

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
«Професійно-психологічна підготовка поліцейського»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)
за темою 6 – «Конфлікти у професійній діяльності працівників поліції»

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
27.06.2024 № 22)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент
Олена МАРКОВА
2. Доцент кафедри психології Сумського державного педагогічного
університету імені А. С. Макаренка, кандидат психологічних наук, доцент
Дмитро УСИК

План лекції

1. Конфлікти в діяльності поліції: поняття, види та способи їх вирішення.
2. Прогнозування та вирішення конфлікту.
3. Поняття гендеру. Соціально-психологічні фактори гендерної нерівності у діяльності працівників поліції.

Рекомендована література:

Основна

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
2. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
3. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>
4. Поліцейська деонтологія : навч. посібник / кол. авт. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 144 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/10738/1/%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82_%D0%9F%D0%94_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1-1.pdf
5. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
6. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагунов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
7. Шевченко Л. О., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Форотинська О. В., Чепіга Л. П., Штриголь Д. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ, 2015. 148 с. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах. Монографія / Клімова С. М., Лазаренко О. О., Лукаш С. С., Трубавіна І. М., Тюріна В. О. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с. <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/2750>

2. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>
3. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36
4. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. (Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259–262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>
5. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109–116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>
6. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>
7. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40–41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.
2. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>.
3. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>

Текст лекції

1. Конфлікти в діяльності поліції: поняття, види та способи їх вирішення

Конфлікти можуть виникати у будь-якій сфері діяльності людини. Не є виключенням і правоохоронна діяльність, включно і діяльність органів Національної поліції України.

Учені надають таке визначення терміну «конфлікт»: це важко розв'язуване протиріччя, що викликане несумісністю поглядів, інтересів, цілей, потреб

співробітників поліції; воно перешкоджає їх ефективній діяльності і пов'язане з негативними емоційними переживаннями.

Виокремлюють такі види конфліктів:

1. Системний – він відбувається в результаті загострення внутрішніх суперечностей, характерних для будь-якої соціальної системи. При цьому головним є те, що починають руйнуватися внутрішньо системні або функціональні зв'язки між компонентами системи, результаті чого ці складові елементи вступають у суперечність із системою чи один з одним.

2. За сферами прояву (за суб'єктами конфліктів і сфер життєдіяльності суспільства): економічні, політичні, культурні, соціальні, міжнародні та ін.

3. За ступенем гостроти: агоністичні (примиримі) та антагоністичні (непримиримі). Упущені можливості розв'язання агоністичних конфліктів досить часто зумовлюють їх перехід у хронічну форму або ж переростання в антагоністичні.

4. За іншими ознаками: юридичні, побутові, матеріальні, духовні (в основі класифікації лежать кількість учасників, мотивація їх вчинків, ресурси, ступінь урегульованості відносин та ін.)¹.

У правоохоронній сфері, юридичній практиці (як і інших сферах людського буття) конфлікти можуть розвиватися на основі:

- розходження членів колективу у поглядах, їх симпатіях і антипатіях і т. ін.;

- відмінностей і протиріччя окремих думок, стилю життя, інтересів і індивідуальних особливостей; розходження етичної та психологічної культури.

Конфлікту притаманна така структура:

- об'єкт (це труднощі організаційного або професійного характеру, особливості оплати праці, особисті стосунки конфліктуючих сторін);

- суб'єктами конфлікту є його сторони – учасники-опоненти (особи, група осіб, організація);

- цілі – суб'єктивні мотиви учасників конфліктної ситуації (наприклад, установки слідчого на вирішення справи, що не збігається з конфліктуючою стороною; їх мотиви діяти так, а не інакше, що обумовлено специфікою їх переконань, інтересів, бажань);

- привід, причини – безпосередній привід (якийсь випадок, провокація), що слід відрізняти від причин (явищ, що викликають виникнення іншого явища) справжніх, нерідко прихованих.

Слід зазначити, що при відповідному досвіді дій у конфліктних ситуаціях потенційні конфлікти можуть бути: а) попереджені (недопущені); б) дозволені; в) використані для покращення відносин з іншими людьми і їх самовдосконалення. Завдання поліцейського полягає не у тому, щоб уникнути конфлікту, а намірі розпізнати його і знайти, запропонувати конструктивне рішення

Р. Кірін виокремлює такі найбільш поширені стилі вирішення конфліктів (стиль вирішення конфлікту – це міра, в рамках якої одна із сторін конфлікту прагне задовольнити свої чи інтереси іншої сторони):

1. Стиль конкуренції:
 - а) ефективний при наявності владних повноважень;
 - б) вимагає наполегливості і впевненості у правильності свого рішення чи підходу до даної ситуації;
 - в) передбачає використання вольових якостей для досягнення мети.
 2. Стиль ухилення :
 - а) реалізується при відстоюванні своїх прав;
 - б) не передбачає співробітництва ні з ким для вироблення рішення;
 - в) не виключає ухиляння від вирішення конфлікту
 3. Стиль пристосування:
 - а) передбачає сумісні дії з іншою стороною конфлікту, при цьому відмовляючись відстоювати свої власні інтереси;
 - б) пом'якшення ситуації, відновлення гармонії шляхом уступок, згоди або шляхом жертвування своїми інтересами на користь іншої особи.
 4. Стиль співробітництва:
 - а) зводиться до активної участі у вирішенні конфлікту;
 - б) відстоювання своїх інтересів при намаганні співпрацювати з іншою стороною конфлікту.
 5. Стиль компромісу:
 - а) проявляється у частковому задоволенні бажань іншої людини (іншої сторони конфлікту);
 - б) обмін поступками і виважена розробка компромісного рішення, що влаштовує обидві сторони¹.
- Важливо акцентувати увагу на загальних правилах вирішення конфліктної ситуації (на правилах організації дискусії). До таких правил відносяться такі:
- 1) з'ясування потреб кожної із сторін;
 - 2) повага до іншої сторони як до самого себе;
 - 3) намагання бути максимально об'єктивним і відокремити проблему від особистості;
 - 4) зосередитись на пошуку справедливого рішення, а не на натиску на сторону конфлікту;
 - 5) вишукувати творчі рішення, бути непохитним по відношенню до проблеми, а не людини.

Правильно організована дискусія для виходу з конфліктної ситуації:

- а) виявляє різні точки зору (погляди) на одну і ту ж проблему;
- б) ламає усталені стандартні уявлення;
- в) емоційно заряджає учасників дискусії;
- г) надає сили для пошуку нових рішень завдань та задач, що постали.

Отже, підсумовуючи все вищезазначене щодо конфліктів (і в діяльності Національної поліції України), слід резюмувати, що для вирішення будь-якої конфліктної ситуації необхідно застосовувати тільки законні методи, а саме, найголовніше – вирішувати спірне питання чи проблему без знищення протилежної сторони.

2. Прогнозування та вирішення конфлікту

Як попередити і розв'язати конфлікт, що виникає між громадянами та поліцейськими чи самими громадянами? Чи можна взагалі управляти цими конфліктами?

Ми відповідаємо на це запитання позитивно. Разом з тим, прогнозування та вирішення конфлікту є величезним мистецтвом. Важливо в процесі оволодіння цим мистецтвом не допустити суттєві помилки.

Оскільки: конфлікт = проблема + конфліктна ситуація + учасники конфлікту + інцидент, то, зрозуміло, що для того аби прогнозувати конфлікт, патрульному поліцейському необхідно знати та вміти визначати:

- Чи є проблема?
- В якому напрямку розвивається конфліктна ситуація?
- Хто потенційні учасники можливого конфлікту, чи спроможні вони його спровокувати?
- Яка ймовірність виникнення конфлікту?

Тому, найпростіші дії щодо прогнозування конфлікту повинні містити в себе аналіз з кожного із відокремлених компонентів та їх системний розгляд для того, щоб побачити, тобто прогнозувати, в якому напрямку буде відбуватися розгортання подій в цілому.

Розглянемо послідовно кожний компонент системи елементів, їх функціонування і напрямок розвитку, під час якого конфлікт нарощується і може досягти критичного рівня, на якому важко буде поліцейським керувати ним, а, тим більше, вирішувати його.

1. Чи є проблема? Проблема виникає там, де є протиріччя між людьми. Важливо усвідомити точки зіткнення сторін конфлікту і розбіжності між ними. В більшості випадків розбіжності по справжньому не усвідомлюються, а схоже стає невідомим. Тому, поліцейському бажано з'ясувати:

- Як я розумію проблему? Які вчинки громадянина (громадян) або мої дії призвели до виникнення та закріплення конфлікту?
- Як учасники конфлікту бачать проблему?
- В яких питаннях є розбіжності і в яких порозуміння?

Визначитися в суті цього компонента допомагають відповіді на спірні запитання:

- Які запитання є спірними?
- Які вимоги у кожної із сторін конфлікту?
- Які причини конфлікту?
- Які основні інтереси стоять за цими вимогами Які проміжні інтереси у кожної зі сторін під час перемовин?
- Які ще інтереси властиві сторонам?
- Чи розуміє кожна сторона основні інтереси іншої сторони?
- Чи є у сторін загальні інтереси?
- Чи можливо досягти узгодження на основі прецеденту?
- Чи вносять не основні учасники нові інтереси і вимоги, таким чином розширюючи предмет конфлікту?

– Чи існують вимоги, які сприймаються як виклик та порушення глибоких переконань іншої сторони?

– Часткове вирішення конфлікту як задовольнить учасників?

2. Чи назріває або в якому напрямку розвивається конфліктна ситуація? Конфліктна ситуація – це ще не конфлікт. Відношення між потенційно конфліктуючими сторонами можуть погіршуватися або покращуватися. Для прогнозування конфлікту важливо зрозуміти і побачити не лише наявність конфліктної ситуації, але й той напрям, в якому вона розвивається: зменшується або, навпаки, погіршується, тобто веде до протистояння сторін.

3. Хто потенційні учасники можливого конфлікту, чи спроможні вони його спровокувати?

Аналіз психологічних особливостей учасників потенційно можливого конфлікту вимагає, перш за все, звернути увагу на їх мотиви, ціннісні орієнтації, особливості характеру манери поведінки. Допомогти поліцейському здійснити аналіз учасників конфлікту можуть наступні запитання:

– Хто є конфліктуючими сторонами?

– Хто репрезентує позиції основних учасників на переговорах?

– Якими повноваженнями наділені учасники сторін? Чи достатньо цих повноважень для прийняття самостійних рішень?

– Яким чином приймається рішення в середині кожної групи?

– Які ресурси впливу знаходяться в розпорядженні кожної із сторін?

– Якою стратегією притримується кожна із сторін?

– Хто ще приймає участь в конфлікті? Яка їх роль?

4. Інцидент. Який він? В чому його особливості? Чи буде він детонатором конфлікту? Розібратися в даному компоненті поліцейському допоможуть запитання:

– З чого почався конфлікт?

– Чи відбувається ескалація конфлікту?

– Чи змінюють сторони свої позиції в процесі розвитку конфлікту?

– Чи були спроби тиску однієї сторони на іншу? Який результат цих спроб?

– Чи були спроби примирення?

– Що заважає досягненню домовленостей?

– Які ресурси задіяні сторонами конфлікту?

– Чи адекватно оцінюють сторони свої можливості і можливості протилежної сторони щодо досягнення бажаного результату?

Використання схеми: **діагноз – прогнозування – прийняття рішення** як єдиного і постійного процесу допомагає запобігти негативним наслідкам конфлікту. Ключем до стратегії поведінки поліцейського в таких випадках повинна бути логіка управлінського процесу. Отже, назовемо етапи управління конфліктом:

1. *Визначення учасників конфлікту.* Це дуже важливо з точки зору психологічного аналізу причин конфлікту.

2. *Формулювання проблеми,* тобто основного протиріччя, що є базою конфлікту.

3. *Вивчення та визначення поліцейським мотивів опонентів.* Цей етап є найбільш психологічним. Тут дуже важливо виявити об'єктивність та емпатію і рефлексію, тобто здатність відчувати та думати за тих людей, що стали опонентами у даній конфліктній ситуації.

4. *Розробка варіантів виходу з конфлікту,* саме не одного, а декількох варіантів, прогнозування можливих бажань протилежних сторін.

5. *Ознайомлення опонентів з варіантами рішення.* Залежно від психологічних особливостей суперників та наявності часу це можна зробити індивідуально або зібрати всіх учасників конфлікту і провести обговорення цих варіантів.

6. *Прийняття компромісного рішення.*

7. *Реалізація прийнятного рішення.*

8. *Аналіз та оцінка ефективності виходу з конфлікту.*

Якщо відбувається збір інформації ті відслідковується поточний стан конфлікту, аналіз конфліктоутворюючих факторів, причин та умов конкретного конфлікту, тоді значно легше розробити рекомендації для прийняття рішень щодо врегулювання конфлікту.

Допомогти цьому можуть наступні процедури:

- подрібнення структури конфлікту на окремі фрагменти і висунення робочої гіпотези щодо нейтралізації кожного з них;
- шиккування стратегії врегулювання конфлікту, що виник, яке включає: – формування окремих цілей під час врегулювання конфлікту та визначення етапів їх досягнення;
- визначення завдань і способів їх вирішення на кожному етапі;
- план заходів, за допомогою яких передбачається досягти врегулювання. – адекватність сприйняття конфлікту;
- відкритість і ефективність спілкування сторін, що конфліктують;
- створення клімату взаємної довіри та співробітництва;
- визначення суті конфлікту.

Засоби, методи і дії щодо врегулювання конфлікту повинні підбиратися відповідно до кожного етапу.

Конструктивному вирішенню конфліктів сприяють наступні фактори:

Розглянемо кожний із цих факторів окремо.

Адекватність сприйняття конфлікту. Досить часто в ситуації конфлікту ми неправильно сприймаємо власні дії, наміри та позиції, рівно як і вчинки, інтенції та точки зору опонентів. До типових викривлень сприйняття відносяться:

- «ілюзії власної гідності» – кожна сторона конфлікту вважає себе жертвою;
- «пошук соломинки в оці іншого» – кожний учасник конфлікту бачить недоліки лише протилежної сторони;
- «подвійна етика» – навіть якщо противник усвідомлює, що здійснює однакові дії, все одно вважає свої законними, а дії опонента – нечесними, незаконними;

– «все зрозуміло». Досить часто кожний із учасників конфлікту спрощує ситуацію, таким чином намагаючись підкреслити що його переваги хороші й правильні, в той час як протилежної сторони – навпаки.

Відкритість і ефективність спілкування сторін, що конфліктують. Під час конфліктної ситуації комунікація, як правило, погіршується. Протилежні сторони намагаються зробити один одному боляче, займають оборонну позицію, приховують будь-яку інформацію про себе. Іноді особа висловлюється не достатньо зрозуміло, що призводить до його нерозуміння. Іноді хтось слухає не уважно. Коли людина це бачить, в неї може виникнути відчуття ворожості та осуду. Досить часто виникає нерозуміння по відношенню того, що під усвідомлюється. Перепони можуть створювати приховані пропозиції. А іноді в результаті нерозуміння, ворожості та обід спілкування взагалі припиняється.

Досягти взаєморозуміння між сторонами під час вирішення конфлікту поліцейському допомагає комунікація.

Спілкування – це основна умова конструктивного вирішення конфліктів.

Створення клімату взаємної довіри та партнерства

Визначення суті конфлікту. Чітке визначення суті елементів конфлікту дозволяє знайти засоби для ефективної поведінки.

В літературі описані декілька типових способів, використання яких дозволяє працівнику поліції вирішувати конфліктні ситуації. Основними з них є:

«Авторитетного третього» – сутність якого полягає в тому, що поліцейський або сам, або із залученням авторитетного представника незалежної, «третьої» сторони, виступає в ролі арбітра, висловлює свою точку зору на те, як конфліктуючим сторонам усунути причину конфліктної ситуації і діяти надалі.

«Вивільнення емоцій» – поліцейський штучно створює ситуацію, коли конфліктуючі сторони в його присутності висловлюють одна одній все що вони думають про свого «противника», часто це відбувається бурхливо і емоційно, проте подібна розрядка призводить до того, що конфліктна ситуація вичерпується, про що і зазначає працівник поліції.

«Маніпулятивний» – спосіб, який полягає у маніпулюванні працівником поліції свідомістю учасників конфлікту. Типовим прикладом такого маніпулювання може бути ситуація, коли поліцейський підходить наодинці до кожного з учасників конфлікту і зазначає: «Миколо Івановичу, у безглузвих і безперспективних ситуаціях, подібних Вашому протистоянню з Н., розумна людина, як правило, поступається». Подібний прийом «підігрування» з боку поліцейського дуже часто приводить до успішного врегулювання конфлікту.

3. Поняття гендеру. Соціально-психологічні фактори гендерної нерівності у діяльності працівників поліції

Серед великої кількості ролей, що їх засвоює людина, для нормальної соціалізації особистості велике значення мають статеві та гендерні ролі. Ці ролі тісно пов'язані з усвідомленням себе представником певної статі із нормативами поведінки, характерної для представників цієї статі. Гендерні ролі

не виникають зразу з народженням дитини, вони розвиваються в залежності від багатьох умов і факторів протягом людського життя. Цей розвиток має свої закономірності, протиріччя. Від нього залежить характер життєвого сценарію людини, стиль життя і стратегії поведінки в різноманітних життєвих ситуаціях.

Гендер (англ. gender – «стать», від лат. genus – «рід») – соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, на відміну від статі, яка позначає біологічні відмінності, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто деякий соціальний конструктор, що визначає соціальну стать людини.

На відміну від біологічної статі, гендер виступає набором соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть збігатися з суто біологічними статевими-рольовими стереотипами або суперечити їм.

До 1960-х років психічні або поведінкові властивості, котрі ймовірно відрізняють чоловіків від жінок, називали *статевими властивостями* або *відмінностями*.

У сучасному розумінні термін гендер був уведений у науковий обіг американським психоаналітиком Робертом Столлером (Robert Stoller) наприкінці 60-х років XX ст. – він запропонував використовувати для позначення соціальних і культурних аспектів статі поняття гендер (англійською gender – рід), яке до того використовувалося тільки у біологічному та фізичному значенні для позначення роду, а після запропонованого відділилося до значення соціального та культурного.

Сучасні гендерні дослідження головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної рівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерну систему слід розглядати не лише як ідеї та інститути, але й як поведінку індивідів й усі види комунікативної інтеракції, сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові.

Як соціальний інститут – гендер, один із головних засобів, при допомозі якого людство організовує своє життя. Необхідно зазначити, що існує два способи відбору індивідів для вирішення будь-яких суспільних цілей: *перший* – на основі їх таланту, здібностей, мотивації та компетенції, тобто демонстрованих ним досягнень; і *другий* – на основі їх належності до певної статі (гендеру), раси, етносу, тобто передбачуваного членства у певній соціальній групі. Різні суспільства з різною інтенсивністю використовують ці два різні підходи в оцінці індивідів, однак кожне суспільство використовує гендер і вікове розподілення.

Вочевидь, такий соціальний феномен як гендер, має неоднозначний зміст, включно зі значною кількістю компонентів, що об'єднується у дві основні групи: гендер – як *соціальний інститут* і гендер – як *індивідуальний статус*.

Як соціальний інститут гендер складається з:

– гендерних статусів – соціополових ролей, норм, що соціально визначаються суспільством і закріплюються через поведінку, жестикуляцію, лінгвістичною, емоціональною, психологічною предписаністю;

– гендерного розподілення праці – розподілення виробничої і домашньої праці між членами суспільства, що наділені різним тендерним статусом. Робота, розподілена в залежності від чоловічого і жіночого гендерного статусу, збільшує оцінку суспільством цих статусів: так, чоловічому статусу, як правило, відповідає більш престижна та високооплачувана робота;

– гендерної передбачуваної родинної ролі – тобто прав та можливостей для кожного гендерного статусу в родині. Статуси в системі родинних зв'язків відбивають та підсилюють престиж і владу, розподіляючи різні гендери;

– гендерних біологічних (статевих) сценаріїв поведінки – нормативних зразків сексуальних бажань, сексуальної поведінки, що належить відповідно гендерного статусу. Члени домінуючого гендера мають більше сексуальних прерогативів, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатуючими;

– гендерних якостей особистості – комбінацій характерних рис особистості, що моделюються тендерними нормами і надають певні почуття і поведінку членам різних гендерних статусів. Соціальні очікування інших у між особистісному спілкуванні постійно підтримують ці норми;

– гендерного соціального контролю – формальної і неформальної підтримки і винагороди за певний тип поведінки і, відповідно, покарання зневагою, соціальною ізоляцією, медичним лікуванням не конформістської поведінки;

– гендерної ідеології – що виправдовує існування гендерних статусів, особливо різниці в їхній оцінці суспільством. Домінуюча ідеологія (маскулінна) намагається придушити критичний прояв думок, нав'язуючи свої оцінки за природні;

– гендерних іміджів (образів) – культурних репрезентацій гендера в символічній мові і творах мистецтва, що репродукують і легітимують гендерні статуси. Культура – головна підтримуюча сила домінування гендерної ідеології.

Відносно індивіда гендер складається з:

– категорії біологічної статі – визначається з моменту народження на основі наявності первинних ознак (геніталій). Біологічна стать може бути змінена шляхом хірургічного втручання;

– гендерної ідентичності – особистісного осмислення і прийняття своєї належності до певної статі;

– гендерного шлюбного і репродуктивного статусу – показним є виконання або відмова від одруження, народження дітей, родинні стосунки;

– гендерних сексуальних орієнтацій – соціально і індивідуально прийнятих зразків сексуальних почуттів, бажань, практики й ідентифікації з ними;

- гендерної особистості – що характеризується інтернаціоналізованими моделями соціально схвалюваних почуттів, емоцій, що слугують скріпленню родових структур, інститутів батьківства;

- процесів з відтворювання гендеру – соціальної практики навчання гендерна «правильної» поведінки, у тому числі і на вербальному рівні. Постійне репродукування гендерних відмінностей і домінування;

- гендерної презентації – показ, демонстрація себе як особистості, що має відповідні гендерні якості за допомогою одягу, косметики, прикрас та інших інформаційно-значимих тілесних маркерів.

Ми звикли вважати чоловіків і жінок абсолютно різними істотами. Найменшим відмінностей в будові головного мозку у представників різних статей вчені схильні приписувати набагато більше значення, ніж на те дають право об'єктивні дані. Зазвичай автори праць з психології, посилаються на чотири психологічних відмінності між статями: здатністю орієнтуватися в просторі, математичні здібності, мовні навички та агресивність.

Психологи почали вивчати гендерні відмінності ще в кінці 19 століття, але аж до 1970-х рр.. вони здебільшого займалися демонструванням відмінностей підлог і обґрунтовували цим різне ставлення до чоловіків і жінок. Необхідно пам'ятати, що виявлені відмінності відносно невеликі, зазвичай не більше 10%, а в більшості випадків розподіл чоловічої і жіночої вибірок на 90% збігаються.

Розглянемо для прикладу одна з основних відмінностей – **емоційність**.

Відмінності в емоційності між чоловіками і жінками можна розглядати на декількох рівнях. На одному рівні ми маємо справу зі здатністю розуміти емоційні стани інших (емпатія) та вмінням висловити це розуміння (емпатична експресія). На іншому нас цікавить переживання самою людиною своїх емоцій (емоційні переживання) та його способи ці емоції висловлювати (емоційна експресія).

Як показують дослідження чоловіки не гірше за жінок здатні визначати почуття інших і внутрішньо співпереживати їм, але вони зацікавлені в тому, що б оточуючі ніяк не помітили цього за їхньою поведінкою. **Чоловіки** не бажають, що б оточуючі бачили їх емпатичними, так як це не відповідає їх гендерній ролі. Чоловіки часто опиняються в ситуаціях, які вимагають від них прояву сили, незалежності, владності, прагнення до змагання – якостей, які навряд чи поєднуються з емпатійною чуйністю.

Що *стосується переживання і вираження власних емоцій*, то за даними досліджень чоловіки і жінки мають однакову емоційність, але виражають свої емоції з різним ступенем інтенсивності. Емоційна жорсткість вважається однією з найважливіших описових характеристик «справжнього чоловіка».

Дорослі жінки більше висловлюють почуття спрямовані на оточуючих (прояв інтересу до почуттів інших, їх потребам, бажанням). **Чоловіки** ж навпаки проявляють більше егоцентричних почуттів (потреб, бажань, власних інтересів). **Жінкам** більш зручно виражати почуття страху і смутку, і разом з тим люди не бачать між статевих відмінностей в здатності відчувати ці почуття.

Відмінності в агресивній поведінці знаходяться в ряду найбільш достовірних гендерних відмінностей, але вони не настільки великі і не настільки пов'язані з біологічними відмінностями як можна було б припустити. Існує кілька факторів, від яких залежить, хто більш агресивний чоловік чи жінка: гендер учасників конфлікту, тип агресії та конкретна ситуація.

Відмінності в агресії може пояснюватися гендерними ролями, які заохочують прояв чоловіками агресії в деяких формах, у той час як агресивність у жінок не вітається. **Чоловіків** нерідко примушують до агресії оточуючі, ставлячи під сумнів їх суспільне становище або самоповагу. **Жінки** навпаки відчують збентеження, якщо доводиться проявляти агресію на людях. Чоловіки віддають перевагу ролі, в яких потрібно прояв агресії (у військовій або спортивної областях) у той час як для більшості жінок агресивність абсолютно недоречна (наприклад, мати, секретарка, вчителька).

З вищевказаного можна зробити висновок, що *емоції і почуття* у чоловіків і жінок однакові, але в зв'язку з їх гендерними ролями вони висловлюють їх по-різному.

Гендерні особливості професійної діяльності поліцейського

Урахування в колективі гендерних і вікових відмінностей як чинник запобігання конфліктам

Гендерні (від англ. *gender* – стать) відмінності, пов'язані зі статтю, часто виступають причинами конфліктів через психофізіологічні відмінності, розходження інтересів, цінностей та підходів до вирішення проблем. Потрібно мати на увазі, що в побудові демократичного суспільства в Україні необхідно утверджувати гендерну демократію.

Гендерна демократія – система волевиявлення двох статей, жіночої й чоловічої, в громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені політико-правовими принципами, які належить враховувати, розбудовуючи суспільні й державні структури. У трудових колективах бажано зважати на те, що психологія жінки та чоловіка різна, хоча загальнолюдські норми властиві обома статям. Однак відмінності слід враховувати, аби запобігати конфліктності.

Чоловіки частіше перебувають на крайніх полюсах, а жінки тяжіють до серединних проявів різних властивостей. У робочому колективі досить важливо дотримуватися гендерної культури. Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм, менталітетом народу, інституціями тощо.

На психічному рівні властива жінкам стабільність виявляється в тому, що для них, порівняно з чоловіками, характерна більш виражена консервативність, терпіння, здатність виконувати монотонну роботу.

Чоловіки частіше перебувають на крайніх полюсах, а жінки тяжіють до серединних проявів різних властивостей. У робочому колективі досить важливо дотримуватися гендерної культури.

Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм, менталітетом народу, інституціями.

Невідповідність суспільним нормам, що висуваються до гендерних ролей, та відповідним цінностям створює численні суперечності між Гендерними ролями людини, її Гендерною ідентичністю та соціальними очікуваннями до стандартів гендерних ролей. Такі суперечності проявляються як різноманітні *гендерно-рольові конфлікти особистості*.

Гендерно-рольовий конфлікт найчастіше відбувається як суперечність між суспільними стереотипами гендерної ролі (традиційними уявленнями) і

реальними потребами людини. Наприклад, є стереотип, згідно з яким чоловіки повинні проявляти невисоку емоційність і самі справлятися з власними емоційними проблемами. Якщо чоловік слідує стереотипу, в нього виникає внутрішній гендерно-рольовий конфлікт, вступаючи в суперечності з власними потребами в емоційних проявах і психологічній підтримці; якщо поведінка чоловіка йде всупереч стереотипам, він ризикує ув'язатися в зовнішній гендерно-рольовий конфлікт з найближчим оточенням, яке може вважати його недостатньо мужнім. Відчуваючи на собі тиск цього та інших стереотипів, чоловік постійно перебуває в стані гендерно-рольового стресу.

Типовими для чоловіка способами реагування на депресію є ігнорування проблеми й алкоголь. Це є, наприклад, однією з причин того, що на сеанси психотерапевтів і в терапевтичні групи приходить в 5 разів менше чоловіків, ніж жінок (приблизно такі ж цифри наводяться майже у всіх зарубіжних дослідженнях). Водночас реальна потреба в психологічній допомозі в чоловіків не менша, ніж у жінок, про що свідчить, наприклад, високий відсоток самогубств серед чоловіків, коротша, ніж у жінок, тривалість життя, значний процент саме чоловіків серед пацієнтів психіатричного стаціонару тощо.

Дослідник гендерно-рольового конфлікту О'Ніл вважає однією з найістотніших характеристик чоловічих гендерних ролей «страх фемінності», який проявляється у гомофобії (страхові проявляти форми поведінки, властиві гомосексуалістам), обмеженні емоційності й інших проявах гендерних стереотипів.

Для жінок найтипівіші форми гендерно-рольового конфлікту пов'язані з суспільними стереотипами про менші, ніж у чоловіків, професійні можливості, про нижчі лідерські здібності жінки, що створює для них значні труднощі професійної самореалізації. Ще одним стереотипом, що заважає жіночій самореалізації, є стереотип про те, що домашнім господарством повинна займатись переважно жінка. Слідуючи цим стереотипам, жінки часто мають подвійне навантаження, одночасно працюючи, ведучи домашнє господарство та виховуючи дітей. Як результат – в них виникають серйозні суперечності у виконанні професійних і сімейних ролей, вони потрапляють у ситуації рольового конфлікту та рольового перевантаження.

На тендерний розвиток і тендерну самореалізацію істотно впливають власні тендерні стереотипи та цінності батьків, їхні життєві сценарії, характер стосунків у подружжі та між батьками й дітьми. Сім'я – це горнило формування

гендеру. Від того, яка система тендерних стосунків склалася в сім'ї, які тендерні стереотипи панують у системі її уявлень про чоловічі та жіночі функції й ролі, залежить формування гендерних ролей дітей, розвиток їхньої гендерної ідентичності.

Стереотипи дуже поширені у трудових відносинах. Для гендерних бар'єрів на ринку праці придумали навіть різноманітні порівняння.

«Скляна стеля», «липка підлога», «скляний підвал» – так називають специфічні прояви дискримінації проти жінок і чоловіків на робочому місці.

Жінки опиняються між двох вогнів – між «скляною стелею» і «липкою підлогою», які чіпляють їх внизу і не дають сягнути верхівки.

«Липка підлога» – це низькі зарплати, які мало лишають шансів піднятися вище.

«Скляна стеля» стосується більше стереотипів, які не створюють начебто помітних бар'єрів для просування, але й не дають рухатися вперед.

«Скляний підвал» кидає чоловіків на найризикованіші та найнебезпечніші роботи (ст. 43 Конституції). Понад 90% усіх смертних випадків, пов'язаних із професією, трапляються з чоловіками.

Участь жінок у військовому конфлікті як постраждалих, підтримка та обслуговування чоловіків і допомога постраждалим часто визнається суспільством, тоді як роль жінок у процесах, пов'язаних з досягненням миру, потребує ще значних зусиль для створення можливостей жінкам реалізуватись у цій сфері. Адже традиційні гендерні стереотипи, які дуже живучі в суспільстві, визначають миробудування та захист Вітчизни як виключно чоловічу справу.

В структурах сектору безпеки широко розповсюджена метафора щодо служби жінок типу «три декрета (декретних відпусток) і полковник», «три декрета і пенсія». Водночас чоловіки, які служать і беруть декретну відпустку, відкрито чи приховано часто також переслідуються колегами і керівництвом, з них знущаються та не вважають повноцінними працівниками. Такі погляди обмежують права і можливості і жінок, і чоловіків, які служать у збройних силах, поліції та інших структурах сектору безпеки.