповнення послужних списків працівників органів та установ виконання покарань, що належить до професійних обов'язків працівників відділу по роботі з особовим складом;

- неналежне обладнання кімнати психоемоційного розвантаження для персоналу, використання її не за призначенням (необхідно виділити приміщення для кімнати психоемоційного розвантаження працівників, обладнати належним чином і використовувати лише за призначенням). Наприклад, кімната психоемоційного розвантаження працівників органів та установ виконання покарань може використовуватись одночасно і як приймальня громадян, і як кімната психоемоційного розвантаження тощо;

- недооцінка керівництвом значення психологічної роботи з персоналом (керівництво повинно приділяти увагу не лише психологічній роботі з засудженими, а й з персоналом установи виконання покарань, сприяти психологу по роботі з персоналом). Від психоемоційного стану працівників ДКВС України, їхньої поведінки залежать процеси виправлення та ресоціалізації засуджених;

- психологи по роботі з персоналом іноді допускають формалізм у роботі (психологи повинні відповідально ставитись до виконання посадових обов'язків та уникати формалізму у своїй діяльності, бути дисциплінованими).

Наприклад, замість того, щоб здійснити індивідуальну психодіагностику молодшого інспектора відділу нагляду і безпеки або прочитати лекцію у цьому структурному підрозділі, психолог просто робить запис про її проведення та ін.;

- не завжди психологи по роботі з персоналом органів та установ виконання покарань використовують тренінгові технології і це позначається на ефективності їхньої діяльності (потрібно забезпечити підготовку психологів-тренерів для роботи з персоналом органів та установ виконання покарань, оволодіння новітніми технологіями психологічної роботи (нейролінгвістичне програмування, арт-терапія тощо)).

Викладене вище дає можливість констатувати, що успішність здійснення психологічної роботи з працівниками ДКВС України залежить не лише від керівництва, а й від психолога по роботі з персоналом, а саме від таких його якостей та властивостей, як дисциплінованість, відповідальність, вихованість, активність, ініціативність, спостережливість, емпатійність, толерантність, чесність, справедливість, мотивація, інтелект, творче мислення, професійна пам'ять, увага, уміння оцінювати ситуації, прогнозувати та вирішувати різні ситуації, спілкуватись, прагнення самовдосконалення та ін.

Ю.А. Дмитрієв зазначає, що діяльність співробітника установ виконання покарань відрізняється від інших видів своїм правовим спрямуванням, яке зумовлює її психологічну своєрідність:

- об'єктом цієї діяльності є вчинки людей, які порушили закон;
- складниками діяльності є право і обов'язок. Кожен вчинок співробітника призводить до правових наслідків, які відрізняють його професію від більшості інших, що зумовлює особливу соціальну значущість;
- вчинки, які є складниками діяльності безпосередньо регулюються законом, або ґрунтуються на законі. Невиконання або неналежне виконання співробітником установи виконання покарання своїх службових обов'язків завжди є порушенням того або іншого нормативного акта (бездіяльність, зловживання, перевищення влади та ін). Це породжує підвищену відповідальність співробітника за свої вчинки.

Другою психологічною особливістю діяльності співробітників виправних установ є її владний характер. Наявність владних повноважень ставить співробітника установи в особливе становище. Він діє від імені держави, його підтримують авторитет і примусова сила влади, застосування санкцій. Уміння користуватися владою – найважливіша професійна вимога. У психологічному аспекті покарання як кара є чинником негативного підкріплення. Каральна функція виражається у заподіянні засудженому фізичних і моральних страждань, тому що «... переживається відрив від суспільства, ... позбавлення певних прав і переваг, і серед них основним є позбавлення волі. Останнє – це обмеження ряду потреб, які завжди плануються людиною. Найбільш важливим є позбавлення людини можливості планувати свою поведінку».

Узагальнюючи, зазначимо, що середовище, у якому здійснюється професійна діяльність співробітників виправної установи, значно відрізняється від середовища інших служб силових відомств. Специфіка службової діяльності

співробітників пенітенціарної системи полягає у соціально-правовій незахищеності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконтингенту, у високому рівні емоційних навантажень, стресових ситуацій, високому ступені «закритості» виправних установ, дефіциті позитивних вражень. Психологічними особливостями діяльності персоналу є: особливість посадових функцій персоналу, владний характер діяльності, збереження службової таємниці, напруженість та стресогенність. Це виконує у ролі постійно діючих психотравмуючих чинників, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ.

3. Психологічна робота з працівниками поліції.

Відповідно до п. 51 Положення про Національну поліцію в підрозділах поліції належить організувати систему психологічного забезпечення поліцейських, діяльність якої має охоплювати такі напрямки:

- а) психологічний добір на службу, результати якого зберігаються в особовій справі поліцейського протягом служби;
- б) психологічне супроводження проходження служби;
- в) професійно-психологічна підготовка;
- г) психологічна підтримка оперативно-службових заходів;
- г) сприяння здоровому способу життя поліцейського за межами служби.

Створення служби психологічного забезпечення в Україні свого часу (2004 рік) було викликано високим рівнем суїцидальної активності серед міліціонерів і дозволило значно його знизити. Але тепер знову проблеми: тільки в листопаді–грудні 2015 року, наприклад, покінчили із собою 15 працівників поліції (з яких 4 брали участь в АТО). Висока кількість самогубств та інших надзвичайних подій серед особового складу поліції внаслідок АТО, конфліктних ситуацій, масового звільнення буде мати місце і в подальшому.

Причинами надзвичайних ситуацій у поліцейському середовищі є:

- недостатня психологічна підготовка працівників деяких служб поліції, дефіцит у них навичок спілкування з громадянами різних категорій;
- некомплект кадрів основних поліцейських служб (карний розшук, слідство, дільничні) й у зв'язку з цим велика перевантаженість;
- негативні емоційні переживання, накопичення негативізму, розчарування серед працівників щодо непропорційності грошового забезпечення «старих» і «нових» поліцейських;
- руйнування системи наставництва і відсутність передачі професійного досвіду новому поповненню;
- прихід до Національної поліції значної кількості «випадкових людей» на хвилі ентузіазму, які не пройшли належного відбору та навчання;
- стресовий вплив на психологічний статус поліцейських виконання службово-бойових завдань у зоні АТО. Прояви психотравм, як правило, відстрочені в часі, тобто у працівника виникає «зрив» у поведінці не одразу

після повернення, а під час уже «звичайної» служби. У Харківській області ця проблема набуває особливої гостроти у зв'язку з тим, що частина області безпосередньо включена до зони антитерористичної операції.

З урахуванням змін, які відбулися в державі, згідно з потребами психологічного забезпечення діяльності органів Національної поліції напрямами використання практичних психологів можуть бути:

- розробка заходів поліпшення іміджу поліції;
- участь у приймальних та атестаційних комісіях, розробка принципів і методів їх роботи, створення асесмент-центрів, здійснення заходів добору працівників на посади;
- оптимізація психологічного клімату в колективах, попередження деструктивних явищ, прогнозування працездатності працівників;
- екстрена психологічна допомога та психологічна реабілітація працівників;
- забезпечення оперативної поліцейської діяльності психологічними знаннями і тактиками;
- участь у судово-психологічних експертизах;
- створення психологічних портретів розшукуваних злочинців;
- участь у розшукових діях (розробка тактик допиту, очної ставки, огляду місця події тощо).

Психологічна служба має також забезпечувати освіту, підвищення кваліфікації та професійно-психологічну підготовку працівників поліції з метою забезпечення достатнього рівня їх психологічної готовності до діяльності й компетентності в галузі юридичної психології у сфері взаємодії з населенням; розробку і здійснення психологічних тренінгів різної спрямованості з працівниками (вперше прийнятими на службу, кандидатами на керівні посади та керівниками, окремими категоріями працівників, які найбільше спілкуються з населенням).

4. Психологічний супровід професійної діяльності.

У сучасній психології вивчення професійної діяльності людини посідає одне з центральних місць. Діяльність правоохоронних органів становить окремий різновид інтелектуально практичної праці, що передбачає підвищену активність і відповідальність виконавців. Як правило, вона пов'язана з дефіцитом часу та інформації під час підготовки окремих дій, їх виконанням за умов раптовості, перешкод, інтенсивних фізичних і психологічних навантажень. Виконуючи свої обов'язки, працівники правоохоронних органів не з власної ініціативи, а відповідно до закону повинні захищати права і законні інтереси громадян. Водночас вони можуть обмежувати права громадян, якщо без цього неможливе виконання професійних обов'язків, з необхідними поясненнями з цього приводу. Саме тому подальший розвиток науково обґрунтованого підходу до організації професійної діяльності всіх без винятку підрозділів і служб слід визнати безумовно актуальним.

Відомо, що діяльність правоохоронних органів характеризується такими

ситуаціями, які відрізняються наявністю в них факторів, що сильно впливають на людей і їхню діяльність і визначені як екстремальні. В останні роки спостерігається тенденція підвищення екстремальності їх діяльності, яка пов'язана із затримкою злочинців, звільненням заручників, застосуванням зброї, забезпеченням правопорядку в період масових заходів, стихійних лих і надзвичайних ситуацій.

Незважаючи на доволі різну специфічність служб і підрозділів правоохоронних органів, значна більшість з них виконує поставлені перед ними завдання в тісній взаємодії з іншими громадянами. Від рівня цієї співпраці залежить ефективність діяльності працівника правоохоронних органів. Професійна діяльність працівників різноманітна та складна, має чимало відмінностей від інших видів професійної діяльності, яким також притаманні екстремальні, небезпечні умови праці. Розглядаючи професійну діяльність працівників правоохоронних органів, зазначимо, що, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію», на поліцію в Україні покладені: адміністративна, профілактична, оперативно-розшукова, кримінальнопроцесуальна, виконавча та охоронна функції. Виконання службових завдань працівниками поліції в більшості випадків пов'язане з людським фактором, тобто з потребами, прагненнями, бажаннями, відчуттями, індивідуальними особливостями громадян – усім, що перебуває у сфері взаємовідносин «людина–людина».

Психологічна специфіка пов'язана також із дією таких екстремальних чинників, як небезпека і надзвичайний динамізм розвитку подій; дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обстановки; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень. Не слід також забувати, що на поліцію покладаються повноваження силового врегулювання найбільш небезпечних антисоціальних виявів порушення публічного порядку шляхом застосування різних засобів примусу, в тому числі фізичної сили, спеціальних технічних засобів і спеціальної техніки.

Такі конфліктогенні ситуації чинять на усіх, у тому числі на працівників правоохоронних органів, значний психологічний вплив. Вони створюють труднощі у вирішенні професійних завдань, позначаються на успішності дій, вимагають від персоналу психологічної стійкості, особливої підготовки, особливого уміння діяти за таких умов. На професійну діяльність працівників правоохоронних органів впливає низка чинників: соціально-демографічні, соціально-політичні, соціально-психологічні та інші. Однак чи не найвагомішими є соціально-психологічні фактори. За результатами досліджень у комплексі стресогенних чинників вітчизняних правоохоронних органів найбільш типовими є дефіцит часу, складність оперативної обстановки, невизначеність і непередбачуваність подій, високий ступінь відповідальності, дезорганізація соціальної сфери, відсутність повноцінного відпочинку, недостатність професійного досвіду, ненадійність технічних засобів захисту, часті ненормовані добові чергування, обставини, пов'язані із загрозою для

життя, неможливість виконання функціональних обов'язків у повному об'ємі. Значні щоденні витрати часу, фізична напруга й емоційні навантаження, скорочення вільного особистого часу – стійкі характеристики діяльності працівників правоохоронних органів.

Окрім того, службова діяльність вимагає від правоохоронців сміливості, мужності, самопожертвування, готовності піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям заради виконання службового обов'язку. Особливістю правоохоронної діяльності, на відміну від інших професійних організацій, залишаються жорсткі вимоги, постійний контроль і неформальна регламентація поведінки працівників у побуті, їхніх зв'язків і знайомств.

Зважаючи на наявність подібного тиску на правоохоронців особливого значення набуває питання забезпечення психологічного супроводу їх діяльності.

Психологічний супровід – це не директивна форма надання психологічної допомоги, спрямована на підсилення, удосконалення, розвиток, саморозвиток самосвідомості особистості, допомоги, яка запускає механізми саморозвитку й активізує власні ресурси людини; цілісний, безперервний процес вивчення, аналізу, розвитку й корекції пізнавальних, мотиваційних, емоційно-вольових процесів особистості, яка є суб'єктом супроводу; система заходів професійного психолога, що спрямована на створення умов для успішної діяльності та розвитку особистості на різних етапах онтогенезу.

Мета психологічного супроводу професійної діяльності полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості і задоволенні потреб суб'єкта діяльності. Складовими цього психологічного супроводу є: забезпечення оптимального соціально-психологічного мікроклімату; встановлення міри задоволеності роботою та умовами праці і відпочинку; поліпшення режиму праці та відпочинку; професійний відбір, підвищення кваліфікації; система заохочень і покарань; профкорекція; попередження виникнення небажаних функціональних станів; засоби запобігання девіантній поведінці, професійній деформації; створення кімнат психологічного розвантаження тощо.

Що ж стосується сутності психологічного супроводу професійної діяльності саме керівників органів та підрозділів правоохоронних органів, то хотілося б перш за все звернути увагу на складність і специфічність управлінської професійної діяльності, що обумовлена високим ступенем відповідальності, значною кількістю внутрішньоорганізаційних та зовнішніх факторів, великою кількістю функцій, які складають структуру управлінської діяльності та зумовлюють широкий спектр вимог до особистості керівника. Виходячи з цього, ми розуміємо психологічний супровід професійної діяльності керівників органів та підрозділів правоохоронних органів як комплексний та системний вплив на суб'єкт управлінської діяльності з метою вдосконалення його індивідуально-психологічних характеристик як керівника, особистісно-професійного зростання як управлінця та підвищення якості здійснення ним управлінських професійних функцій.

Розкриваючи особливості психологічного супроводу доцільно також визначити і напрямки реалізації в процесі професійної діяльності керівника органів і підрозділів правоохоронних органів, а саме: консультації керівників з психологічних питань управління особовим складом; навчання керівників управлінню підпорядкованим колективом; формування психологічної готовності керівників до управлінської професійної діяльності; розвиток професійного потенціалу керівного складу; здійснення психолого-педагогічних впливів щодо розвитку управлінських здібностей; підвищення кваліфікації керівників в рамках прикладної юридичної психології; актуалізація безперервної самоосвіти та саморозвитку як управління.

Психологічний супровід професійної діяльності керівника органів і підрозділів правоохоронних органів повинен забезпечуватися через реалізацію наступних принципів: цілеспрямованість, що полягає у підпорядкованості меті, її усвідомленню і сприйнятті керівником психологічного супроводу; активності й самостійності, що створюють спрямованість інтересів, мотивів і зусиль керівника на самопізнання, розвиток професійно важливих якостей, рефлексивності; гуманізації, що розглядає керівника як вільну особистість, як є повноцінним суб'єктом життя; відкритості, тобто готовності до встановлення відносин і зв'язків з різними суб'єктами управлінської професійної діяльності; коректності, що припускає опору на професійну етику, такт, толерантність керівника; комплексності, системності та систематичності, що передбачає єдність поставлених цілей, завдань і результату психологічного супроводу; єдність діагностики та корекції, що передбачає психологічний супровід професійного розвитку керівника у динаміці з урахуванням можливих прогалин і помилок.

Успішна реалізація професійного супроводу професійної діяльності керівників органів та підрозділів правоохоронних органів забезпечить розвиток на таких рівнях як: позитивна динаміка управлінських рішень та суб'єктивна задоволеність управлінською професійною діяльністю.

Психологічний супровід професійної діяльності керівника органів і підрозділів правоохоронних органів можна організувати за допомогою наступних технологій, а саме: рефлексивно-розвиваючої діагностики; соціально-психологічних та професійно-психологічних тренінгів особистісно-професійного розвитку та підвищення соціально-професійної і психологоюридичної компетентності; навчанню технік аутотренінгу саморозвитку; моніторингу особистісно-професійного розвитку; ситуативно-рольових ігор із розвитку навичок вирішення управлінських завдань; психологічного консультування з проблем особистісно-професійного розвитку; проектування альтернативних сценаріїв управлінського професійного життя; практикуму вдосконалення навичок оптимальної управлінської взаємодії; ретроспекції управлінського професійного життя тощо.

Підсумовуючи варто зазначити, що, зважаючи на широке коло обов'язків та завдань, які постають перед працівниками правоохоронних органів, їх відповідальність та важливість, а також безпосередній вплив чи на усі сфери

життєдіяльності громадян, переоцінити значення психологічного супроводу для цієї категорії службовців фактично не можливо. У сучасних умовах постійного збільшення кількості внутрішніх та зовнішніх загроз як безпеці окремих громадян, так і національній безпеці в цілому, важливість цієї форми психологічної допомоги лише зростає.