



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ»**

(м. Київ, 31 жовтня 2024 року)

Київ 2024

**УДК 159.9:351.74.08
А43**

DOI <https://www.doi.org/10.32782/31-10-2024>

*Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
Вченою радою ДНДІ МВС України
(протокол №8 від 12.11.2024)*

А43 Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 31 жовтня 2024 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2024. 360 с.

У матеріалах конференції представлено теоретико-методологічні засади та практичні розробки щодо психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів відповідно до викликів воєнного стану та післявоєнного відновлення. Наведено напрацювання вчених і досвідчених практиків, присвячені підтримці оптимальної працездатності та формуванню професійно-психологічної надійності, стійкості, готовності правоохоронців до служби в кризових умовах. Матеріали конференції можуть бути корисними науковцям та практикакам, викладачам закладів вищої освіти, здобувачам наукових ступенів, психологам.

*Матеріали викладено в авторській редакції з незначною коректурою.
Відповідальність за їхню якість, достовірність, академічну доброчесність, а також відсутність у них відомостей, що становлять державну таємницю та інформацію для службового користування, несуть автори.*

© Колектив авторів, 2024
© ДНДІ МВС України, 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1:

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Бондаренко-Берегович В. В.

СУДОВА ПСИХОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ.....12

Вербенський М. Г.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ.....15 **Дідух М. М.,**

Кравцова П. Г.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ У НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАВОПОРУШНОЇ ПОВЕДІНКИ У ПЕРІОД ВІЙНИ.....17

Звірянський Г. В., Михайловська О. О.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ20 **Зінченко Д. А.,**

Іванцов В. О.

РОЗВИТОК СТІЙКОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНИХ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ СЕРЕД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ24

Іванцов В. О., Бахмат В. Г.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ПІСЛЯ УЧАСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ28 **Іванцов В. О.,**

Зінченко Д. А.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ32

Макаренко П. В., Онищук К. І.

ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ МЕТОДИК ПРОФЕСІЙНО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....36 **Марченко О. Г.,**

Онищенко П. М.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ.....41

3

Шаповалова І. О., Пасько О. М.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ, ЯКІ ДЕТЕРМІНУЮТЬ ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ.....45 **Юрченко-Шеховцова**

Т. І.

ЯК ОЦІНИТИ ДІЯЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ НПУ ТА ЗВО МВС УКРАЇНИ?.....49 **Ярема В.**

В.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ НА ВЛАСНИЙ РОЗСУД СУДДЕЮ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ.....53

**СЕКЦІЯ 2:
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Diachkova Olha

PSYCHOLOGICAL TRAINING OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF RESCUERS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF WAR.....56

Suprun Daria, Markus A. Launer

INTUITIVE DECISION-MAKING AS ASPECT IN LAW ENFORCEMENT MANAGEMENT.....59

Борисюк О. М.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....63

Будзинський М. П., Пампура І. І.

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ПРАВООХОРОНЦЯ.....67

Волинець Н. В., Шевчук І. В.

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДПСУ В УМОВАХ ВІЙНИ.....70 ***Волошина О.***

В.

МОБІНГ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ПОЛІЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....74 ***Вуйма А. Г.***

ЗАСТОСУВАННЯ ПОТЕРПІЛООРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ У ЗЛОЧИНАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НАСИЛЬСТВОМ.....78

Галустьян О. А.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД.....82

Гонтаренко Л. О., Єна П. О.

РОЛЬ ПІДТРИМКИ ПРЕДСТАВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР ТА МВС В ПРОЦЕСІ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПІДЛІТКІВ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ.....86

Джус А. Р., Мілорадова Н. Е.

ВИКОРИСТАННЯ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....89

Дробішевська В. В.

ГОТОВНІСТЬ ПСИХОЛОГА ДО ІНТЕГРАЦІЇ В ПРОЦЕС РОЗСЛІДУВАННЯ

КРИМІНАЛЬНИХ СПРАВ.....	92
Зінченко Д. А., Іванцов В. О.	
ЕЛЕКТРОННІ ПЛАТФОРМИ ДЛЯ МОНІТОРИНГУ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВИГОРАННЯ У ПРАВООХОРОНЦІВ: ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ РОЗВИТКУ.....	96
Каріков С. А.	
КОНЦЕПЦІЯ ПСИХОСИНТЕЗУ МАРГРЕТ РУФФЛЕР ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СФЕРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	100
Кіричевська Е. В.	
СИСТЕМА ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ КОМАНДИРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОГО СТРАТЕГУВАННЯ ЗАСОБАМИ СТРАТЕГЕМ.....	102
Козубенко І. В.	
ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УМОВАХ ВІЙНИ.....	105
Корон С. В.	
ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ В УМОВАХ ДІЇ БЕЗПЛОТНИХ ЛІТАЛЬНИХ АПАРАТІВ.....	110
Корсун І. В.	
РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРАКТИЧНИМ ПСИХОЛОГАМ ЩОДО РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЛІЦЕЇСТІВ ВІЙСЬКОВОГО ЛІЦЕЮ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	114
Криволапчук В. О.	
ПРОФЕСІЙНА ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	119

Лещенко С. В.	
МЕТАПІЗНАННЯ ЯК РИСА ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРА	122
Макарова О. П., Зелінський В. О.	
РОЛЬ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	124
Маковська В. В., Маковський А. О.	
РЕЗУЛЬТАТИ ПЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ БІБЛІОТЕРАПІЇ У РОБОТІ З КОМБАТАНТАМИ.....	127
Манько В. М.	
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	129
Момот М. А.	
СІМЕЙНА ВЗАЄМОДІЯ В ОСОБИСТІСНОМУ ЖИТТЄЗДІЙСНЕННІ.....	131
Моргун Я. І.	
ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД АЗАРТНИХ ІГОР (ЛУДОМАНІЯ) У СЕРЕДОВИЩІ ВІЙСЬКОВОЇ МОЛОДІ	134
Морозова Т. Р., Морозов О. М.	

ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЕКСПЕРТИЗ ІЗ
ВИКОРИСТАННЯМ ПОЛІГРАФА У КОНТЕКСТІ «ПРОБЛЕМ РОСТУ»
УКРАЇНСЬКОЇ ПОЛІГРАФОЛОГІЇ138

Назаров О. О., Куценко Т. В.

ПРОФІЛАКТИКА ПОЧАТКОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У КУРСАНТІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ
.....142 **Остапович В.**

П., Барко В. І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
ЗАСТОСУВАННЯ ОПИТУВАЛЬНИКА ВЕЛИКОЇ
П'ЯТІРКИ).....145 **Остапович Д.**

В., Барко В. В.

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ.....150 **Остапович Д.**

В., Барко В. І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ АДМІНІСТРАТОРІВ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ СЕРВІСНИХ ЦЕНТРІВ МВС
УКРАЇНИ.....154

Остапович І. П., Барко В. І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЮВЕНАЛЬНОЇ ПРЕВЕНЦІЇ.....161

Є

Проценко Т. О., Остапович Д. В.

КОМУНІКАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА
ВЛАСТИВІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ СЕРВІСНИХ ЦЕНТРІВ МВС
УКРАЇНИ165 **Розов В. І.**

ДЕПРЕСИВНІ СТАНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА АДАПТИВНА
ПСИХОЛОГІЧНА САМОДОПОМОГА.....169

Сагайдак Ю. В.

АПАТІЯ, ЯК ЗАГРОЗЛИВИЙ СТАН ПСИХІКИ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС
ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ.....172 **Скляр О.**

С., Борисова К. Є.

АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШІ-ІНСТРУМЕНТІВ
ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....177

Скляр О. С., Кудря-Скляр Я. С., Крижній Н. Б.

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ В СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО.....180

Стражник Ю. І., Адамчук Ю. Д.

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ ДЛЯ
ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....183

Ткаченко К. О.

ТАКТИКО-СПЕЦІАЛЬНА ПІДГОТОВКА ЖІНОК-ПРАВООХОРОНЦІВ В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: МЕТОДИ ТА ПРАКТИЧНІ
ПІДХОДИ.....186

Цільмак О. М.

МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ «SWOT-АНАЛІЗ» ПРИ УХВАЛЕНІ РІШЕНЬ.....188

Черкасова О. В.

ЛУДОМАНІЯ ЯК НЕБЕЗПЕЧНА ФОРМА ЗАЛЕЖНОЇ ПОВЕДІНКИ.....192

Швець Д. В., Кісіль З. Р.

ДО ПИТАННЯ РОЗВІЮ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....194

Шинкаренко І. О., Шишкіна А. Д.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....199

Шкурацький М. А.

ПРОФАЙЛІНГ ЯК МЕТОД БОРОТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ У РАМКАХ ОРД.....202 **Шпортун А. М.**

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРОКУРОРА.....206

7

СЕКЦІЯ 3: ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Амурова Я. В.

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЇХНЬОЇ УСПІШНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....209 **Андрієті А. В.**

ОКРЕМІ ПІДХОДИ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....213

Байда М. С., Приходько І. І., Брюхно О. Г.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ УЧАСТІ У БОЙОВИХ ДІЯХ216 **Бондаренко Д. Н.,**

Кріцак І. В.

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ СТОСОВНО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВО СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ.....219 **Бондзик Д. М.**

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ-КОМБАТАНТІВ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО РИЗИКУ.....223 **Власенко І. А.**

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ПІДЛІТКАМ – ДІТЯМ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ.....225

Голярдик Н. А., Фараонов Г. Є.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРИКОРДОННИКІВ В

УМОВАХ ВІЙНИ.....	229
Гудкова А. В.	
РОЛЬ ЦІННІСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ ВІЙСКОВОСЛУЖБОВЦІВ В РЕІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ.....	232 <i>Дідух М. М.</i>
ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....	236
Доценко В. В.	
СІМ'Я ЯК РЕСУРС УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ЦИВІЛЬНОГО ЖИТТЯ.....	239 <i>Жданова І. В., Шахова О. Г.</i>
ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ.....	343

8

Зінченко Д. А.	
ВПЛИВ ВОЄННИХ ПОДІЙ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ: ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РІШЕННЯ.....	246 <i>Ільїна Ю. Ю.</i>
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ЛАТЕНТНОЇ АГРЕСІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	250 <i>Коваль А. І., Мартенко О. Л.</i>
ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	254 <i>Коваль І. С., Пасічник С. В.</i>
ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СИЛ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ.....	258
Козут О. О.	
РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	261
Копотун І. М., Ivo Svoboda	
РЕАБІЛІТАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ, ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ	267
Лефтеров В. О.	
ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	271
Макаренко П. В., Захаренко Л. М.	
ТЕХНІКА «МАЙНФУЛНЕС» У ПСИХОЕМОЦІЙНОМУ ВІДНОВЛЕННІ КОМБАТАНТІВ.....	275
Малишкіна С., Кріцак І. В.	
ВДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВО СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ТА ДУХОВНО ЦІННІСНУ СКЛАДОВУ.....	279 <i>Микитюк М. Ю.</i>
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИЗНАЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ.....	283
Мілорадова Н. Е.	

СТРАТЕГІЇ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ У СТАНІ
БЕЗНАДІЇ.....286

Мохнар Л. І.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕІНТЕГРАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ
ДІЙ.....289 **Мохорева О. М.**

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РЕІНТЕГРАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....292

9

Олійник В. О.

ДІАГНОСТУВАННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО (ПОСТДОСВІДНОГО)
ЗРОСТАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....295

**Осуховська О. С., Гічун В. С., Лихолат В. І., Олійник О. П.,
Табачнікова В. С., Коваленко Н. В.**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КУРАЦІЇ В СФЕРІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ
ВІЙНИ.....299

**Осуховська О. С., Кононець О. М., Яремова С. О., Патрушева Г. М.,
Лихолат В. І., Карпунова О. В., Синіцька Т. В.**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ
ВІЙНИ.....303 **Пономаренко
Я. С.**

РОЗУМІННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ, ЯКІ
ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ВІЙНИ.....307

Приходько І. І.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ
УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ, ЯКІ ЗАЛУЧАЮТЬСЯ ДО ПСИХОЛОГІЧНОГО
ВІДНОВЛЕННЯ.....311 **Проскуряков С. О.**

КОМПОНЕНТНО-КРИТЕРІАЛЬНА СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОГО
ПРОФІЛЮ АДВОКАТА-МЕДІАТОРА.....315

П'янківська Л. В., Бойко-Бузиль Ю. Ю.

СТАН ТА ПОТРЕБИ ЧЛЕНІВ РОДИН ПОЛОНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ МВС:
ПСИХОСОЦІАЛЬНІ
АСПЕКТИ.....319

Рябініна О. В.

СОЦІАЛЬНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ЯК СИСТЕМНА
ПРАКТИКА.....322

Сокурєнко В. В.

ДЕЯКІ ОРІЄНТИРИ У КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ
РОБОТИ В ОПТИЦІ КРИМІНОЛОГІЇ ВІЙНИ.....326

Строков І. В.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
САМОРЕГУЛЯЦІЇ В БОЙОВИХ УМОВАХ330

Твердохвалова Ю. Л., Бондаренко Л. О.

Фомич М. В.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ПОСТРАЖДАЛИМ ВНАСЛІДОК РАКЕТНОЇ
АТАКИ ГОТЕЛЮ «ЦЕНТРАЛЬНИЙ» В МІСТІ
ЧЕРКАСИ.....336

Шамілов Р. Ш.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДКВСУ ТА МЕТОДИ
САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....339

Шинкаренко І. О., Байбарза Д. В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОДОЛАННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО
СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ У ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ
В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ.....343

Шинкаренко І. О., Бурмистрова Є. В.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ В РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ
ПРАВООХОРОНЦІВ ПІСЛЯ УЧАСТІ У БОЙОВИХ
ДІЯХ.....345 **Юрченко**

Л. І.

УМОВИ ТА ПАРАМЕТРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ОСОБИСТОСТІ.....348

Якубчик Т. В.

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ЯК РЕЗУЛЬТАТ
САМОПІДГОТОВКИ.....352

Яремко Р. Я.

ПРОБЛЕМАТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
ТА РОЛЬ ВЕТЕРАНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ЗАСОБІВ МАСОВОЇ
ІНФОРМАЦІЇ В ЇЇ ВИРІШЕННІ.....356



ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ



Бондаренко-Берегович Валерія Валентинівна,
старший судовий експерт,

I

експертно Житомирський -криміналістичний центр МВС України
науково-дослідний

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5314-6439>

СУДОВА ПСИХОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ

У сучасній Україні судова психологічна експертиза є важливою складовою системи правосуддя. Створено низку науково-дослідних установ, які займаються розробкою та впровадженням нових методів психологічної експертизи. Вищі навчальні заклади продовжують готувати фахівців у цій галузі, забезпечуючи їх необхідними знаннями та навичками [8].

Розвиток судової психологічної експертизи в Україні також відзначається активною співпрацею з міжнародними організаціями та участю у міжнародних проектах. Це дозволяє українським фахівцям переймати передовий досвід та впроваджувати його у національну практику.

Загалом, історія розвитку судової психологічної експертизи в Україні свідчить про постійний поступ та вдосконалення цієї важливої галузі. Вона залишається ключовим елементом у забезпеченні справедливого та об'єктивного правосуддя, що враховує психологічні аспекти поведінки людини [5].

Отже інтеграція психологічної експертизи в судовий процес дозволила більш повно зрозуміти людську поведінку та психічні процеси, що зрештою сприяло вдосконаленню судової психологічної експертизи [4].

Протягом останніх років судова психологічна експертиза в Україні продовжує розвиватися, впроваджуючи нові методи та технології для підвищення її ефективності. Використання комп'ютерного поліграфа, наприклад, стало значним нововведенням у цій галузі [1]. Ця технологія дозволяє ідентифікувати значущі психофізіологічні реакції, дозволяючи встановити рівень і психологічну природу обізнаності або обізнаності людини в змістовому полі інформаційних установок [7].

Помітною рисою сучасної судово-експертної практики в Україні є також розвиток комплексної судової психолого-психіатричної експертизи [6]. Ці комплексні експертизи мають практичні переваги для судово-слідчих органів, оскільки можуть бути проведені більш ефективно та економічно вигідно порівняно з окремими судово-психологічними та судово-психіатричними

експертизами [3].

Вагомий внесок у розвиток і удосконалення судової психологічної експертизи в Україні зробили деякі українські вчені. Наприклад, експерти-психологи Київського науково-дослідного інституту судових експертиз Н. В. Алікіна та Ю. Б. Ірхін брали участь у розслідуванні різноманітних кримінальних справ, у тому числі щодо релігійних культів [2]. Їхня робота допомогла встановити важливість психологічної експертизи в судочинстві та сприяла розвитку судової психологічної експертизи в Україні [10].

Під час розслідування або судового розгляду кримінальних справ часто виникає багато питань психологічного характеру. Для їх вирішення значною мірою достатньо фахових знань та досвіду юристів. Однак юридична практика показує, що слідчі, судді, інспектори кримінального розшуку, адвокати та інші представники правосуддя не завжди здатні врахувати сучасні дані, методи і методики психологічної науки у своїй роботі. У таких випадках працівникам правоохоронної системи необхідно звертатися до експертів-психологів для проведення судових психологічних експертиз. Під час цієї експертизи професійний психолог отримує нові факти, корисні для встановлення істини у кримінальній справі [9].

Список використаних джерел:

1. Areh I. Forensic assessment may be based on common sense assumptions rather than science. *International journal of law and psychiatry*. 2020. № 71. P. 101. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2020.101607>.

2. Алексеєва А. Соціально-комунікативна компетентність як чинник професійної успішності особистості: гендерний аспект. *Психологічні перспективи*. 2020. № 35. С. 8–23. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2020-35-8-23>.

3. Бабій М. М. Поняття та рівні компетенції та компетентності судового експерта. Технології, інструменти та стратегії реалізації наукових досліджень : матеріали Міжнар. наук. конф. Херсон : МЦНД. 2020. С. 163–165. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-26.02.2021.v1.34>.

4. Бойко-Бузиль Ю. Професійно-психологічна компетентність як індикатор професіогенезу фахівця системи МВС. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 3(56). Т 2. С. 89–100.

DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-89-100>. 5. Бондаренко Н., Скаленко П. Професіоналізм фахівців правоохоронних органів: теоретичний аналіз проблеми. *Психологічні перспективи*. 2022. С. 10–24. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-bon>.

6. Гусєва В. О. Визначення судово-медичних експертиз під час розслідування посилань щодо працівників правоохоронного органу: проблеми та шляхи їх вирішення. *Право і безпека*. 2021. № 3 (82). С. 102–112. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.11>.

7. Гусєва В. О. Сучасні можливості психологічних експертиз під час розслідування кримінальних правопорушень, вчинених проти працівників правоохоронних органів. *Вісник Луганського державного університету*

внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. 2021. № 3(95). С. 256–267. DOI:
<https://doi.org/10.33766/2524-0323.95.256-267>

8. Кудрін Дж. Помилка проти показників точності: оцінка достовірності судового експерта. 2020. 52 с. URL: https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/131211/1/KoordinJ_2020_Hons.pdf

9. Портний В. В. Організація сервісних центрів у системі МВС України : магістерська робота. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/5024>.

10. Савченко І., Бабич С., Усціла Р. Деякі питання СПЕ потерпілих від домашнього насильства (оглядова стаття). *Теорія і практика криміналістики та криміналістики*. 2020. Вип. 22. С. 538–554. DOI:
<https://doi.org/10.32353/khrife.2.2020.43>.

Вербенський Михайло Георгійович,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
директор Державного науково-дослідного інституту МВС України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-5427>

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Сьогодні, в умовах воєнного стану в державі, перед правоохоронними органами системи МВС України постають нові виклики і завдання. Одним з них є

необхідність суттєвого вдосконалення психологічного забезпечення їх професійної діяльності, адже від нього залежить не тільки ефективність службово-бойових дій, а й збереження життя і здоров'я персоналу, благополуччя їх родин і близьких людей.

Психологічне забезпечення діяльності правоохоронних органів України є системою заходів, спрямованих на формування й підтримання психологічної готовності особового складу до дій в особливих і екстремальних умовах війни, високої надійності і стійкості працівників, згуртування колективів і протидію інформаційно-психологічному впливу противника. Також це комплекс узгоджених за цілями, часом, послідовністю, силами та засобами заходів, що здійснюються, в першу чергу, керівниками підрозділів і психологами для досягнення високого рівня професійної життестійкості особового складу, що забезпечує успішне виконання службово-бойових завдань в умовах мирного і воєнного часу.

Нині постає необхідність оновити підходи до реалізації деяких напрямів системи психологічного забезпечення персоналу правоохоронних органів. Тому при здійсненні такого напрямку, як психологічне вивчення персоналу, варто звернути увагу на важливість швидкої й ефективної психологічної діагностики в особи провідних індивідуально-особистісних властивостей з метою подальшого прогнозування ефективності службової діяльності працівника: стресостійкості і життестійкості, психофізіологічних реакцій, рис характеру, мотивації, психологічної готовності до несення служби в екстремальних ситуаціях. Ефективність цього напрямку можна посилити за рахунок пошуку оптимального комплексу валідних і надійних діагностичних методик (зокрема адаптації зарубіжних), які дозволять швидко і економічно діагностувати ступінь професійно-психологічної придатності особи до службової діяльності.

Інший важливий напрям – психологічна підготовка персоналу правоохоронних органів. Тут сьогодні доцільно зосередитися на формуванні у

правоохоронців, курсантів (слухачів) закладів вищої освіти МВС України професійно важливих особливостей – психологічної надійності, професійної життестійкості, готовності до різноманітних умов службової діяльності, навичок конструктивної комунікації. Цей напрям можна посилити шляхом впровадження інноваційних технологій, особливо, сучасних зарубіжних – тренінгів, практичних занять із використанням інтерактивних форм навчання, ділових ігор, моделювання ситуацій тощо.

Ще один напрям – психопрофілактична робота з персоналом – наразі має бути спрямований на пошук і реалізацію комплексу організаційно психологічних заходів з метою підтримки високої працездатності правоохоронців, а також курсантів (слухачів) закладів вищої освіти МВС України, зведення до мінімуму негативного впливу чинників службової діяльності, збереження психологічного та фізичного здоров'я персоналу. Напряму варто посилити за рахунок обґрунтування й розроблення комплексу психологічних заходів для проведення експрес-діагностики, індивідуального консультування, психокорекції та психологічної допомоги і реабілітації правоохоронців, зокрема тих, які

перебували в екстремальних ситуаціях бойових дій (а також членів їх сімей).

Сьогодні особливо важливо науково обґрунтувати загальні теоретичні положення консультативної практики, яка застосовується, визначити консультативні парадигми в психологічній допомозі правоохоронцям, ветеранам і членам їхніх сімей, розробити методики підготовки психологів органів і підрозділів МВС до надання психологічної допомоги правоохоронцям на основі перевірених зарубіжною практикою підходів, таких як ненасильницьке спілкування й вирішення конфліктів, метод «рівний рівному» у взаємодії груп підтримки та ін.

Важливим напрямом психологічного забезпечення є психологічне супроводження освітнього процесу у закладах вищої освіти МВС України, який становить комплекс заходів, спрямованих на забезпечення професійної адаптації курсантів (слухачів) до умов навчальної і подальшої службової діяльності, сприяння їх особистісному та професійному зростанню. Цей напрям можна суттєво посилити шляхом розробки і здійснення інноваційних психологічних заходів, наприклад, тренінгів мотиваційно патріотичної спрямованості, а також стимулювання соціально-ціннісних потреб, саморегуляції, формування навичок адаптації до умов службової діяльності тощо.

Зазначені, а також інші напрями і функції психологічного забезпечення діяльності правоохоронних органів стануть предметом обговорення на нашій конференції. Тож бажаю усім учасникам успіху і плідного пошуку шляхів вирішення багатьох викликів та проблем, які життя сьогодні ставить перед працівниками сектору безпеки й оборони нашої держави.

16

Дідух Марина Миколаївна,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри авіаційної психології,
Національний авіаційний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5314-6439>

Кравцова Поліна Григорівна,

здобувач вищої освіти першого рівня,
Національний авіаційний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ У НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАВОПОРУШНОЇ ПОВЕДІНКИ У ПЕРІОД ВІЙНИ

Формування правопорушної поведінки серед неповнолітніх є складним і багатогранним процесом, який значно загострюється у період воєнних дій. Війна та пов'язані з нею соціально-економічні, психологічні та емоційні потрясіння створюють особливі умови, що впливають на свідомість і поведінку молоді. У цей час підвищується рівень стресу, невизначеності та тривоги, що може сприяти формуванню деструктивних моделей поведінки, зокрема правопорушної. Більшість неповнолітніх опиняються в умовах порушеної соціалізації: вони втрачають доступ до стабільного навчання, спілкування з однолітками, а іноді

навіть з родиною, що негативно впливає на їхню здатність адаптуватися до нових реалій.

У таких умовах молодь може вдаватися до асоціальних дій як спосіб подолання стресу або як реакцію на зруйновані життєві перспективи. Зростання насильства, нестабільність у суспільстві та відсутність ефективної державної підтримки часто створюють сприятливі умови для збільшення кількості правопорушень серед неповнолітніх. Аналіз особливостей такого процесу в умовах війни є вкрай важливим для розуміння, як мінімізувати його наслідки та сприяти соціальній реабілітації молоді.

Діти та підлітки є найбільш вразливою частиною населення, але в той же самий час і самою рушійною силою до будь-яких змін. Безперечно, відомі випадки, коли за певними злочинами стояли неповнолітні особи. І, на превеликий жаль, чисельність таких випадків та явищ неухильно зростає. Однією із основних причин цього процесу є несформована до кінця правосвідомість підлітка. Але до цього всього ще й додаються умови війни, котрі формують ще більше перешкод на шляху до формування здорової та самоусвідомленої особистості. До основних причин правопорушної поведінки, цієї категорії, осіб відносять біологічні, соціальні, психологічні, соціально психологічні. Тож, розглянемо їх детальніше.

Біологічні чинники. Розпочнемо із того, що формуванню негативної спрямованості можуть сприяти певні функціональні порушення нервової

17

системи. Це може бути як набуті відхилення через важку вагітність, слабка здоров'я матері, спадкові чинники, травми в пологовий або післяпологовий період, так і наслідки пережитих хвороб. При порушенні функціонування головного мозку у дитини, а згодом і у дорослої особистості, можуть не сформуватися необхідні якості, які б забезпечували безпечне існування у суспільстві. За даними, представленими у роботі «Психічні аномалії та злочинність», із загальної кількості злочинів, скоєних людьми із психічними розладами, тільки 7,5 % злочинців безпосередньо мають симптоматику психічних захворювань. Серед них 10 % мали симптоми біполярного розладу, 4 % – шизофренії та 3 % – депресії». Незважаючи на те, що в дослідженні мова більше йшла про дорослих, але перші епізоди відхилень у здоров'ї психіці, зазвичай, можна спостерігати ще у ранньому дитинстві.

Війна зі своїми наслідками, соціальні проблеми, що виникають на цьому тлі, сприяють зниженню якості життя, погіршуючи їх умови – усе це може загостри проблеми фізичного здоров'я.

Соціальні чинники. Особливості культури, соціальні ролі, виховання, інститути соціалізації та їх агенти, тиск з боку однолітків та постійний аб'юз – це лише мала кількість явищ і подій, що змушують неповнолітніх вдаватися до постійних злочинів.

Економічні та демографічні кризи, різка зміна соціальних ролей або їх дисфункція, дуже сильний підйом кримінально-злочинної діяльності, як наслідки воєнного стану, змушують дітей зіштовхуватися із більшими проблемами, аніж в мирний час. З'являються нові і здебільшого нездорові тенденції, де неповнолітні особи, на превеликий жаль, можуть стати засобами та інструментами ведення війни. Наслідування викривленої поведінки, під

приводом крутості, чи мотивування дітей до протиправності через гроші чи інші психологічні слабкості, загострюється кризою цього вікового періоду.

Психологічний аспект. Основний провідний вид діяльності неповнолітніх – спілкування. Саме через нього відбувається етап соціалізації, тобто набуття суспільного досвіду, а також формування особистості. Діти, які виростили в неблагополучних сім'ях, піддавалися насиллю з боку інших однолітків, або ще гірше, ставали об'єктом знущань ворогів, мають дуже високий відсоток увійти до певних кримінальних груп чи розвитку в собі асоціальної поведінки. Отримані психологічні травми не завжди вдається пропрацювати одразу і нейтралізувати їх негативну дію. Більшість з них переростає у психологічні захворювання чи навіть психічні. Зазвичай, неповнолітні особи проявляють високий ступінь жорстокості в своїх діях, але насилля породжує ще більше насилля, і тому частіше діти вдаються до задоволення своїх соціальних чи психологічних проблем саме через правопорушну поведінку. Також, до причин підліткової злочинності відносяться: вживання алкогольних чи наркотичних речовин, що могли бути нав'язані соціумом; психологічні травми; несприятливий вплив ЗМІ;

18

виникнення конфліктних ситуацій із дорослими; неефективна превентивна діяльність правоохоронних органів; бездоглядність та безпритульність дітей. Соціально-психологічні чинники представляють собою сукупність як соціальних, так і психологічних детермінантів. По-перше, військові дії порушують соціальні зв'язки і структури. Розпад сімей, евакуації, втрати житла, а також смерть або травми близьких створюють середовище невизначеності та стресу. В таких умовах діти часто залишаються без належного нагляду, що сприяє їхньому залученню до девіантної поведінки. Сімейні конфлікти або відсутність батьківської підтримки можуть викликати у підлітків відчуття покинутості й агресії, що збільшує ймовірність антисоціальних вчинків. По друге, значним психологічним чинником є підвищений рівень тривоги та страху, викликаний воєнними подіями. Тривожність, стрес і посттравматичні розлади серед неповнолітніх знижують їхню здатність до критичного мислення, підвищуючи ризик імпульсивних та ризикованих дій. Війна, відсутність стабільності та контрольованості ситуації створюють сприятливі умови для прояву агресивної або асоціальної поведінки. По-третє, соціальне середовище підлітка також впливає на його поведінку. У воєнних умовах зростає рівень насильства в суспільстві, і молодь може сприймати його як норму або спосіб вирішення конфліктів. Більше того, підлітки можуть бути свідками або навіть учасниками бойових дій, що значно знижує їхній поріг чутливості до насильства та сприяє криміналізації поведінки. Також варто зазначити роль економічних труднощів. Втрата доходів сімей, безробіття або нестача базових ресурсів часто спонукає неповнолітніх до правопорушень, таких як крадіжки або інші злочини, спрямовані на виживання. Отже, чинниками правопорушної поведінки неповнолітніх в умовах війни в Україні є складне переплетіння соціальних негараздів, психологічних чи біологічних травм і впливу насильницького середовища. Для запобігання такій поведінці важливо забезпечити підліткам належну соціальну підтримку, психологічну допомогу та доступ до освітніх і культурних інституцій, навіть у складних умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Бочелюк В. Й., Головня О. А. Психологічні чинники девіантної поведінки неповнолітніх в умовах воєнного конфлікту. *Проблеми сучасної психології*. 2021. Київ, № 53. С. 110–120.
2. Коваленко І. М. Соціальні передумови правопорушної поведінки підлітків в умовах збройних конфліктів. *Юридичний науковий журнал*. 2020. № 3(31), С. 45–50.
3. Савченко О. Г., Литвиненко І. М. Соціально-психологічні аспекти профілактики правопорушень серед неповнолітніх в умовах військового конфлікту. *Соціальна психологія*. 2020. Київ. № 1(73), С. 35–41.

19

Звірянський Геннадій Володимирович,

кандидат юридичних наук,
директор навчально-наукового інституту № 3,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6687-8575>

Михайловська Олександра Олександрівна

здобувач вищої освіти другого рівня навчально-наукового
інституту № 3, Харківський національний університет
внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9938-1204>

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Службова діяльність поліції є багатокомпонентним процесом, який вимагає високого рівня психологічної підготовки персоналу. Психологічна підтримка є необхідною для забезпечення ефективної та безпечної роботи працівників поліції, адже вони стикаються з високим рівнем стресу, ризику для життя та психоемоційними навантаженнями. В умовах сучасних викликів суспільства питання психологічного забезпечення набуває особливої актуальності. У світовій практиці широко застосовуються моделі психологічної підтримки правоохоронців, і вивчення цього досвіду є ключовим для вдосконалення національної системи.

Міжнародний досвід психологічного забезпечення поліцейських сил ґрунтується на багаторічних дослідженнях, програмних розробках та інноваційних підходах до підтримки психоемоційного стану правоохоронців. Оскільки робота поліції пов'язана зі значним фізичним та емоційним навантаженням, питання підтримки психологічної стійкості працівників є одним із ключових аспектів у забезпеченні ефективності їхньої діяльності [1].

У Сполучених Штатах Америки існує розвинена система психологічної підтримки поліцейських. Зокрема, активно впроваджуються програми з

управління стресом, зокрема на основі кризових інтервенцій. Вони включають регулярні консультації зі спеціалістами, навчальні тренінги з розвитку стресостійкості, а також підтримку після участі в операціях, що пов'язані з високими ризиками. Крім того, велика увага приділяється профілактиці та лікуванню посттравматичного стресового розладу, який є поширеною проблемою серед працівників, що регулярно стикаються з надзвичайними ситуаціями. Країни Європейського Союзу, такі як Німеччина та Франція, також активно розвивають психологічні програми для поліцейських. Вони включають не тільки післякризову допомогу, але й превентивні заходи,

20

спрямовані на підтримку здорового психологічного стану на всіх етапах кар'єри. Наприклад, регулярні психологічні обстеження є обов'язковою умовою для багатьох працівників у цих країнах. Це дозволяє виявляти перші ознаки емоційного або фізичного вигорання та своєчасно надавати необхідну допомогу. Великий акцент робиться на безперервній підтримці поліцейських протягом їхньої служби, а також на інтеграції психологічних програм у щоденну роботу правоохоронців.

Швеція та Норвегія відзначаються особливою увагою до превентивних заходів у сфері психологічної підтримки. Підхід у цих країнах ґрунтується на концепції довіри між працівниками поліції та спеціалістами у сфері психології. Тут важливою є роль команди підтримки, яка не лише реагує на кризові ситуації, але й активно працює з поліцейськими в межах рутинних завдань. Створення сприятливого середовища для відкритого обговорення психічних проблем є пріоритетом, що значно зменшує стигматизацію теми психологічної допомоги серед правоохоронців. Окремо варто зазначити моделі психологічної підтримки в Австралії та Канаді, де активно розвиваються системи менторства та психоосвітні програми. Поліцейські регулярно проходять тренінги з розвитку емоційної стійкості, що допомагає їм краще реагувати на стресові ситуації. Особливої уваги в цих країнах набули спеціальні програми для ветеранів служби, які спрямовані на адаптацію до життя після виходу на пенсію та подолання можливих психологічних травм.

На нашу думку, міжнародний досвід свідчить про важливість системної психологічної підтримки працівників поліції, починаючи від процесу їхнього відбору та навчання і завершуючи завершенням кар'єри. Інтеграція таких програм у щоденну діяльність поліції сприяє зменшенню ризику виникнення професійного вигорання, посттравматичних розладів і підвищує загальний рівень ефективності роботи правоохоронців.

Психологічне забезпечення поліції є важливим елементом для ефективної та безпечної роботи правоохоронних органів, особливо в умовах сучасних викликів. В Україні це питання перебуває на стадії розвитку, і хоча окремі аспекти психологічної підтримки поліцейських частково регулюються нормативними актами, відсутність цілісної законодавчої бази стає перешкодою для систематичного впровадження необхідних програм [2]. Правове регулювання психологічного забезпечення поліції є перспективним напрямком розвитку законодавства, оскільки воно може суттєво покращити загальний рівень

підготовки та психоемоційного стану правоохоронців.

Перспективи впровадження комплексного правового регулювання в Україні передбачають, перш за все, розробку законодавчого акта, який би систематизував усі аспекти психологічної допомоги поліцейським. Такий акт має охоплювати різні етапи службової діяльності, починаючи з відбору кандидатів і завершуючи підтримкою працівників після виходу на пенсію [3].

21

Важливим є також запровадження обов'язкових психологічних оглядів, які дозволять своєчасно виявляти ознаки емоційного чи професійного вигорання та реагувати на них. Це може бути реалізовано шляхом введення положень про регулярні перевірки психічного здоров'я для поліцейських, особливо тих, хто бере участь у надзвичайних або бойових операціях [4]. Однією з перспектив є розробка державних програм, що передбачають інтеграцію психологічної допомоги в процес підготовки поліцейських. Психологічна підтримка має стати обов'язковою частиною навчальних програм в академіях поліції та інших навчальних закладах. Це дозволить не лише підвищити рівень професійної підготовки, але й сприятиме формуванню навичок стресостійкості, які є необхідними для службової діяльності [5]. Важливим аспектом є також забезпечення постійного доступу до кваліфікованої психологічної допомоги як для новобранців, так і для досвідчених працівників.

Міжнародний досвід показує, що впровадження правових норм, які регулюють питання психологічної підтримки поліції, є ефективним інструментом у боротьбі з емоційним вигоранням та іншими психічними розладами. Тому в Україні варто врахувати найкращі практики з інших країн та адаптувати їх до національного контексту. Сучасні умови вимагають від правоохоронців високого рівня психологічної стійкості, і це має бути відображено у законодавстві, яке забезпечить належні стандарти психологічної підтримки. Крім того, слід передбачити створення інституту незалежних психологів, які надаватимуть послуги працівникам поліції поза межами відомчих структур. Це сприятиме підвищенню довіри до психологічної допомоги та зменшенню стигматизації таких послуг серед правоохоронців. Важливим кроком також є впровадження норм, які б гарантували конфіденційність психологічної допомоги, що є необхідним для забезпечення ефективності цих послуг.

Ми вважаємо, що перспективи правового регулювання психологічного забезпечення поліції в Україні виглядають надзвичайно важливими для розвитку системи правоохоронних органів. Впровадження законодавчих норм, що враховують міжнародний досвід і відповідають сучасним викликам, сприятиме підвищенню рівня безпеки та ефективності службової діяльності поліцейських.

Отже, психологічне забезпечення є ключовим аспектом у забезпеченні ефективної роботи поліцейських, особливо в умовах високого рівня стресу та небезпеки, з якими вони стикаються щоденно. Міжнародний досвід свідчить про важливість інтеграції системної психологічної підтримки на всіх етапах службової діяльності правоохоронців, від навчання до виходу на пенсію. В Україні існує нагальна потреба у вдосконаленні правового регулювання цього питання, що передбачає створення комплексної системи психологічного

підтримку на робочому місці та впровадження сучасних методик, адаптованих до українських реалій. Запровадження таких норм підвищить не тільки рівень безпеки працівників поліції, але й сприятиме зміцненню їхньої професійної стійкості, що врешті-решт позитивно вплине на загальну ефективність правоохоронної системи України.

Список використаних джерел:

1. Зінченко Д. А. Розвиток комунікативної компетентності майбутніх працівників поліції. *Сучасні напрями вдосконалення педагогічної майстерності викладачів*. Міністерство юстиції України. Академія державної пенітенціарної служби. Чернігів. 2023. С. 234–236.

2. Зінченко Д. А., Висоцький М. О. Вплив війни на психологічний стан працівників правоохоронних органів: Аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матер. IV міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 31 жовт. 2023 р.

3. Зінченко Д. А., Бутко А. О. Стрес та психічна стійкість працівників поліції під час війни. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матер. IV міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 31 жовт. 2023 р.

4. Зінченко Д. А., Гопко Д. О. Сучасні технології у сфері психологічного забезпечення працівників правоохоронних органів. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : матер. IV міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 31 жовт. 2023 р.

5. Зінченко Д. А., Сидоренко В. М. Аналіз психологічного відбору під час вступу до закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Психологічні читання* : матер. IX науково-практ. конф. молодих вчених. м. Харків. 1 груд. 2023 р. С. 80-82.

Зінченко Данііл Анатолійович,
здобувач вищої освіти третього рівня, старший лейтенант поліції,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8089-0511>

Іванцов Володимир Олександрович
кандидат юридичних наук, майор поліції,
начальник відділу аспірантури (ад'юнктури) та докторантури,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2904-0466>

РОЗВИТОК СТІЙКОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНИХ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ СЕРЕД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Професійна діяльність працівників Національної поліції України пов'язана з постійним впливом стресових факторів, які можуть негативно впливати на психічний стан та професійну ефективність. Освітній процес у вищих навчальних закладах, які готують фахівців для роботи в Національній поліції, повинен забезпечити не лише високий рівень професійної підготовки, але й сформувати у здобувачів освіти стійкість до стресових ситуацій. Особливі умови навчання, які створюються у таких закладах, мають на меті розвивати психологічну стійкість, здатність контролювати емоції, ухвалювати швидкі рішення у критичних умовах, а також підтримувати фізичну та психічну рівновагу. Формування цієї стійкості є одним із ключових аспектів підготовки майбутніх поліцейських до виконання професійних обов'язків у складних та непередбачуваних ситуаціях.

Професійна підготовка поліцейських передбачає не лише освоєння спеціалізованих знань і навичок, але й формування психологічної стійкості до стресових ситуацій. У процесі службової діяльності працівники поліції стикаються з численними факторами, які можуть спричиняти емоційне та психічне напруження: загроза фізичної безпеки, екстремальні ситуації, необхідність приймати рішення в умовах невизначеності. Ці умови висувають особливі вимоги до особистісних якостей поліцейських, зокрема до їх здатності зберігати рівновагу та ефективність у складних обставинах. Психологічні аспекти стресостійкості тісно пов'язані з розвитком саморегуляції, емоційного контролю, здатності до рефлексії та адаптивності. Саморегуляція відіграє вирішальну роль у здатності працівників поліції управляти своїми емоціями та поведінкою під час кризових ситуацій. Поліцейський повинен вміти миттєво реагувати на загрози, зберігаючи при цьому ясність мислення та здатність

методам психологічної релаксації, управління стресом, а також розвитку навичок швидкого відновлення після емоційних навантажень. Емоційний контроль є ще одним ключовим компонентом психологічної стресостійкості. Поліцейські часто стикаються з провокаціями, агресією, непередбачуваною поведінкою громадян [1]. Здатність контролювати власні емоції, не піддаючись негативним впливам, є важливою передумовою для професійної поведінки. Тренування в умовах, наближених до реальних, дозволяють здобувачам освіти відпрацювати стратегії емоційної саморегуляції та навчитися діяти зважено навіть під час сильного емоційного тиску.

Рефлексія та адаптивність є невід'ємними складовими психологічної підготовки поліцейських. Аналіз власних дій та реакцій на стресові ситуації сприяє більш глибокому розумінню власних можливостей та обмежень. Адаптивність передбачає здатність гнучко реагувати на зміни ситуації, переосмислювати свої стратегії поведінки та швидко приймати рішення в умовах невизначеності. Ці якості є особливо важливими у роботі поліцейських, які часто повинні діяти в умовах непередбачуваності та ризику. Для ефективного розвитку стресостійкості в професійній підготовці поліцейських застосовуються різноманітні методи, включаючи психологічні тренінги, симуляції, тактичні вправи, індивідуальну та групову психотерапію. Психологічні тренінги, спрямовані на розвиток навичок управління стресом, допомагають майбутнім поліцейським виявляти свої стрес-фактори та оволодівати методами їх подолання [1]. Симуляції, що моделюють реальні професійні ситуації, дозволяють відчути напруженість умов і навчитися діяти ефективно під тиском. Індивідуальна та групова психотерапія сприяють вирішенню внутрішніх конфліктів, підвищенню самооцінки та розвитку більшої стресостійкості.

Ми вважаємо, що психологічна підготовка до професійних стресових ситуацій є багатограним процесом, що вимагає комплексного підходу. Формування стресостійкості у здобувачів освіти Національної поліції України є необхідною умовою для підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно виконувати свої обов'язки в умовах підвищеного емоційного та психічного навантаження.

Розвиток стійкості до стресу у здобувачів освіти у вищих навчальних закладах, що готують майбутніх працівників поліції, є критично важливим завданням. Особливі умови навчання в таких закладах включають використання комплексних методик, спрямованих на підготовку студентів до роботи в умовах підвищеної психологічної та емоційної напруги [2]. Однією з основних методик є застосування практичних занять, які імітують реальні стресові ситуації, з якими можуть зіткнутися працівники поліції під час виконання службових обов'язків. Ці заняття включають тактичні вправи,

симуляції, рольові ігри, що моделюють складні сценарії, наприклад, затримання злочинців, реагування на надзвичайні ситуації, вирішення конфліктів. Такі методи дозволяють здобувачам освіти випробувати свої психологічні ресурси та сформувані адаптивні стратегії поведінки в стресових умовах

Тактичні вправи розвивають здатність до швидкого прийняття рішень і дій

у критичних ситуаціях, покращують навички командної роботи, підвищують готовність до роботи в умовах невизначеності. Симуляції та рольові ігри дозволяють студентам відчувати реалістичність умов професійної діяльності, що сприяє розвитку емоційної стійкості, здатності контролювати свої реакції та діяти впевнено під тиском. Важливим елементом цих методик є обговорення та аналіз результатів вправ, що дозволяє студентам рефлексувати над власною поведінкою, виявляти слабкі місця та удосконалювати свої навички управління стресом.

У навчальних програмах зі специфічними умовами навчання також застосовуються психологічні тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, емоційного контролю, управління стресом. Ці тренінги допомагають студентам навчитися визначати та розуміти свої реакції на стресові фактори, розробляти індивідуальні стратегії подолання стресу. В рамках тренінгів використовуються техніки релаксації, дихальні вправи, когнітивно-поведінкові методи, спрямовані на зміну негативних мисленневих патернів та розвиток позитивного мислення. Такі заняття сприяють підвищенню впевненості у власних силах, розвитку здатності залишатися спокійним та сконцентрованим навіть у найскладніших ситуаціях.

Фізична підготовка є невід'ємною частиною методик розвитку стійкості до стресу. Регулярні фізичні вправи, спрямовані на підвищення витривалості, сили, координації, позитивно впливають на загальний психофізичний стан здобувачів освіти, допомагають знизити рівень тривожності та підвищити стресостійкість. Спортивні заходи, які проводяться у вищих навчальних закладах, включають командні ігри, змагання, різноманітні види тренувань, що не лише покращують фізичну форму, але й сприяють розвитку навичок командної роботи, взаємодії, підтримки. Крім практичних та психологічних методик, важливу роль у розвитку стійкості до стресу відіграє організація системи психологічної підтримки у вищих навчальних закладах [3]. Студенти повинні мати можливість звернутися до кваліфікованих психологів для отримання консультацій, вирішення особистих проблем, подолання психологічних труднощів. Групові заняття з психологом, індивідуальні консультації, спеціальні програми з розвитку емоційної інтелектуальності та самосвідомості сприяють підвищенню стресостійкості та покращенню загального психологічного клімату серед здобувачів освіти.

Комплексний підхід до розвитку стійкості до стресу включає поєднання практичних, психологічних, фізичних методик та системи підтримки, що дозволяє забезпечити ефективну підготовку майбутніх працівників поліції до виконання службових обов'язків у складних і непередбачуваних умовах [4]. Такий підхід сприяє формуванню цілісної особистості, здатної ефективно діяти в умовах стресу, зберігати психічну рівновагу та підтримувати високу професійну ефективність.

Отже, розвиток стійкості до професійних стресових ситуацій серед здобувачів освіти Національної поліції України є ключовим елементом у підготовці компетентних та психологічно готових фахівців. Особливі умови навчання, які створюються у вищих навчальних закладах МВС, спрямовані на

формування в майбутніх поліцейських здатності ефективно діяти в умовах підвищеної напруженості, зберігати психічну рівновагу та ухвалювати виважені рішення. Комплексний підхід, що поєднує практичні заняття, тактичні вправи, психологічні тренінги, фізичну підготовку та систему психологічної підтримки, дозволяє забезпечити всебічний розвиток стресостійкості. Такий підхід сприяє формуванню у здобувачів освіти навичок саморегуляції, емоційного контролю, швидкого відновлення після стресових ситуацій. Це, своєю чергою, підвищує їхню готовність до виконання службових обов'язків у складних і непередбачуваних умовах, що є необхідною передумовою ефективної діяльності в правоохоронній сфері. У результаті, стійкість до професійних стресів стає важливим чинником підвищення якості роботи поліції, сприяючи захисту прав і свобод громадян та забезпеченню громадської безпеки.

Список використаних джерел:

1. Зінченко Д. А. Психологічна підготовка фахівців правоохоронних органів України в умовах воєнного стану. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану*. МВС України. Вінниця. ХНУВС. 2023. С. 242–244.
2. Макарова О. П. Емоційний стан працівників поліції під час військової агресії в Україні. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України*. МВС України. Харків. НА НГУ. 2023. С. 78–81.
3. Макарова О. П. Психологічні аспекти вивчення екстремальних ситуацій і станів. *Проблеми сучасної поліцейстики*. МВС України. Харків, 2022. С. 258–261.
4. Макарова О. П. Розвиток образу професійного «Я» під час навчання у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил оборони України*. МВС України. Київ. 2022. С. 186–188.

27

Іванцов Володимир Олександрович

кандидат юридичних наук, майор поліції,
начальник відділу аспірантури (ад'юнктури) та докторантури,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2904-0466>

Бахмат Володимир Григорович

здобувач вищої освіти другого рівня навчально-наукового
інституту № 3, рядовий поліції,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4912-8084>

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ПІСЛЯ УЧАСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ
СИТУАЦІЯХ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

Реабілітація працівників поліції, які беруть участь в екстремальних ситуаціях під час військового стану, стає однією з найбільш актуальних проблем сучасної правової та соціальної політики України. Військовий стан, введений у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, став випробуванням для багатьох правоохоронних органів, зокрема поліції. Поліцейські, залучені до виконання завдань у небезпечних умовах, потребують не лише медичної, але й психологічної допомоги та реабілітації. Однак існуюча нормативно-правова база не завжди забезпечує достатню підтримку та реабілітацію для таких працівників.

Правове регулювання реабілітації поліцейських, які беруть участь у виконанні службових обов'язків під час військового стану, є важливим аспектом державної політики, спрямованої на захист та підтримку правоохоронців. Військовий стан передбачає не лише значне навантаження на працівників поліції, але й ризики для їхнього здоров'я, особливо у контексті фізичних та психологічних травм. Українське законодавство передбачає певні правові механізми для захисту і підтримки поліцейських у таких випадках, однак існуючі норми потребують вдосконалення з огляду на сучасні виклики [1]. Закон України «Про Національну поліцію» визначає основні положення щодо забезпечення соціальних гарантій для працівників поліції, проте реабілітаційні заходи для поліцейських, які брали участь у надзвичайних ситуаціях під час військового стану, вимагають більш детального регулювання. Поліцейські, які виконують завдання у небезпечних умовах, повинні мати доступ до спеціалізованих медичних та психологічних програм, які націлені на швидке і ефективно відновлення їхнього здоров'я. Законодавство у цій сфері має передбачати обов'язкове фінансування таких програм, щоб уникнути ситуацій, коли реабілітація є недоступною через брак коштів або ресурсів. Крім

того, законодавчі акти, такі як Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», частково регулюють питання реабілітації, але не в повному обсязі охоплюють специфіку служби поліції під час воєнного стану. Поліцейські, на відміну від військових, виконують завдання не лише у бойових умовах, а й в умовах соціальної нестабільності, що вимагає комплексної допомоги, зокрема з психологічної точки зору.

Існує також потреба у впровадженні нормативно-правових актів, які б враховували міжнародний досвід у реабілітації працівників правоохоронних органів після виконання службових обов'язків у надзвичайних умовах. Такі акти повинні передбачати довготривалу підтримку, включаючи реабілітацію, адаптацію та навчання нових професій для тих працівників поліції, які через травми не можуть повернутися до виконання своїх службових обов'язків [2]. На додаток до медичних і психологічних аспектів, правове регулювання повинно охоплювати питання соціальної адаптації. Поліцейські, які зазнали травм або стресових розладів під час виконання обов'язків, потребують допомоги в адаптації до мирного життя після служби. Важливо, щоб законодавство забезпечувало створення спеціалізованих центрів, які могли б надавати комплексні послуги з реабілітації та адаптації поліцейських.

На нашу думку, для ефективної реабілітації поліцейських під час

військового стану необхідні зміни в чинному законодавстві. Це має бути не лише розширення існуючих правових норм, але й створення нових механізмів, які б забезпечували належну підтримку поліцейських на всіх етапах реабілітації – від надання медичної допомоги до соціальної адаптації та реінтеграції у суспільство.

Реабілітація працівників поліції, які брали участь в екстремальних ситуаціях, є складним і багатограним процесом, що охоплює не лише медичний, але й психологічний, соціальний та професійний аспекти. Поліцейські, які виконують свої обов'язки під час військового стану, знаходяться в умовах підвищеного ризику і часто стикаються з надзвичайно важкими ситуаціями, такими як бойові дії, забезпечення правопорядку в зонах конфлікту, допомога постраждалим внаслідок обстрілів та інші небезпечні завдання [3]. Це призводить до значних навантажень як на фізичний, так і на психічний стан правоохоронців, що вимагає особливої уваги до їхньої реабілітації після виконання службових обов'язків. Однією з основних особливостей реабілітації працівників поліції є те, що вони, на відміну від військовослужбовців, постійно перебувають на передовій не лише під час активних бойових дій, але й у контексті підтримання громадського порядку у зонах з підвищеною соціальною напругою. Це вимагає від поліцейських великої стійкості та готовності діяти в умовах непередбачуваних і часто небезпечних обставин. Водночас це призводить до високого рівня стресу, емоційного виснаження та психологічних травм, які можуть розвиватися навіть

після завершення активних дій. Проблеми реабілітації поліцейських після участі в екстремальних ситуаціях значною мірою пов'язані з обмеженими можливостями системи охорони здоров'я і соціального забезпечення [4]. Наявні реабілітаційні програми, на жаль, не завжди достатньо адаптовані до потреб правоохоронців, які часто стикаються з унікальними проблемами, зокрема посттравматичним стресовим розладом (ПТСР), вигоранням, депресією та фізичними травмами. Сучасна система реабілітації нерідко зосереджена на фізичному відновленні, в той час як психологічні проблеми залишаються недооціненими. Ще однією проблемою є недостатнє фінансування і недостатня кількість спеціалізованих центрів, які могли б надавати комплексну допомогу. Такі установи мають забезпечувати не лише лікування і фізичне відновлення, але й довготривалу психологічну допомогу, а також сприяти соціальній адаптації та поверненню до активного життя. Відсутність належної кількості фахівців, які б спеціалізувалися на роботі з поліцейськими, що пережили екстремальні ситуації, також ускладнює процес їхньої реабілітації. Більшість працівників поліції змушені звертатися до загальних медичних або психологічних закладів, де фахівці не завжди розуміють специфіку роботи в умовах війни [5].

Також варто звернути увагу на соціальні аспекти реабілітації. Поліцейські, які зазнали серйозних фізичних чи психологічних травм, можуть зіштовхнутися з труднощами при поверненні до активної служби або адаптації до цивільного життя. Це може включати втрату професійної кваліфікації через тривалі періоди реабілітації, а також відчуття ізоляції або нерозуміння з боку суспільства. Соціальна підтримка повинна включати програми перекваліфікації, якщо

продовження служби стає неможливим, а також сприяти поверненню таких працівників до нормального життя. Ще одним важливим аспектом є права невизначеність щодо тривалості та видів реабілітаційних заходів, які мають бути надані поліцейським. У деяких випадках правоохоронці стикаються з проблемами отримання компенсацій або доступу до реабілітаційних послуг через недосконалість законодавства або бюрократичні перепони.

Ми вважаємо, що реабілітація поліцейських після участі в екстремальних ситуаціях потребує системного підходу, що включає як реформу законодавства, так і розширення можливостей надання спеціалізованих послуг. Важливо створити умови, за яких правоохоронці могли б отримувати якісну допомогу в будь-який момент, починаючи від перших днів після травматичних подій і до повного відновлення.

Отже, правове регулювання реабілітації працівників поліції після участі в екстремальних ситуаціях під час військового стану в Україні потребує комплексного підходу і вдосконалення. Існуючі нормативно-правові акти не повною мірою охоплюють всі аспекти відновлення здоров'я і працездатності

30

правоохоронців, які стикаються з високими ризиками в умовах війни. Важливими напрямками розвитку законодавства мають стати забезпечення доступу до спеціалізованих медичних і психологічних послуг, створення програм соціальної адаптації та реінтеграції працівників поліції після служби, а також підвищення рівня фінансування та координації між різними державними структурами, відповідальними за реабілітацію. Поглиблене розуміння особливостей праці поліцейських в умовах військового конфлікту та впровадження відповідних змін до законодавства допоможе ефективніше захищати їх права та забезпечити необхідну підтримку для відновлення після виконання небезпечних завдань.

Список використаних джерел:

1. Зінченко Д. А. Психологічна підготовка фахівців правоохоронних органів України в умовах воєнного стану. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану*. МВС України. Наук. парк «Наука та безпека». Вінниця. ХНУВС. 2023. С. 242–244.
2. Зінченко Д. А. Психологічне здоров'я працівників в підрозділах безпеки і оборони України. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України*. МВС України, Харків. НА НГУ. 2023. С. 131–134.
3. Зінченко Д. А. Теоретичні дослідження громадянської ідентичності. *Питання сучасної науки і права*. МВС України. Сум. осередок ELSA Україна. Суми. СФ ХНУВС. 2023. С. 185–187.
4. Зінченко Д. А., Висоцький М. О. Вплив війни на психологічний стан працівників правоохоронних органів: Аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : Матеріали IV між нар. науково- практ. конф. Київ, 31 жовт. 2023 р. С. 156–158.
5. Зінченко Д. А. Психоемоційний стан працівників поліції під час воєнного

Іванцов Володимир Олександрович
кандидат юридичних наук, майор поліції,
начальник відділу аспірантури (ад'юнктури) та докторантури,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2904-0466>

Зінченко Данііл Анатолійович,
здобувач вищої освіти третього рівня факультету № 3,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8089-0511>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Професійне вигорання є одним із найактуальніших викликів у сфері правоохоронної діяльності, що негативно впливає на ефективність виконання службових обов'язків. Співробітники поліції щодня стикаються з фізичними і психологічними навантаженнями, що призводить до виникнення синдрому вигорання. Враховуючи це, необхідність правового регулювання профілактики професійного вигорання стає пріоритетним завданням у забезпеченні належних умов праці та захисту прав працівників. В Україні вже існує правова база для регулювання умов праці співробітників поліції, але вона потребує доповнення з акцентом на превентивні заходи проти вигорання.

Професійне вигорання є серйозною проблемою, що виникає у правоохоронній діяльності через постійний стрес та високі вимоги до співробітників поліції. Цей синдром характеризується емоційним виснаженням, зниженням продуктивності, втратою мотивації та відчуттям безпорадності, що суттєво впливає на особисте та професійне життя поліцейських. Особливість роботи в поліції полягає в постійному контакті з ризиками, небезпечними ситуаціями, конфліктами та складними моральними виборами [1]. Постійне перебування у напруженій обстановці з високими вимогами до психоемоційної стійкості спричиняє накопичення стресу, що поступово призводить до розвитку

вигорання.

Причини професійного вигорання в правоохоронній діяльності можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми. Зовнішні фактори включають роботу в умовах постійного стресу, нестабільності та загрози життю, недостатнє матеріальне та технічне забезпечення, надмірне навантаження, що часто супроводжується необхідністю працювати понаднормово. Окрім цього, працівники поліції часто стикаються з недосконалою організацією праці, неузгодженістю у прийнятті рішень та відсутністю належної підтримки з боку керівництва. До внутрішніх факторів можна віднести

32

особистісні риси співробітників, такі як високий рівень відповідальності, перфекціонізм та внутрішній конфлікт між етичними переконаннями та професійними вимогами.

Наслідки професійного вигорання є багатограними. На індивідуальному рівні це призводить до погіршення фізичного та психічного здоров'я працівників. Виникають проблеми зі сном, підвищується ризик розвитку депресії, тривожних розладів, що може стати причиною зловживання алкоголем або іншими речовинами. Окрім того, у співробітників поліції знижується концентрація уваги, погіршується здатність до прийняття правильних рішень, що може призвести до помилок у виконанні службових обов'язків [2]. У результаті це негативно впливає на ефективність роботи всієї організації, адже співробітники, що страждають від вигорання, частіше допускають порушення, знижують рівень відповідальності та втрачають мотивацію до виконання своїх обов'язків. В контексті суспільства наслідки вигорання співробітників поліції також є суттєвими. Це може призвести до зниження рівня громадської безпеки, погіршення стосунків між поліцією та громадянами, втрати довіри до правоохоронних органів. Випадки неправомірних дій з боку поліції, невмотивована агресія або байдужість до проблем громадян часто є наслідком професійного вигорання. Тому важливо вчасно виявляти ознаки вигорання та запроваджувати профілактичні заходи для його уникнення.

Правові аспекти профілактики професійного вигорання співробітників поліції є важливим елементом забезпечення належних умов праці та збереження психічного здоров'я працівників правоохоронних органів [1]. Сучасне українське законодавство містить певні положення щодо охорони праці поліцейських, проте профілактика професійного вигорання потребує більшої уваги як на нормативному рівні, так і на рівні внутрішньої організації роботи поліції. Закон України «Про Національну поліцію» передбачає загальні умови праці поліцейських, включно з гарантіями їхнього здоров'я, але не містить детальних положень щодо профілактики вигорання, що залишає значні прогалини у правовому регулюванні цього питання. Одним із ключових аспектів профілактики є забезпечення регулярних психологічних оглядів співробітників поліції, що мають стати обов'язковою частиною їхньої службової діяльності [2]. Незважаючи на те, що існуючі нормативні акти передбачають проведення медичних оглядів, цей процес має бути доповнений обов'язковим оцінюванням психоемоційного стану співробітників. Така ініціатива може бути закріплена на рівні підзаконних актів Міністерства внутрішніх справ, а також у відповідних

відомчих наказах. Важливо забезпечити, щоб такі огляди не були формальними, а ставали інструментом для вчасного виявлення ознак вигорання та його попередження.



Крім того, правове регулювання має включати положення про створення спеціальних програм підтримки психічного здоров'я, які включають регулярні тренінги, семінари та інші заходи для розвитку стресостійкості у співробітників поліції. Участь у таких програмах має бути обов'язковою і періодичною, що дозволить не тільки попереджати вигорання, а й підвищувати загальну ефективність роботи. На рівні міжнародного права існують рекомендації Міжнародної організації праці, що стосуються профілактики стресу на робочому місці, і Україна може адаптувати ці положення у своє національне законодавство, зокрема через інтеграцію відповідних міжнародних стандартів у нормативні акти, що регулюють діяльність поліції [3]. Важливою складовою профілактики є чітке регулювання робочого часу та відпочинку співробітників поліції, зокрема забезпечення можливості для відновлення сил після інтенсивної роботи. Закріплення у законодавстві норм, що обмежують надмірну кількість годин роботи та передбачають додаткові відпустки для працівників, які зазнають значних психоемоційних навантажень, може значно знизити ризики виникнення вигорання. Запровадження гнучких графіків роботи та можливості ротації співробітників також є важливим інструментом у боротьбі з вигоранням, і ці питання можуть бути врегульовані через внесення змін до трудового законодавства [4].

Ми вважаємо, що важливо підкреслити, що профілактика професійного вигорання вимагає комплексного підходу, що включає як правове регулювання, так і внутрішні організаційні заходи. Поліція повинна мати чітко визначені стандарти роботи з психічним здоров'ям своїх співробітників, а держава має забезпечити створення умов для їх ефективної реалізації через удосконалення законодавчої бази та впровадження сучасних практик у сфері охорони праці.

Отже, правове регулювання профілактики професійного вигорання серед співробітників поліції є важливим аспектом забезпечення ефективної та безпечної роботи правоохоронних органів. В умовах постійного стресу, з яким стикаються поліцейські, необхідно створити комплексну систему заходів, що включає як психологічну підтримку, так і чітке регулювання робочих умов. Існуюче законодавство потребує доповнення, яке б сприяло запровадженню спеціальних програм збереження психічного здоров'я працівників поліції, впровадженню регулярних психологічних оглядів та забезпеченню відповідних умов для відновлення після стресових ситуацій. Гарантії захисту від професійного вигорання повинні стати частиною нормативно-правових актів на рівні держави, оскільки це не лише впливає на добробут співробітників, а й підвищує загальну безпеку та довіру до правоохоронних органів з боку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Зінченко Д. А. Психологічна підготовка фахівців правоохоронних органів України в умовах воєнного стану. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану*. МВС України. «Наука та безпека». Вінниця. ХНУВС. 2023. С. 242–244.

2. Зінченко Д. А. Теоретичні дослідження громадянської ідентичності. *Питання сучасної науки і права*. МВС України. Суми. СФ ХНУВС. 2023. С. 185–187.

3. Макарова О. П. Дослідження професійної ідентичності майбутніх правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. МВС України. Харків. 2016. С. 81–84.

4. Макарова О. П. Розвиток образу професійного «я» під час навчання у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил оборони України*. МВС України. Київ: Людмила. 2022. С. 186-188.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки гуманітарного факультету,
Національна академія Національної гвардії України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9055-3287>

Онищук Крістіна Іванівна,
здобувач вищої освіти третього рівня кафедри психології та педагогіки
гуманітарного факультету,
Національна академія Національної гвардії України
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-7108-4218>

ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ МЕТОДИК ПРОФЕСІЙНО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та психологічного вивчення військовослужбовців Національної гвардії України набуває специфічних рис в умовах постійного виконання особовим складом бойових завдань, що супроводжуються загрозами безпеки життя та травматизації. Наразі, в умовах воєнного стану, розв'язання завдання оптимізації і оновлення арсеналу методик психологічної діагностики для використання в системі МВС є надзвичайно актуальним [1].

Підвищена психологічна напруга та тривалий стрес, з якими стикаються кандидати та військовослужбовці, вимагають адаптації психодіагностичних методик до нових реалій, що включає гнучке використання даного інструментарію, враховуючи психоемоційний стан особистості. Психічний стан – це психологічна характеристика людини, що відображає її тривалі, статичні душевні переживання [2]. Військовослужбовці, в свою чергу, стикаються з надзвичайними психологічними навантаженнями, пов'язаними з безпосередньою участю у бойових діях, загрозою для життя та наслідками посттравматичних стресових розладів (ПТСР).

Професійно-психологічний відбір (ППВ) має на меті забезпечити формування надійного, стійкого до стресів особового складу, здатного ефективно виконувати службово-бойові завдання в екстремальних умовах, а також прогнозування подальшої службово-бойової діяльності військовослужбовців [3]. Значно зростає важливість мотиваційних факторів, оскільки в умовах війни кандидати можуть обирати професію під впливом зовнішніх обставин, що потребує особливої уваги при оцінці їхніх намірів і цілей. Набуває актуальності необхідність інтеграції психологічної підтримки та

супроводу в процес відбору, що дозволяє не лише оцінити готовність до служби, але й забезпечити необхідну допомогу для адаптації до нових умов, знижуючи ризики виникнення психологічних проблем у військовослужбовців.

Згідно з Положенням про психологічне забезпечення (Наказ

МВС № 1285 від 08.12.2016) та Інструкцією про порядок організації ППВ (Наказ КНГУ № 196 від 31.03.2017), процес відбору включає комплексне психологічне обстеження, що передбачає використання стандартизованих психодіагностичних методик. Однак, у зв'язку з масовими випадками довготривалого стресу серед кандидатів, викликаного воєнними діями, класичні підходи до тестування можуть виявитися недостатньо ефективними.

Зокрема, виникає необхідність перегляду критичних меж результатів тестів оскільки багато кандидатів, попри психологічні труднощі, мають високий потенціал адаптації до умов бойової діяльності. У цьому контексті, важливо оцінити доцільність використання всіх восьми тестів програмного забезпечення Pdiagnost, адже не всі вони можуть давати релевантні результати в умовах воєнного стану.

Для успішного вирішення завдань військовий психолог повинен розуміти, що процес дослідження слід ґрунтувати на важливому методичному принципі – комплексності. Неможливо будувати серйозні діагностичні висновки на окремій психодіагностичній методиці, вони завжди мають ґрунтуватися на використанні як об'єктивних, так і суб'єктивних методів [4].

Ключовим принципом для військового психолога в такій ситуації є гнучкість підходу до дослідження. Важливо використовувати всі можливості психодіагностики в рамках керівних документів, які дозволяють врахувати індивідуальні особливості та контекст, у якому перебувають кандидати. Лише через такий багатогранний підхід можна отримати достовірні діагностичні висновки, що враховують специфіку та виклики, з якими стикаються кандидати та військовослужбовці в умовах війни.

Наприклад, в умовах сьогодення методики, що вивчають глибинні мотиваційні фактори, можуть показувати зміщені результати через специфічну суспільну реальність. Оцінка мотивації військовослужбовців є надзвичайно важливою складовою ППВ. Методики, такі як «Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС» допомагають визначити глибокі мотиви кандидатів і виявити, наскільки вони усвідомлюють цілі та вимоги професії. Вона складається з восьми шкал, які дозволяють глибоко вивчити мотиви вибору професії, включаючи такі фактори, як мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (шкала 1); з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2); самостійний чи несамостійний вибір професії (шкали 3,4); із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (шкала 5); романтична привабливість професії (шкала 6); прагнення компенсувати характерологічні

недоліки (шкала 7); асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) – шкала 8.

У воєнний час особливо актуальними є мотиви, пов'язані з соціальною значущістю та відповідальністю за вибір професії. Проте, методика може потребувати корекції, оскільки у багатьох кандидатів можуть домінувати короткострокові мотиваційні фактори, зокрема компенсація характерологічних

недоліків та романтичну привабливість військової служби.

Поряд із цим, розповсюдженою мотивацією для призову на контракт до Національної гвардії України в сучасних реаліях є зовнішні фактори, які мають переважно негативне забарвлення. Загроза мобілізації та небажання вступати до лав Збройних сил України формують у багатьох кандидатів хибне уявлення, що можливо частково уникнути виконання військового обов'язку. У цьому контексті військова служба в НГУ стає привабливішою альтернативою, оскільки подекуди дозволяє виконувати обов'язки поряд із домом, забезпечуючи більшу стабільність і безпеку для особистого життя військовослужбовців.

В сучасних умовах мотиваційні профілі кандидатів можуть змінюватися як в позитивному ключі так і в негативному. Але необхідно враховувати, що головною причиною прийняття рішення про підписання контракту є воєнний стан, що вимагає перегляду доцільності використання встановлених методик спрямованих на дослідження мотивації вибору професії.

Відповідно до Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України (Наказ КНГУ № 555 від 01.09.2017) Поглиблене психологічне вивчення військовослужбовців здійснюється з використанням 10 психологічних тестів та спрямоване на охорону психологічного здоров'я військовослужбовців, зведення до мінімуму впливу стрес-факторів службово бойової діяльності, створення підґрунтя для проведення своєчасної психокорекційної роботи [5].

Насамперед проблемою, яка лежить на поверхні здається кількість часу, що необхідно витратити для проходження діагностичного комплексу, визначеного для проведення планового поглибленого психологічного вивчення. Це створює умови для додаткового навантаження на досліджуваного, особливо якщо мова іде про процес відновлення після участі в бойових діях. У такому випадку більш актуальною здається психодіагностика направлена на визначення ступеня впливу бойового стресу на психіку, що проводиться під час проходження військовослужбовцями програми відновлення [6].

Розглянемо ще одну методику, яка входить до переліку, що встановлений для поглибленого психологічного вивчення (Наказ КНГУ № 555 від 01.09.2017, додаток 3, пункт 9 розділу II): Методика вивчення мотиваційного профілю

особистості (Ш. Річі та П. Мартін) [7]. Дослідження мотивації передбачає оцінювання основних потреб військовослужбовця, зокрема основні потреби людини, які спонукають її до праці, професійної діяльності [4].

Перевагами методики є: дозволяє виявити індивідуальні потреби, що мотивують людину до виконання певної діяльності, включаючи потребу у стабільності, самостійності, престижі або різноманітності; примусовий розподіл балів між альтернативами допомагає зменшити ймовірність того, що відповіді будуть навмисно соціально схвальними, що важливо для вивчення реальних мотивацій військовослужбовців; адаптованість під різні культури, має потенціал

для використання в Україні, зокрема серед військових, для виявлення індивідуальних потреб. Але чи є вказані потреби найбільш актуальними в наш час?

Недоліками вивчення мотиваційного профілю даною методикою є очевидні заміщення потреб в умовах війни. Актуалізуються потреби у безпеці та стабільності. В умовах постійної загрози життю, бойових дій та непередбачуваності війни базові потреби, такі як безпека та виживання, можуть вийти на перший план, значно знижуючи важливість інших потреб, які досліджує методика, зокрема престиж або різноманітність у роботі. Військовослужбовці, які перебувають під постійним стресом через бойові дії, можуть не усвідомлювати або не акцентувати увагу на мотиваційних аспектах, які є важливими в умовах мирного часу, що може вплинути на достовірність їхніх відповідей. Також необхідно враховувати, що у військовій сфері, особливо в умовах бойових дій, колективні мотиви, такі як командна робота та служіння Батьківщині, можуть відігравати важливішу роль, ніж індивідуальні потреби, які досліджує ця методика.

В умовах воєнного стану заходи психодіагностики кандидатів на службу та військовослужбовців Національної гвардії України потребує адаптації класичних методик до сучасних реалій, зокрема врахування тривалого стресу та бойових навантажень. Потребує перегляду методи комплексного підходу, що застосовується для оцінки мотивації та психологічної стійкості кандидатів та діючих військових. Традиційні мотиваційні методики можуть не враховувати вплив зовнішніх факторів, таких як загроза життю та травматизації, що вимагає додаткової уваги психологів. Психодіагностика має бути гнучкою і доповнюватися супроводом та підтримкою військовослужбовців для забезпечення їхньої адаптації до екстремальних умов служби та зменшення ризиків виникнення психологічних проблем.

Список використаних джерел:

1. Барко В. І., Барко В. В., Макаренко П. В. Можливості адаптованого україномовного опитувальника «Міні-Мульт» для використання в роботі з персоналом поліції. *Вісник Національного університету оборони України*.

2023.-№ 3 (73).С. 5-17. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-5-17> 2. Грабна С. А., Борисюк О. М. Вплив збройних конфліктів на психологічний стан особистості. *Психологічні умови благополуччя персоналу організацій* : матеріали IV Міжнар. науково-практ конф. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2023. С. 69. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2022/pages/21484/zbirnik-tez-iv-mizhnarodnoi-naukovo-praktichnoi-konferencii-psikhologichni-umovi-blagopoluchchya.pdf>.

3. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : Наказ М-ва внутр. справ України від 08.12.2016 № 1285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>.

4. Колесніченко О.С., Приходько І.І., Мацегора Я.В., Юр'єва Н.В., Лиман А.А., Байда М.С. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України : метод. посіб. Харків: НАНГУ, 2020. С. 95.

5. Інструкція про порядок організації та здійснення професійно психологічного відбору у Національній гвардії України та Інструкція про порядок організації та проведення вивчення соціально-психологічного клімату, соціометричних досліджень у військових колективах та психологічної оцінки надзвичайних подій у Національній гвардії України: затв. наказом КНГУ від 31.03.2017 № 196. С. 4.

6. Приходько І.І., Мацегора Я.В., Байда М.С. Психологічне відновлення українських військовослужбовців після тривалої участі у бойових діях. *Честь і закон*. 2023. № 4 (87). С. 121. URL:<http://chiz.nangu.edu.ua/article/view/295208/288093>

7. Інструкція з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України : затв. наказом від КНГУ від 01.09.2017 № 555-II, додаток 3, п. 9. С. 2.

Марченко Ольга Геннадіївна,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології
навчально-наукового інституту № 5,
Харківський національний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1007-9560>

Онипченко Павло Миколайович,
кандидат педагогічних наук, доцент,
провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії льотного факультету,
Харківський національний університет
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Нормативно-правові засади організації професійної підготовки фахівців для підрозділів і частин сектору безпеки та оборони України визначені у Конституції України, Законах України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки», «Про Національну гвардію України», «Про Національну поліцію України» та ін., підзаконних нормативно-правових актах (зокрема, «Положенні про особливості організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, закладах фахової передвищої військової освіти»), установчих документах закладів освіти та ін. Як слушно зазначає провідна фахівчиня в галузі професійної освіти Т. Плачинда, закон України «Про вищу освіту» є одним із базових складників законодавства України про освіту, що формулює нормативно-правові вимоги до організації та функціонування системи вищої освіти в Україні, її правові, організаційні, фінансові й інші засади. Зміни у законі відображають перебіг процесів урегулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України [4].

Вивчення положень Закону України «Про вищу освіту» (із змінами) дозволило визначити новелу, яка розмежовує сутність понять «вищий військовий навчальний заклад» (ВВНЗ) і «заклад вищої освіти (ЗВО) із специфічними умовами навчання». Так, «ВВНЗ – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти

підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського і старшинського) складу з метою задоволення потреб Збройних Сил України, інших утворень відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, інших розвідувальних органів України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону» (п. 6 ст. 1 закону України «Про вищу освіту»), тоді як «ЗВО із специфічними умовами навчання – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах середнього та вищого складу Національної поліції України, начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань» (п. 61 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту») [1]. Зазначена вище новела зафіксована в законі України «Про внесення змін до

деяких законів України щодо військової освіти та науки» [2] і на законодавчому рівні визначає відомчу підпорядкованість, специфіку умов професійної підготовки фахівців сектору безпеки та оборони та України, що впливають на освітнє середовище навчальних закладів як просторово-часове та функціональне об'єднання суб'єктів освітньої діяльності. Внесення згаданих змін зумовлене розбіжностями у профілі професійної підготовки та колі компетенцій фахівців сектору безпеки та оборони та України, оскільки саме профіль конкретного ЗВО є однією із його основних функційних характеристик, що визначає тенденції системного розвитку як мети та наслідку освітньо-професійної діяльності [4, с. 125].

Визначення специфіки професійної підготовки фахівців різних частин і підрозділів сектору безпеки та оборони України є предметом окремого дослідження. Зараз визначимо загальні риси професійної підготовки фахівців сектору безпеки та оборони у ВВНЗ і ЗВО із специфічними умовами навчання:

- здобувачі освіти переважно набувають статусу курсанта;
- підтримуються особлива статутна дисципліна, службова ієрархія, жорсткий контроль з боку керівництва за виконанням наказів; – у процесі розробки навчальних планів надається пріоритет інтересам державної безпеки та оборони;
- підтримується постійна бойова готовність особового складу, відповідний уклад життя учасників освітнього процесу;
- реалізуються режим захисту державної таємниці, робота з таємними документами, закритість ЗВО як військової частини;

42

- переважають навчальні та виховні цілі над розвивальною метою в освітньому процесі;
- усвідомлюється необхідність узгодження принципів гуманізації та гуманітаризації освіти із специфічними засадами підготовки фахівців, здатних виконувати бойові завдання зі знищення противника, його озброєння, військової техніки;
- підтримуються особливі правила спілкування та понятійного апарату в контексті спеціальності (спеціалізації);
- здійснюється обов'язкова первинна військова підготовка курсантів, виконуються службові обов'язки протягом навчання (наряди, чергування тощо). Зауважимо, що виконання професійних і службових обов'язків моделює реальну фахову діяльність і передбачає реалізацію компонентів загальної та професійної компетентності, одержаних у процесі набуття освіти;
- підтримується загальнозстановлений розпорядок дня, що регламентує практично весь час курсантів, визначає невеликий термін для дозвілля, що проводиться переважно в місці дислокації ВВНЗ або ЗВО із специфічними умовами навчання;
- обов'язковим є проживання в гуртожитках казарменого типу (1-2 роки навчання), що супроводжується систематичним контролем за поведінкою та діяльністю курсантів з боку офіцерів курсової ланки;
- спостерігається різновіковий склад курсантських груп з різною

професійною мотивацію, соціальним походженням, різними рівнями загальноосвітньої підготовки;

– підтримується особливий зовнішній вигляд, надається спеціальне екіпірування для виконання службових завдань, експлуатації спеціалізованої техніки, їжа приймається в їдальні у форменому одязі;

– спостерігається специфіка викладацьких колективів, підтримується особливий клімат у кожному колективі, чоловічий контингент переважає над жіночим як серед науково-педагогічних працівників, так і серед курсантів;

– висуваються високі вимоги до стресостійкості та адаптивності особистості внаслідок психологічної напруженості [2, с 185-186]. Зауважимо, що освітня діяльність у ВВНЗ і ЗВО із специфічними умовами навчання проваджується згідно з положеннями установчих документів. Так, у Статуті Харківського національного університету внутрішніх справ зазначено, що «головними завданнями Університету є, зокрема, забезпечення культурного та духовного розвитку особистості, виховання в осіб, які навчаються в Університеті, поваги до ідеалів до громадянського суспільства, правової держави, найвищих соціальних цінностей та верховенства права з метою підвищення освітньо-культурного рівня та патріотичного виховання громадян» [5, с. 2].

Тож, вирішення комплексної проблеми професійної підготовки компетентних фахівців сектору безпеки та оборони України вмотивовує аналіз діяльності ВВНЗ, які готують спеціалістів для Збройних Сил України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України та ін., і ЗВО із специфічними умовами навчання, які забезпечують кадрові запити Національної поліції України, сфери цивільного захисту, органів виконання покарань та ін. Визначено загальні риси освітніх установ, в перспективі передбачається визначення особливостей професійної підготовки фахівців для різних підрозділів і частин різної відомчої підпорядкованості у ВВНЗ і ЗВО із специфічними умовами навчання.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII : станом на 16 серп. 2024 р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. 2. Про внесення змін до деяких законів України щодо військової освіти та науки : Закон України від 17.12.2021 № 1986-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1986-20#Text>.

3. Марченко О. Г. Теоретичні і методичні засади формування освітнього середовища у вищих військових навчальних закладах авіаційного профілю : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2020. 553 с.

4. Плачинда Т. С. Особливості організації освітнього середовища ЗВО авіаційного профілю. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 6(90). С. 120–129.

5. Статут Харківського національного університету внутрішніх справ. URL: <https://univd.edu.ua/files/generaldocs/regulations.pdf?ver=2021>.

Шаповалова Інна Олександрівна,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
Одеський державний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5607-2837>

Пасько Ольга Миколаївна

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки,
Одеський державний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9555-1101>

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО
ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ, ЯКІ ДЕТЕРМІНУЮТЬ ГОТОВНІСТЬ
МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ**

Однією з актуальних проблем сучасної освіти виступає фахова підготовка психолога, підвищення його рівня компетентності, які б відповідали реаліям сьогодення, та спроможністю надавати допомогу в умовах воєнного стану, що потребує додаткових вимог до готовності на високому рівні виконувати професійні обов'язки. В рамках цього, майбутній психолог має оволодіти не тільки системою знань, умінь та практичних навичок, а також мотивацією до професійної діяльності, індивідуально-психологічними якостями, спроможністю та готовністю до здійснення ефективної психодіагностичної, психокорекційної, консультаційної, психотерапевтичної, тренінгової та психопрофілактичної роботи.

Окрім того, пріоритетним фактором виступає сукупність найбільш характерних професійно важливих якостей, які детермінують готовність до виконання професійних функцій на будь-якому етапі професіогенезу особистості майбутнього психолога. Це зумовлює зміну вимог і до процесу його професіоналізації, оскільки саме у ньому відбувається не лише розвиток особистісних структур, але й специфічна інтеграція особистісних властивостей та якостей, а також формування професійної самосвідомості особистості.

Відповідно, науковець Н. Й. Метельська на першому плані визначає питання не про підвищення рівня теоретичної професійної підготовки студентів-психологів, а насамперед, створення умов для практичної насиченості педагогічного процесу, професійного становлення майбутніх фахівців, зокрема розвитку їх професійно важливих якостей та професійної самосвідомості [2].

Формування особистості – це процес соціального розвитку людини, в якому вона бере на себе відповідальність за максимально повну реалізацію свого потенціалу, становлення як суб'єкта діяльності, члена суспільства. Ось

чому в інтерпретації поняття «формування» треба виходити з того, що воно відображає спектр історичних чинників життя індивіда і тих суспільних норм, в яких відбувається процес засвоєння знань, норм, цінностей і активного відтворення людиною досвіду [4].

Слід звертати увагу на такі індивідуально-психологічні якості особистості [3]:

1. Первинні – тобто такі, що вибудовуються із різних психічних процесів і станів, тобто ці якості мають вихідний функціональний початок та пов'язані із пізнавальними, емоційними, комунікативними функціями людини. Вони формуються на ранніх етапах онтогенезу та регулюють рівень активності і поведінки людини, серед них [3]:

– пізнавальні (які містять у собі відношення людини до пізнання тієї чи іншої інформації, творчості);

– вольові (які реалізують різні відношення людини до труднощів, подолання перешкод, у завершенні розпочатої діяльності);

– емоційні (які виражають ступінь прийняття або неприйняття себе чи інших людей, а також зовнішніх або внутрішніх впливів тих чи інших об'єктів).

2. Вторинні (цей клас складають морально-сміслові вторинні якості характеру, вони найбільш тісно пов'язані із суспільними відносинами людини). Вони формуються на пізніх етапах онтогенезу, коли людина входить у ширший діапазон виконання різних видів діяльності. До цього класу входять групи якостей, які виражають відношення до [3]:

– себе (до них відносять такі якості: самокритичність, скромність, самолюбство, зазнайство, егоцентричність, гордість).

– об'єктів матеріального та духовного світу (до них відносять: акуратність, ошадливість, щедрість, скупість та ін.);

– природи (до них відносяться: турботливість, дбайливість, бережливість);

– діяльності (до них відносяться: а) мотиваційні – які спонукують, направляють та підтримують діяльність. До них слід віднести: прагнення та бажання виконувати якісно діяльність, потреба у досягненні успіху; б) інструментальні – які визначають стиль та манеру виконання діяльності. До них відносяться: працьовитість, ініціативність, сумлінність, а також безвідповідальність, хаотичність, недисциплінованість);

– людей (до цієї групи якостей слід віднести підгрупи: а) соціально спрямовані – які визначають соціальну взаємодію людини. До них відносяться: патріотизм, суспільна та громадська активність; громадянська морально етична зрілість, справедливість, уважність, колективізм тощо, а також – байдужість, невігластво, неповага; б) комунікативні – які виражають ставлення людини до процесів міжособистісної взаємодії. До них відносяться: контактність, товариськість, відкритість, доступність, дипломатичність,

тактовність та доброзичливість, упевненість та невимушеність у спілкуванні, толерантність, а також – аутизм, замкнутість, закритість, сором'язливість; в) лідерські – які реалізують прагнення людини до влади, тобто переваги над іншими. До них слід віднести: самостійність, авторитетність, харизматичність,

діловитість, винахідливість, готовність брати на себе відповідальність та приймати нестандартні рішення тощо, а також – зверхність, наглість тощо; г) моральні – які забезпечують соціалізацію людини. До них відносяться: дисциплінованість, відповідальність, добросовісність, чесність, надійність, професійна етика, розвинута правосвідомість.

Відповідно, розглянувши індивідуально-психологічні якості, слід звернути увагу на професійно важливі якості, оскільки вони є дотичними і взаємообумовлюються між собою.

Як відомо, кожній професії відповідає певний набір психологічних і фізичних якостей індивіда, а успішність професійної діяльності та задоволеність професією прямо залежать від ступеня відповідності індивідуальних якостей вимогам професії. Так з'явилося поняття «професійно важливі якості», яке в подальшому стало відігравати провідну роль у дослідженнях професійного становлення та професійного розвитку особистості [2].

I. Мартинюк визначає професійно важливі якості як пристосовані до певної професійної діяльності компоненти цілісної особистості, що формуються на основі природно заданих біопсихічних властивостей під дією зовнішніх впливів і власної активності суб'єкта. Професійно важливі якості складають ті внутрішні психологічні характеристики суб'єкта, в яких відображаються вимоги професійної діяльності до різних складників особистості: мотиваційно-потребових, когнітивних, психомоторних, емоційно-вольових тощо [1].

Вимоги до професійно важливих якостей практичного психолога умовно можна охарактеризувати крізь призму чотирьох блоків. Перший блок професійно важливих якостей включає в себе спрямованість та мотиви професійної діяльності. Це, передусім, гуманістична спрямованість особистості, специфічна професійна спрямованість і гнучка «Я-концепція». Другий блок – це вимоги, які ставляться до соціально-перцептивних якостей людини, до здатності правильно відображати соціальні об'єкти, зокрема до психологічної спостережливості. Третій блок – вимоги до якостей особистості, що пов'язані з процесом опрацювання та осмислення соціальної інформації. Це вимоги до соціального мислення, його критичності, професійної рефлексії. Четвертий блок – вимоги до якостей, пов'язаних із передачею інформації, з впливом на інших людей, спілкуванням [2].

Отже, професійно важливі якості практичного психолога являються стрижнем його успішності у професійній діяльності і тому потребують спеціальних умов для розвитку у психологів загальних та спеціальних компетентностей, які їм повинні бути притаманні з метою готовності до діяльності на найвищому рівні.

Слід підкреслити, що успішність професійної діяльності безпосередньо пов'язана індивідуально-психологічними якостями особистості майбутнього психолога, а також з ефективно-дієвими навчальними програмами, які б містили психотехнології для розвитку професійно важливих якостей та в подальшому знайшли своє ефективне застосування у практичній професійній діяльності.

Потребує подальшого дослідження професійно важливі якості, які

детермінують готовність майбутнього психолога до якісного та ефективного виконання професійних завдань. У зв'язку із цим необхідно здійснювати підготовку психологів шляхом формування в них певних груп професійно важливих якостей і відповідно, під час кадрового відбору, проходити перевірку на притаманність певного рівня сформованості даних якостей.

Список використаних джерел:

1. Мартинюк І. А. Розвиток професійно важливих якостей у майбутніх психологів для роботи в початковій школі : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2004. 205 с.
2. Метельська Н. Й. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх психологів як чинник формування їх професійної самосвідомості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 3. Том 2. С. 58–62.
3. Пасько О. М., Цільмак О. М. Психологія : схеми, таблиці, коментарі: навч.-наоч. посібник. Одеса: ОДУВС, 2013. 270 с..
4. Чеп М.-Л. А. Українська психологічна термінологія : словник довідник. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. 302 с.

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна,
кандидат психологічних наук,
науковий співробітник наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення та
психофізіологічних досліджень,
Національна академія внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>

ЯК ОЦІНИТИ ДІЯЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ НПУ ТА ЗВО МВС УКРАЇНИ?

Наказом МВС України від 15.01.2024 № 27 затверджено План здійснення психологічного супроводу військовослужбовців Національної гвардії України, Державної прикордонної служби

України, поліцейських та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, членів їх сімей під час дії воєнного стану та професійного відбору психологів (mental tutor). Підпунктом 1 пункту 12 цього плану «Моніторинг стану надання послуг із психологічної допомоги та оцінка їх якості» передбачено розробку критеріїв оцінювання якості надання психологічної допомоги та підтримки [2].

Які ж критерії для оцінки наданої психологами психологічної допомоги та підтримки?

Аналіз джерел з проблематики моніторингу стану надання послуг із психологічної допомоги та критеріїв оцінювання її якості в межах професійної діяльності психологів Національної поліції України (далі – НПУ) та психологів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання (далі – ЗВО) дозволив виявити наступне.

Згідно з розділом II «Організація системи психологічного забезпечення» наказу МВС України від 06.02.2019 № 88, моніторинг надання послуг із психологічної допомоги та оцінку їх якості здійснюють:

– структурний підрозділ з питань психологічного забезпечення центрального органу управління Національної поліції України (оцінює діяльності психологів НПУ);

– структурний підрозділ з питань психологічного забезпечення апарату Міністерства внутрішніх справ України (оцінює діяльність психологів ЗВО) [3].

Мета моніторингу та оцінювання надання психологічних послуг із психологічної допомоги полягає у [1]:

1) визначенні відповідності наданих послуг передбачених нормативними документами, що регламентують діяльність психологів

49

НПУ, психологів ЗВО МВСУ та умовам і потребам отримувачів послуг (об'єктів психологічної допомоги);

2) забезпеченні надання якісних послуг їх отримувачам (об'єктам психологічної допомоги);

3) підвищенні ефективності роботи з організації та надання послуг; 4) узагальненні результатів та звітуванні про наданні послуги; 5) плануванні подальшої роботи з розвитку системи надання послуг; 6) стимулюванні цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності психологів, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету. Моніторинг та оцінювання сприяють:

- координації діяльності суб'єктів надання послуг;

- отриманню інформації про діяльність суб'єктів надання послуг, їх методи роботи, кількість та кваліфікацію залучених фахівців [1]. Оцінювання може проводитися за допомогою:

- опитування/анкетування отримувачів послуг (об'єктів психологічної допомоги) та/або їх законних представників;

- спостереження за процесом надання послуг (за згодою отримувача послуг/об'єкта психологічної допомоги);
- аналізу результатів психологічної діагностики після надання психологічної допомоги;
- бесіди/співбесіди з персоналом суб'єкта надання послуг;
- вивчення документації, зокрема звернень отримувачів послуг (об'єктів психологічної допомоги);
- опитування/анкетування психологів щодо визначення результатів проведеної роботи.

Для найбільш об'єктивного оцінювання ефективності професійної діяльності психолога слід брати до уваги співставлені результати: самооцінки самого психолога, оцінки посадових осіб і кваліфікованих фахівців (експертів) та відгуки осіб.

Критерії оцінки діяльності психолога поділяються на об'єктивні та суб'єктивні, містять низку зовнішніх та внутрішніх показників: експертну оцінку (керівництва, колег, клієнтів, фахівців-психологів) та самооцінювання результатів діяльності психолога. Поряд з цим повинна враховуватися оцінка діяльності психолога працівниками колективу, яким опікується психолог. У ролі експертів можуть виступати висококваліфіковані психологи, викладачі психологічних дисциплін провідних ЗВО МВС, практичні психологи тощо. Експертне оцінювання може носити характер комплексного іспиту, що дозволяє оцінити різні сторони загальнопрофесійної та спеціальної підготовки психолога. За результатами оцінювання рівня кваліфікації фахівця експертна комісія може рекомендувати психологу пройти додаткове навчання,

підвищення кваліфікації тощо.

До об'єктивних критеріїв можна віднести характеристику відповідності особистості психолога-фахівця вимогам професійної діяльності: – об'єктивні показники успішності здійснення діяльності (продуктивність, якість, надійність); – рівень професійної кваліфікації та відповідність самого процесу діяльності соціально прийнятним способам її здійснення (точність, швидкість, повнота виконання операцій, відсутність помилок, міра узагальнення і освоєння, ступінь впевненості фахівця, самостійність, наявність творчості).

Дані, отримані в результаті діагностики фахівця, повинні співвідноситися з нормативними вимогами професії, результатами діяльності інших психологів, на предмет позитивної динаміки професіоналізму за певний період.

Критерій оцінювання власної професійної діяльності та компетентності ґрунтується на сформованій професійній самосвідомості та продуктивній Я концепції психолога.

До суб'єктивних критеріїв можна віднести характеристику ступеня відповідності професії вимогам спеціаліста:

- задоволеність психолога професійною діяльністю;
- задоволеність умовами діяльності;
- задоволеність досягнутими результатами;
- адекватність професійного самовизначення психологом.

В оцінці професійної діяльності психолога ЗВО МВС (експертна оцінка) можуть брати участь посадові особи (керівники) та кваліфіковані фахівці, які володіють критеріями та методиками оцінки професійної компетентності психолога.

Оцінювання здійснюється комплексно, враховуючи визначений комплекс критеріїв та сукупність показників (об'єктивних і суб'єктивних). Суб'єктивна оцінка ефективності діяльності психолога з боку керівників та співробітників ґрунтується на наступних показниках:

- ставлення керівників та співробітників до значення психологічної служби;
- характер взаємовідносин психолога з особовим складом підрозділів; – ступінь взаємодії керівників та психологів;
- стан соціально-психологічного клімату у підрозділах;
- оцінка результатів участі психолога в службовій діяльності правоохоронців.
- До об'єктивної оцінки ефективності діяльності психолога НПУ та ЗВО МВС включають такі показники:
 - результати діяльності, зафіксовані у різних нормативних документах, посадових інструкціях, методичних рекомендаціях, розроблених психологами;

51

- рівень організації та проведення ними навчальних, практичних занять, тренінгів з працівниками підрозділів системи МВС та курсантами ЗВО МВС; – професійне володіння та адекватне використання психологами у своїй роботі тестів, методик та іншого інструментарію;
- кількість і якість проведених ними психологічних консультацій, тренінгів, психодіагностичних вивчень;
- наявність у психолога певного досвіду практичної діяльності; – наявність у психолога професійно-важливих якостей.
- Таким чином, для адекватної оцінки ефективності діяльності психологів НПУ та ЗВО необхідно використовувати комплекс критеріїв та сукупність показників (об'єктивних і суб'єктивних).

Список використаних джерел:

1. Деякі питання надання безоплатної психологічної допомоги особам, які звільняються або звільнені з військової служби, з числа ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, членам сімей таких осіб та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни і членам сімей загиблих (померлих) захисників та захисниць України відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» : Постанова Каб. Міністрів України від 29.11.2022 № 1338 : станом на 26 жовт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1338-2022-п#Text>
2. Про затвердження Плану здійснення психологічного супроводу військовослужбовців Національної гвардії України,

Державної прикордонної служби України, поліцейських та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, членів їх сімей під час дії воєнного стану та професійного відбору психологів (mental tutor) : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15.01.2024 № 27.

3. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських : Наказ М-ва внутр. справ України від 06.02.2019 № 88 : станом на 23 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>

Ярема Владислав Валерійович,

викладач кафедри соціально-гуманітарних та правових дисциплін
факультету забезпечення державної безпеки,
Київський інститут Національної гвардії України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1401-0077>

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ НА ВЛАСНИЙ
РОЗСУД СУДДЕЮ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ**

Прийняття судового рішення є складним процесом, що поєднує не лише знання закону, а й суб'єктивний досвід, індивідуальні психологічні особливості судді, вплив соціальних чинників, емоційний стан та когнітивні упередження. Це особливо актуально для адміністративного судочинства, де значну роль відіграє розсуд судді у вирішенні справ з публічно-правовими елементами. Судді адміністративних судів часто зіштовхуються з ситуаціями, де на перший план виходять особисті оцінки обставин справи. Психологічні аспекти, що впливають на прийняття рішень, потребують глибокого дослідження.

Одним із ключових факторів, що впливають на суддю при ухваленні рішення, є його особистісні риси. Психологи вказують на те, що такі риси, як емоційна стабільність, аналітичні здібності, емоційний інтелект і рівень самоконтролю, можуть впливати на процес прийняття рішень. Наприклад, емоційний інтелект, що включає здатність до розуміння й регулювання власних емоцій, допомагає судді залишатися неупередженим і контролювати емоційні

реакції на складні ситуації під час розгляду справ.

Також важливим є вплив стресу та професійного вигорання. У стресових ситуаціях суддя може ухвалювати менш обґрунтовані або поспішні рішення. Дослідження показують, що стрес та емоційне вигорання можуть знижувати рівень когнітивної ефективності суддів та збільшувати їх схильність до когнітивних помилок.

Когнітивні упередження також відіграють важливу роль у судовій практиці. Наприклад, упередження підтвердження, яке полягає у схильності шукати або інтерпретувати інформацію так, щоб вона підтверджувала вже наявні уявлення або рішення судді, може суттєво вплинути на справедливість судового рішення. Іншим поширеним когнітивним упередженням є ефект якорування, коли суддя покладається на першу інформацію, яку він отримав, навіть якщо вона є частково або повністю неправильною. Це може призводити до прийняття рішень, що не враховують повного обсягу доказів або фактичних обставин справи.

Крім індивідуальних факторів, на суддю можуть впливати зовнішні соціальні й контекстуальні чинники. Наприклад, суспільна думка, особливо у резонансних справах, може чинити тиск на суддю, спонукаючи його ухвалити

53

рішення, яке буде популярним у суспільстві, але не обов'язково відповідатиме закону. Важливим фактором є також медійний тиск, коли засоби масової інформації можуть впливати на сприйняття суддею конкретної справи або підсудних. Вплив колег і вищих судів теж може відбиватися на незалежності судді. Наприклад, суддя може відчувати тиск, аби прийняти рішення відповідно до попередніх рішень у подібних справах, навіть якщо він не згоден з ними.

Емоційний стан судді суттєво впливає на процес прийняття рішень. Під впливом негативних емоцій, таких як тривога або роздратування, суддя може ухвалювати необґрунтовані або навіть помилкові рішення. Натомість позитивні емоції можуть покращити когнітивні здібності, підвищити гнучкість мислення та сприяти прийняттю збалансованих рішень. Емоційний інтелект є важливим фактором у збереженні об'єктивності та самоконтролю. Судді з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще контролювати свої емоції та запобігати впливу негативних емоцій на процес ухвалення рішень.

Судді адміністративних судів часто стикаються з моральними дилемами, коли закон суперечить їхнім особистим моральним переконанням або загальноприйнятим етичним нормам. Це може створювати внутрішні конфлікти та впливати на об'єктивність ухвалення рішень.

Важливим є здатність судді абстрагуватися від власних моральних поглядів і діяти виключно в межах правового поля.

Для зниження впливу психологічних факторів на прийняття рішень судді можуть використовувати різні стратегії. Однією з таких стратегій є самоаналіз, коли суддя свідомо аналізує власні емоції та упередження перед ухваленням рішення. Впровадження психологічної підтримки та тренінгів для суддів також може допомогти знизити стрес і запобігти професійному вигоранню.

Психологічні аспекти відіграють важливу роль у процесі прийняття рішень суддями адміністративних судів. Особистісні риси, когнітивні упередження,

емоційний стан та соціальні фактори можуть суттєво впливати на якість і об'єктивність судових рішень. Задля забезпечення неупередженості та справедливості правосуддя, важливо враховувати психологічні фактори та розробляти стратегії для їх мінімізації.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

2. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453- VI : станом на 15 квіт. 2020 р. № 41-42. Ст. 529. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2453-17#Text>.

54

3. Захаров В. О. Когнітивні упередження в судовій практиці: психологічний аспект. *Вісник національної академії правових наук України*. 2020. № 2. С. 25-34.

4. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України від 06.07.2005 р. № 2747-IV : станом на 19 лип. 2024 р. № 35-36, № 37. Ст. 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.

5. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.

6. Лемак В. В. Суддівська незалежність і прийняття рішень в адміністративному судочинстві. Львів : Астролябія, 2019. 240 с.

7. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки : Рек. Ради Європи від 17.11.2010 р. № (2010)12. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38#Text.

8. Ричардс П. Соціальний тиск і прийняття судових рішень в адміністративному праві. *Journal of Law and Society*. 2018. № 5. С. 112-130. 9. Сміт Дж. А. Судове прийняття рішень: роль когнітивних упереджень та регуляція емоцій. *Psychology, Crime & Law*. 2017. № 23. С. 315–328. 10. Тихонова Л. М. Емоційний інтелект і судова діяльність: психологічні засади розвитку. Київ : Центр навчальної літератури, 2018. 215 с. 11. Kahneman D. *Thinking, Fast and Slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2011. 499 p.

12. Lerner J.S., & Tiedens L.Z. Portrait of the Angry Decision Maker: How Appraisal Tendencies Shape Anger's Influence on Cognition. *Journal of Behavioral Decision Making*. 2006. № 12. С. 35-45

СЕКЦІЯ 2
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ



Diachkova Olha,

PhD (Pedagogy),

associate professor of the department of psychology of activity in specific conditions
 Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chernobyl Heroes of National University
 of Civil Defense of Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5164-3522>

PSYCHOLOGICAL TRAINING OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF
RESCUERS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE IN
THE CONDITIONS OF WAR

The professional psychological training is a scientifically organized and effectively implemented process of forming, increasing and support of a high level of psychological readiness of specialists to solve official tasks [2; 4; 5].

The professional psychological training of rescuers of State Emergency Service is especially necessary in the conditions of war as it provides a specialist with a stable psycho and emotional state, which affects the effective and high-quality performance of professional tasks.

The professional psychological training aim is: formation and development of a stable psychological attitude to protect the interests of society; directing a specially organized system of motivation of specialists to stable actions in solving professional problems and performing duties; formation of a system of value orientations aimed at peaceful solution of official tasks, perfect performance of professional duties that meets the requirements of a civilized, legal society; the development of professionally significant psychological qualities necessary for successful actions in difficult and extreme conditions: thoroughness, mobilization, concentration, efficiency and accuracy of thinking, observation, courage, endurance etc; development of professionally significant skills and abilities of psychological analysis of the situation, picturing a psychological portrait, exercising psychological influence, manifestation of psychological observation, ability to psychologically skillful negotiation etc [3].

The main tasks of professional psychological training are: obtaining of thorough applied psychological knowledge, which is main for meaningful actions in extreme conditions of solving problems; formation of the professionally

psychological skills; development of the psychological abilities and qualities that are key for the successful performing of professional activities; raising the level of professional and psychological stability of specialists; improvement of professional skills and abilities by modeling the special working conditions as close as possible to real professional ones; development of the professional and psychological orientation of personality, which is demonstrated in the careful attention, the habit of identifying and taking into account the psychological aspects while performing the professional tasks [1].

Despite the intensity of the professional activity of the rescuers with the extreme working conditions, danger, risks, threats and difficulties, elimination of the consequences of missile attacks, the rescuer not only decides to perform professional duties independently, but can achieve certain success if he or she changes the own attitude to special working conditions [4]. Considering them from the standpoint of necessity, treating them as a mandatory element of the own profession will improve the focus of this activity and, accordingly, change the quality of the specialist's training. In this case, the desire to overcome "extremity" will disappear, and instead, there will be a motive to learn about it, evaluate it, comprehend it, and creatively modify it. Thus, we can conclude that the extreme working conditions of emergency service specialists do not oppose them, but rather determine their professional activities. They become a necessary component of the professional life of specialists [1].

There are theoretical, practical and experimental stages in the process of training the rescuers of State Emergency Service to act in the extreme conditions. The theoretical stage is a basis for the development of the unified methodological approach to research. The practical stage is actually aimed at selecting tools and preparing for practical activities. During the practical stage, it becomes possible to study the content and situational factors, patterns, conditions of dynamics, mechanisms of professionally important qualities of specialists necessary for professional activity in the conditions of emergencies [1].

Modeling of the tasks of future professional activity, its conditions and difficulties is the main constituent in the methodology of professional and psychological training of rescuers. Modeling of professional situations helps to activate the functions of thinking, imagination, memory etc., which contributes to the enrichment of knowledge and the formation of the necessary skills. Such modeling is realized through the use of the psychological and pedagogical tools, methods and techniques [1].

The experimental stage is during the classes of professional training, as part of psychological trainings and workshops. It is very advisable to test and identify the level of effectiveness of the methods that are used, as well as to detail training programs with further refinement of the obtained results.

The psychological training stage should be understood as a complex psychological training. Here the skills and abilities to modify extreme conditions into acceptable ones for work are formed, as well as the level of mobilization and resistance of the specialist and the group as a whole. The ultimate goal of such modification is to adaptively immerse the psyche of specialists in the situation of future professional

activity. The expected result is the successful and rapid adaptation of specialists to actions in the emergencies. It is necessary to use the factors of unexpectedness, unusualness, rapid change in the conditions of activity, duration of physical, emotional and mental stress [1; 5].

The special conditions of professional activity are the combination and unity of external conditions, their subjective interpretation, characterized by time constraints and encouraging a specialist to be selectively active, self-assess the possibility of overcoming the unusual, sometimes the extreme situation and using internal resources (a variety of structural and functional properties of an individual that provide specific forms of behavior, adaptation and response).

The psychological preparation for activity in the emergencies is a systematic, methodologically based development of knowledge, skills, abilities, improvement of professionally significant qualities of specialists, characteristics of a professional group that are extreme psychological in nature. The rescuers should be psychologically trained for the specific working conditions, as they have to be able to solve the professional tasks effectively and overcome the psychological difficulties, create an individual way of interacting with the emergency especially in the conditions of war.

References:

1. Diachkova O., Fomych M., Holovchenko S., Hrubeniuk H. and others. The psychology of activity in special conditions: manual; Cherkasy: publ. O.Tretiakov, 2021. 120 p.
2. Lazarus R. S. Toward Better Research on Stress and Coping. *American Psychologist*. 2000. No 55. P. 665–673.
3. Nash W. Combat Stress Injury Theory, Research, and Management. United Kingdom: 2015. 368 p.
4. Peterson C, Seligman M.E.P. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. New York : Oxford University Press, 2004. 800 p.
5. Rees O., Hurlock K., Crowley J. Combat Stress in Pre-modern Europe. Springer Springer International Publishing AG. 2022. 204 p.

Suprun Daria,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Social Work and Rehabilitation
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4725-094X>

Markus A. Launer,

Professor at Department of Trade and Social Science,

INTUITIVE DECISION-MAKING AS ASPECT IN LAW ENFORCEMENT MANAGEMENT

Considering the internationalization of education as an aspect of the formation of the global space of higher education, it becomes necessary to outline the issue of the European choice: educational and management values at the world and national level. The expansion of international relations and integration into the European community, the need to find constructive ideas for solving the problem of forming the management skills, taking into account an intuitive approach to decision-making, is the objective reality of the development of educational management at the law enforcement too.

Currently, we have the opportunity to share the experience of the exchange of scientific achievements between the Department of Social Work and Rehabilitation of the Humanitarian and Pedagogical Faculty of the NULES of Ukraine and profiling faculties of European countries (Sapienza University, Rome, Italy; The John Paul II Catholic University, Lublin, Poland; Gent University, Belgium; Ostfalia, Germany).

In the researches of modern socialists, psychologists and educators, the problem of formation of the competitiveness of manager in context of International Educational Management is delighted in the process of professional training (Suprun, 2018; 2019; 2023), in extracurricular work, in social activities (Sopivnyk, 2023). A Facilitator's Guide to Shared Decision Making was developed by Sam Keiner (2020). A new achievement in the English-language educational and methodological support of the management programs became the educational manual «Social leadership and team building» authored by R. Sopivnyk, I. Sopivnyk, D. Suprun, T Hryhorenko (2023).

Let's mention Intuitive decision-making as a concept that has been studied across various disciplines, such as management, sociology, psychology, and philosophy (Lauren, 2022). To develop measurement scales on different types of intuition for the use in business research and teaching the following building blocks are used: rational choice theory, intuitive decision making, emotional decisions,

quick heuristic decisions, unconscious thinking and anticipation. Based on the individual approaches, the new multi-disciplinary approach (Launer & Çetin, 2022) will be used to develop a more holistic approach. By classifying intuitive processes into five categories, managers can receive training tailored to their specific roles and the depth of their knowledge needs. When it comes to completing their work responsibilities, people in various fields require differing levels of intuitive aptitude. The police, fire brigade, and emergency doctors need a spontaneous heuristic intuition. In the healthcare sector, an emotional intuition is salient. In management, the unconscious thought theory may explain decisions taken over time. There is a blend of emotional intuition, anticipation, and unconscious thinking that makes up intuition for strategic decision-making. Using these mental faculties well should be the mainstay of management development. To explain intuitive decision making at the workplace it was necessary to combine different approaches of rational thinking and intuition,

neuroscience, and parapsychology.

A person with developed management skills is usually called a strong personality. It is determined by the presence of intellectual energy and the focus on the realization of this energy in the management sphere. A psychologist must possess the necessary willpower, be purposeful and ready to constantly make the necessary efforts. Leadership can be defined as a person's ability to influence individuals and groups of people to motivate them to work towards achieving goals that make the management process more effective.

Leadership and management skills reflect the degree of a professional's desire to dominate in situation. They determine success, effectiveness of management behavior and management decisions in complex, non-standard situations, for which there are no typical techniques. A professional person cannot think about success in his professional activity if he does not have self confidence, that is, a well-founded belief in his ability to perform tasks. So, this person is characterized by self-control and a critical attitude towards own personality, an unbiased assessment of capabilities and behavior. He identifies his own mistakes, analyzes causes and takes measures to eliminate them (Tamožska, 2023).

A professional leaders, among other positive qualities, have to possess decision-making skills, be able to work in a team, be adapted to changes and social challenges, including foreign language competence; have the ability to influence other in the direction of achieving a defined goal, making them not «subordinates», but co-executives (Iatsyshyn, 2024).

Let's focus on decisionmaking ability, especially on styles. Thus, general decision-making style proposes rational, avoidant, intuitive, dependent, and spontaneous styles. Rational style bases on logical decisions by searching information; intuitive style depends on hunches or feelings; dependent style is

60

related with searching advice from others; avoidant style means hesitating to decide; spontaneous style indicates quick decisions. According to The Approach by Launer and Cetin (2022) who combine various theories and approaches from different fields, combine or divide styles from different studies, add new styles which is not much mentioned before, and test styles for finding a comprehensive valid and reliable instrument. Scientists named and propose twelve types of styles as Analytic, Planning, Knowing, Holistic Unconscious, Spontaneous, Heuristic, Slow Unconscious, Emotions, Body Impulses, Moods, Anticipation, and Support by Others. These styles need to coordinate and correlate with Learning Styles according to international educational management (Sopivnyk, 2023).

Training programs for managers of different sphere should be competency oriented and aimed at improving professional competencies and developing the TOP 10 "soft" skills for a successful career including intuitive decision-making. The programs are conducted both as separate modules and as complex courses. The topics of the programs (taking into account the mutual integration and complementarity of forms and methods) provide for the provision of a theoretical and practical component.

In conclusion, the development of professional managerial skills and thinking, especially intuition as a component of rational and intuitive decision making in the

context of Educational Management has great importance for providing abovementioned aspects in law enforcement. The specified standards are not implemented without the appropriate professional training, which should be provided to future specialists in the leading universities of the country. Mentioned programs should help to create for the specialist' personality stable meaningful life orientations, as one of the aspects for further research, in a changing world, a personal meaning of professional self-realization in from the standpoint of modernization of management education in Law Enforcement Sphere, taking into account the gains of world experience.

References:

1. Bloshchynskiy I, Grihan G. & Okhrimenko I. Formation of Psychophysical Readiness of Cadets for Future Professional Activity. *The Open Sports Sciences Journal*, 2021. 14(14), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.2174/1875399X02114010001>
2. Grihan G. & Varetska O. Formation of the Primary School Teachers' Information Competency in Postgraduate Education. *Postmodern Openings*, 2020. 11(3), 41-72. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/11.3/199>
3. Iatsyshyn A., Atamanyuk S. Knowledge Management in the Context of Digital Transformation of Education and Science in Ukraine: *Challenges in Professional Training Digital Technologies in Education Selected Cases Springer Cham*, Switzerland AG, 2024. 28 April. Pp 165–184. DOI:

61

https://doi.org/10.1007/978-3-031-57422-1_12. URL:

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-57422-1>

4. Launer M. Conference Proceeding 6th international Conference on Contemporary Studies in Management (CoSiM), *Sudenburg Working Paper* No. 16, November 2022. URL: https://www.ostfalia.de/cms/en/pws/launer/working_papers
5. Mamicheva O. & Sheremet M. Trends of modernization of psychologists' professional training in the system of special education. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 2020. 24 (6), 13010-13029, DOI: <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR261270>
6. Okhrimenko, I. & Sprynchuk, S. Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 2021. 9(9), p 40-48. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>
7. Sopivnyk R., Sopivnyk I., Suprun D. & Hryhorenko, T. Social leadership and team building. 2023. Kyiv: NULES.
8. Suprun D. Psychology of Management. 2023. Kyiv : DUSU. 423 p. 9. Suprun D. Modernization of the content of psychologists' professional training in the field of special education. 2019. Kyiv : Drahomanov NPU. 10. Suprun D. Academic mobility perspective in the context of professional internationalization in the field of special education. *Науковий часопис. Корекційна педагогіка*. 2018. Kyiv. 40, p. 83-89 DOI: 10.31392/NPU-nc.series19.2020.40.13. URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/34962/Sheremet_83-89.pdf?sequence=1

11. Sheremet M. Motivation development of mental health preservation of specialists in the field of special and inclusive education: european practices. *Pol Merkur Lek, ALUNA Publishing House* 1. 2023. p. 30-34 DOI: <https://doi.org/10.36740/Merkur202301104>

12. Tamozhska I. & Lehan I. Functioning and development of national and european adult education systems: a comparative aspect. *Conhecimento & Diversidade*. 2023. 15(40), p. 45-61 DOI: <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i40.11275>

Борисюк Ольга Миколаївна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри теоретичної психології,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2337-4489>

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В умовах сьогодення соціально-психологічний тренінг є одним з ефективних способів щодо підготовки поліцейських до дій в екстремальних умовах. Моделювання ситуацій різноманітного плану в межах тренінгу сприяє формуванню у майбутніх офіцерів Національної поліції України (НПУ) навичок та вмінь, які дозволять їм адекватно, швидко реагувати, приймати рішення у самих небезпечних ситуаціях.

Експериментальна перевірка та апробація програми розвитку психологічних компонентів розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ, умов оптимального її застосування у їхній майбутній професійній підготовці проводилась у процесі формувального експерименту, призначеного для обґрунтування і практичного підтвердження теоретичних положень роботи.

Основною формою реалізації програми були тренінгові заняття для експериментальних груп, які проводилися протягом одного навчального семестру. Всього було 9 занять, кожне тривалістю 1 година 30 хвилин.

Тренінгові заняття як ефективна форма навчання і метод розвитку управлінської компетентності в майбутніх працівників поліції дають змогу вирішити такі завдання:

1) структурувати уявлення курсантів про управлінську діяльність офіцера та сформуванню адекватне сприйняття свого місця і ролі у вирішенні її завдань; 2) сформуванню у курсантів позитивну мотивацію досягнення успіху та спрямованість на ефективне вирішення завдань у ситуаціях управлінської взаємодії;

3) виробити в них навички та вміння емпатійного включення в управлінське спілкування;

4) розвинути навички, вміння та культуру аналізу та прогнозування розвитку управлінських ситуацій і гнучкого комунікативного та поведінкового реагування на них;

5) розвинути навички та вміння до саморегуляції та самоконтролю; 6) виробити навички самоаналізу та критичного ставлення до себе;

63

7) сформуванню здатність до рефлексійного застосування набутого досвіду компетентного розв'язання управлінських завдань у майбутній професійно управлінській діяльності;

8) розвинути творчий індивідуальний стиль управлінської діяльності в умовах моделювання квазіуправлінських завдань з урахуванням індивідуально-психологічних якостей кожного поліцейського [1; 4].

Результати, які очікуються від реалізації програми тренінгу, такі: 1. Позитивна динаміка розвитку рівнів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України.

2. Розвиток оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових управлінських ситуаціях.

3. Розвиток рефлексії в майбутніх офіцерів поліції щодо цілей, смислу і результатів власної управлінської діяльності.

4. Розвиток саморегуляції майбутніх офіцерів поліції.

5. Формування навичок самоаналізу та критичного ставлення до себе. 6. Розвиток професійно важливих якостей, необхідних майбутньому офіцеру поліції.

7. Актуалізація особистісних смислів у реалізації управлінських функцій. 8. Активізація прагнення до творчого оволодіння та реалізації управлінської діяльності.

9. Формування творчого, індивідуального стилю управлінської діяльності.

Основні методи тренінгової роботи такі: тематичні та інтеракційні дискусії; методи групового розв'язування проблемних ситуацій; ділові та рольові ігри; система психотехнічних вправ (змістовні, зворотного зв'язку та корегування психічного стану) тощо.

Програма тренінгу управлінської компетентності передбачає поступовий перехід від одного етапу до іншого відповідно до визначених напрямків і психологічних умов її розвитку в курсантів ЛьвДУВС. Тому тренінг складається із чотирьох взаємозалежних блоків.

І блок (1 заняття – вступне) – «Вступ до тренінгу» – був орієнтований на введення учасників заняття в ситуацію соціально-психологічного тренінгу; ознайомлення з принципами роботи групи і вироблення групових ритуалів; створення атмосфери довіри; засвоєння ігрового стилю взаємодії; актуалізація учасниками власних очікувань, цілей і

смыслу участі у роботі в групі.

II блок (1 заняття – теоретичне) – «Управлінська компетентність як основа професійної діяльності офіцерів поліції» – був спрямований на розширення і структурування уявлення майбутніх офіцерів НПУ про

64

управлінську діяльність, критерії та складові їхньої компетентності; на усвідомлення значущості досягнення високого рівня управлінської компетентності як основного результату професійної підготовки.

III блок (5 занять) – «Психологічний розвиток управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ» – був націлений на розвиток управлінської компетентності за відповідними напрямками (розвиток мотивації досягнення, посилення впевненості в собі, створення нового успішного образу, за допомогою механізмів мотиваційного обумовлювання й перемикавання, формування інструментів самомотивації; формування спрямованості на справу та результат; розвиток емпатії, розвиток комунікативних навичок, умінь; засвоєння широкого набору комунікативних і поведінкових програм; розвиток навичок, вмінь і культури рефлексії своєї управлінської діяльності, адекватного сприйняття свого місця і ролі у вирішенні завдань управлінської діяльності.

IV блок (2 заняття) – «Закріплення змін» – був орієнтований на усвідомлення і закріплення змін, що відбулися в процесі реалізації програми; на формування спрямованості на подальший активний саморозвиток власної управлінської компетентності [1].

При відпрацюванні плану тренінгу розвитку управлінської компетентності та його змістовного наповнення ми використовували досвід і рекомендації практичних психологів – тренерів як до технології ведення тренінгу, так і до застосування окремих видів вправ на розвиток певних властивостей (І. Вачков, Н. Костриця, В. Лефтеров, В. Свистун, В. Ягупов, Т. Яценко та ін.) [2; 3; 4].

Кожне заняття було новим за метою та застосованими видами тренінгової роботи, але ми намагалися дотримуватися типової такої його методики:

1. Привітання учасників заняття (ігрові вправи, спрямовані на знайомство та емоційне налаштування учасників тренінгу на роботу).

2. Основна частина (змістовні тренінгові вправи, спрямовані на досягнення основної мети заняття).

3. Робота групи над квазіуправлінським завданням за темою заняття. 4. Рефлексія учасників занять.

5. Підведення підсумків (підсумкове обговорення досягнень і невдач, що виявилися у занятті, визначення особистих висновків і практичної значущості вироблених навичок і вмінь).

Отже, тренінг активізує процес навчання, посилює його практичну орієнтацію, допомагає перебороти деструктивні форми поведінки людини, у повній мірі сприяє оволодінню ними ефективними прийомами та способами

самовираження, управлінськими методиками та технологіями, оптимально формує теоретичну, практичну та психологічну види готовності до професійної діяльності, ефективно формує управлінську компетентність майбутнього офіцера НПУ.

Список використаних джерел:

1. Борисюк О. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України : дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
2. Костриця Н. М., Свистун В. І., Ягупов В. В. Ділові ігри в підготовці фахівців до управлінської діяльності : навч.-метод. посіб. Київ: Наук. метод. центр аграрної освіти, 2005. 53 с.
3. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія. У 2-х т. Т. 1 : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк : ДЮІ, 2007. 242 с.
4. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Київ, 2007. 225 с.

кандидат юридичних наук, старший дослідник,
заслужений юрист України,
заступник директора,
Державний науково-дослідний інститут МВС України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3345-8408>

Пампура Ігор Іванович,
магістр психології,
старший науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,
Державний науково-дослідний інститут МВС України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7202-1391>

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ МЕНЕДЖЕРА-ПРАВООХОРОНЦЯ

Загальновідомим є той факт, що результативність та успішність діяльності в будь-якій професії багато в чому залежать від того, чи відповідають індивідуальні особливості конкретної людини умовам і характеру діяльності, що виконується. Адже саме ступінь цієї відповідності значною мірою і визначає вірогідність ефективного та успішного виконання професійних обов'язків.

Відмінною рисою сьогодення є постійно зростаючий обсяг завдань, які висувуються перед правоохоронними органами. Ефективна реалізація відповідних завдань вимагає більш підготовленого, кваліфікованого і працездатного персоналу, здатного діяти за новими методами і прийомами та гнучко адаптувати наявні організаційно-адміністративні структури до сучасних вимог. Особливої актуальності набуває усе, зазначене вище, коли йдеться про персонал, який перебуває на керівних посадах.

Успішність діяльності в будь-якій професії, передусім, залежить від відповідності індивідуально-типологічних та особистісних якостей конкретної людини вимогам діяльності, що виконується.

Сучасні тенденції професійної управлінської діяльності вимагають від менеджерів: домінування не раціонально-прагматичних аспектів управління, а соціально-психологічних аспектів, особистісних компонентів діяльності; здатності здійснення безперервного спілкування, орієнтованого на передачу управлінської інформації, здобуття і обробку зворотного зв'язку та зворотної інформації; знання основ та технологій менеджменту, які сприяють підвищенню ефективності та результативності діяльності організації і рівня задоволеності працівників працею, формуванню відчуття причетності до роботи компанії [1].

Саме вміння нестандартно мислити, швидко навчатися та адаптуватися до ситуацій, які постійно змінюються; здатність до швидкого вирішення проблемних ситуацій, відхиляючись від традиційних схем мислення, пошуку нових оригінальних та цікавих ідей є складовими такої особистісної якості, як креативність.

У наукових дослідженнях виокремлюють шість параметрів характеристик креативності: здатність до знаходження і формулювання проблеми; здатність до генерування великої кількості ідей; гнучкість як уміння продумування різноманітних ідей; оригінальність – властивість відповідати на стимули нестандартно; здатність удосконалювати об'єкт, додаючи деталі; уміння вирішувати проблеми, тобто здатність до аналізу й синтезу [2].

Креативні менеджери, надають перевагу новаторським рішенням, відрізняються оригінальністю поглядів, гнучкістю і конструктивністю дій у нестандартних ситуаціях, незалежністю суджень. Такі управлінці цінують творчий підхід в інших людях, створюють умови для творчого прояву ініціативи. Вони настирливі у виконанні завдань, прагнуть вчитись на помилках і готові ризикувати. Креативні менеджери роблять працю цікавішою, перетворюючи її на щось нове. За допомогою методів управління вони впливають на процес досягнення визначених організацією цілей на усіх етапах. Відповідно до завдань, які виконуються на кожному з етапів, креативний менеджер має бути лідером, дипломатом, вихователем, інноватором.

Креативність як особистісна якість потребує постійного вдосконалення. Для того, щоб креативність особистості реалізувалася у продуктивній діяльності, необхідно не тільки забезпечити психолого-педагогічний супровід розвитку креативності, а й цілеспрямований вплив на особистість для формування інших якостей, що забезпечать їй успішну діяльність.

Формування та розвиток у менеджерів креативного потенціалу можна реалізувати за рахунок спеціальної психологічної підготовки, яка має охоплювати такі етапи: оволодіння уміннями та навичками формування творчого мислення; оволодіння методами вирішення нестандартних задач; опанування формами креативного підходу до управлінської діяльності.

На різних етапах розвитку креативності у менеджерів слід застосовувати такі підходи: загальний (розвиток креативності без урахування специфіки професійної діяльності), спеціальний (розвиток креативності з урахуванням специфіки професійної діяльності), системний (розвиток креативності на основі створення сприятливого середовища), компетентний (розвиток креативності як соціально-професійної компетентності), діяльний (розвиток креативності за допомогою залучення до виконання творчої діяльності). Застосування загального підходу доцільно на попередньому і початковому етапах професійної підготовки управлінців; компетентного – на початковому, середньому, вищому, післявузівському і додатковому етапах; спеціального – на

середньому, вищому, післявузівському і додатковому етапах; діяльного і системного – на всіх етапах професійної підготовки [3].

Формування та розвиток креативного потенціалу майбутніх менеджерів, доцільно здійснювати під час спеціальної психологічної підготовки, яка має охоплювати такі аспекти: оволодіння уміннями та навичками формування творчого мислення; оволодіння методами вирішення нестандартних завдань; опанування формами креативного підходу до управлінської діяльності. Кінцевий результат відповідної підготовки має бути спрямована на розвиток: швидкості

мислення, легкості оцінювання, ретельності в пошуку вирішення проблем; передбачення наслідків, продукування креативних ідей; ділових стосунків, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії; управлінських якостей [4].

Слід враховувати, що вихід на новий рівень управлінської успішності можливий за умови наявності знань щодо: психологічних механізмів розвитку креативності особистості; основних методів і прийомів розвитку креативного мислення, інтуїції, гнучкості мислення і спілкування, асертивності, орієнтації на ефективність та якість.

У кожному з нас закладено потенційні здібності, які при грамотному підході можна розкрити. Для цього необхідно створити комфортний психологічний клімат у колективі та максимально задіяти знання і навички працівників, надати їм можливість самореалізації. Вдалі пропозиції та ідеї обов'язково мають заохочуватися, бо для креативних людей дуже важлива оцінка їхньої праці, іноді навіть важливіша, ніж матеріальні стимули.

Тож нині сучасна стратегія креативного управління має ґрунтуватися на творчому підході до діяльності не тільки керівництва, але і всього колективу, тому креативному менеджеру необхідно використовувати та розвивати не лише свої потенційні можливості, а й потенціал персоналу організації.

Список використаних джерел:

1. Механізм мотиваційної спрямованості особистості менеджера у процесі професійного розвитку. URL:
<https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/69ca3384-3a17-405a-9b2bcb67ec3c8a84/content>
2. Креативність учителя як чинник розвитку педагогічної творчості. URL:
<http://eprints.zu.edu.ua/16821/1/пав..pdf>
3. Креативний менеджмент як запорука сучасного ефективного управління. URL:
<https://economics.net.ua/files/archive/2012/No3-4/67-72.pdf>
4. Вплив креативності на ефективність управлінської діяльності. URL:
https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/3_2009/9.pdf.pdf

Волинець Наталія Валентинівна,
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-4118-9773>

Шевчук Ірина Валентинівна,

старший офіцер відділення соціального супроводу,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького
ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0000-9111-5548>

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДПСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

У час повномасштабної російсько-української війни військовослужбовці Державної прикордонної служби України (ДПСУ) перебувають у постійному фізичному та емоційному напруженні через ризик для життя, необхідність приймати важкі рішення та відповідальність за безпеку кордону та виконання службово-бойових завдань у зоні бойових дій. В умовах війни військовослужбовці ДПСУ часто працюють у режимі підвищеної готовності без належного відпочинку або ротації, що посилює їхнє виснаження і може призвести до професійного та емоційного вигорання.

Специфіка їхньої професійної діяльності полягає у постійному тиску, ризику, виконанні завдань у складних умовах із недостатньою чи невизначеною інформацією, обмеженим часом і великою відповідальністю за результати. Окрім того, військовослужбовці ДПСУ стикаються з негативним впливом фізіологічних, біохімічних, соціально-психологічних та інших чинників, які сприяють виникненню різних негативних психічних станів. Це призводить до підвищеного психологічного навантаження, наповненого сильними емоційними переживаннями, стресом та, іноді, може призвести до недостатньої готовності до виконання завдань. Також, емоційне вигорання спостерігається у військовослужбовців ДПСУ, які перебувають, з незалежних від них обставин, у тилкових частинах, але морально і психологічно налаштовані на службу у бойових підрозділах або готуються до ротації в зону бойових дій.

Синдром емоційного вигорання, який виникає у військовослужбовців – учасників бойових дій, є комплексним явищем, що складається з комплексу негативних емоцій, викликаних тривалими інтенсивними міжособистісними взаємодіями та складними ситуаціями, і може проявлятися як несвідомий захисний механізм та призводити до виключення або

обмеження емоційного вираження у відповідь на психотравмуючі впливи (О. Кожедуб, А. Литвинова) [1].

Відповідно до МКХ-11, емоційне вигорання – це хворобливий синдром, спричинений тривалим стресом на роботі, який може сприяти виникненню професійного вигорання, що є результатом тривалого фізичного та емоційного стресу на роботі та може призвести до втоми, втрати мотивації та інтересу до роботи, а також почуття безсилля, дратівливості та безпорадності. При цьому вигорання може виникати не тільки внаслідок роботи, але й через проблеми в особистому житті, соціальні проблеми тощо. Обидва захворювання мають схожі симптоми, такі як: почуття виснаження та втрата інтересу до діяльності, які раніше приносили задоволення. Основні симптоми вигорання включають втому, відсутність енергії, відчуття виснаження, психологічне відчуження та негативне ставлення до роботи, а також зниження професійної продуктивності.

Наразі, навіть в підрозділах, які не знаходяться в зоні ведення бойових дій, військовослужбовці ДПСУ перебувають в стані психоемоційної напруженості,

який характеризується тимчасовим зниженням стійкості психічних і психомоторних функцій, вираженими соматовегетативними реакціями та зниженням професійної працездатності. Фахівці визначають п'ять основних категорій ризику, які провокують виникнення синдрому психоемоційного напруження: клінічні (зниження стійкості до стресу, яке може проявлятися у вигляді реактивної тривожності, емоційної лабільності), психологічні (зменшення самооцінки, рівня адаптованості до соціального середовища та толерантності до фрустрацій), фізіологічні (зміни в балансі між симпатичною і парасимпатичною нервовими системами, а також у гемодинаміці), ендокринні (активація симпато-адреналової та гіпоталамо-гіпофіз-надниркової систем, яка може викликати відповіді організму на стрес) та метаболічні (збільшення концентрації транспортних форм жиру у крові). Виникнення стресу у певній ситуації часто зумовлене суб'єктивними чинниками, пов'язаними з індивідуальними особливостями конкретної особистості, оскільки стрес, головним чином, спричиняється сприйняттям загрози [1].

Професійна діяльність військовослужбовців вимагає цілковитого їхнього включення у професійну діяльність, адже вони продовжують виконувати військові обов'язки навіть тоді, коли перебувають на лікарняному, у відпустці, проводять час із родиною, навіть поза службою, оскільки у будь-який момент її можуть викликати для виконання службових завдань [2]. До того ж, чим вищим є рівень посади військовослужбовця, тим більшою є його відповідальність, яка вимагає постійного моніторингу діяльності підлеглих, знання актуального стану справ, уміння прогнозувати життєві та бойові обставини тощо. А коли йдеться про воєнний стан у країні, боротьбу з агресором і повномасштабну війну на її території, коли військовослужбовець

перебуває в зоні бойових дій, він знаходиться у постійному стресі, тривозі, страху, емоційному напруженні, іноді у відчаї. Довгострокове перебування в таких складних обставинах є дуже стресогенним для будь-якого військовослужбовця та зумовлює виникнення професійного вигорання [3].

Оскільки військова справа є однією з професій, яка пов'язана з виконанням службових обов'язків в екстремальних, напружених і стресових умовах, то виникнення синдрому професійного та емоційного вигорання є результатом спотворення, зміни, деформації його внутрішнього світу, що не тільки перешкоджає його продуктивній праці, а й унеможлиблює його самореалізацію в різних сферах життєдіяльності, негативно впливає на його психічне здоров'я та знижує психологічне благополуччя та задоволеність життям [4].

Професійне вигорання у військовослужбовців виникає тоді, коли внутрішні та зовнішні вимоги безперервно переважають над внутрішніми та зовнішніми ресурсами, і через це у них порушується стан саморівноваги в управлінні та здійсненні власної діяльності. Вихідним маркером у формуванні професійного вигорання, за О. Хайрулінім, є проблеми, пов'язані з його емоційною сферою, зокрема й поступове емоційне виснаження [5].

До основних чинників впливу на військовослужбовців внаслідок яких виникає професійне та емоційне вигорання, С. Кравчук, Г. Кузьменко, О.

Макаренко, О. Ходос відносять: надмірне навантаження, яке появляється через необхідність виконання завдань не за призначенням і таких, що не пов'язані з бойовою підготовкою; відсутність можливості самовдосконалення та саморозвитку; ненормоване перебування на службі; незадовільне ставлення старших начальників до підлеглих; низька ефективність розв'язання проблем із житлом; ігнорування особистих проблем військовослужбовців; інші причини, наприклад, ненадання заслужених вихідних днів, відсутність чіткого графіка несення служби тощо [3].

Діяльність військовослужбовців в умовах війни, в екстремальних і небезпечних умовах супроводжується несприятливим впливом різних хімічних, фізичних, психологічних та інших патогенних чинників, які спричиняють виражений фізіологічний і психоемоційний стрес, що здійснює сильний психотравмуючий впливом подій і службово-бойових обставин на психіку військовослужбовців. Серед чинників ризику для збереження психічного здоров'я військовиків є і втрата внутрішньої мотивації до військової служби та зниження інтересу й ініціативності у службово-бойовій діяльності [6].

Професійне та емоційне вигорання військовослужбовців ДПСУ негативно впливає і на їхнє оточення (колег, сім'ю та ін.), оскільки проявляється в негативному емоційному налаштуванні, емоційній холодності, відчуженості, та ворожості [7]. Розвиток процесу професійного та емоційного

вигорання у військовослужбовців призводить до значної фрустрації, часто є причиною розчарування в обраній професії, втрати сенсу службової діяльності та, як наслідок, ухвалення рішення про звільнення зі служби.

Отже, професійне та емоційне вигорання військовослужбовців ДПСУ, в тому числі, які мають досвід виконання завдань у зоні активних бойових дій, є не тільки небезпечним для їхнього життя, а й впливає на їхні стани, переживання та розвиток особистості, адже вони безупинно перебувають під напруженням власних думок, страхів, служби без можливості звільнитись та тиску соціуму.

Список використаних джерел:

1. Синдром вигорання у військовослужбовців : етіологія, ознаки, психодіагностика, корекція, профілактика: практичний посібник / Авт.- упоряд. Р. Тараненко, Ю. Титаренко. Кропивницький : НВЦ УІАТАП, 2024. 75 с.
2. Пріб Г. А. Патопсихологічні складові емоційного вигорання військовослужбовців як чинник націо-нальної безпеки. *Економіка та держава. Серія «Державне управління»*. 2019. № 3 (11). С. 75–85.
3. Гачак-Величко Л. А. Особливості професійного вигорання військовослужбовців: психологічний аспект. *Журнал сучасної психології*. № 3. 2022. С. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-3-4>
4. Думбрава О. П. Професійне вигорання офіцерів Збройних сил України як психологічна проблема. *Український психолого-педагогічний науковий збірник*. 2020. № 19. С. 24–29.
5. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 220 с. 6. Колесніченко О. С. Психологічні

особливості прояву професійної деформації військовослужбовців внутрішніх військ МВС України з різним стажем служби. *Збірник наукових праць Харківського уні-верситету Повітряних сил*. 2014. No 2. С. 239–243.

7. Карамушка Л., Гнускіна Г., Івкін В. Професійне вигорання: зв'язок із «внутрішніми» та «зовнішніми» професійними характеристиками підприємців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. No 2– 3(5–6). С. 74–80.

73

Волошина Оксана Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень,
Національна академія внутрішніх справ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4166-2847>

МОБІНГ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ПОЛІЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Актуальність дослідження проблеми зумовлюється суспільною небезпечністю мобінгу, оскільки його наслідки можуть завдати шкоди як психічному, так і фізичному здоров'ю людини. На законодавчому рівні він врегульований Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», де визначено термін «мобінг (цькування)» та адміністративна відповідальність за його вчинення. Однак, не зважаючи на вже існуючу судову практику з питань встановлення фактів мобінгу [1], ця проблема недостатньо досліджена стосовно правоохоронних органів, зокрема в НП України. На нашу думку, специфічні умови службової діяльності в поліції створюють складнощі для фіксації і дослідження мобінгу, певним чином сприяють його виникненню і розповсюдженню. З метою окреслення перспективних напрямів попередження, моніторингу та подолання мобінгу в структурних підрозділах НП України, було вирішено дослідити зарубіжний досвід вирішення проблеми мобінгу, визначити можливості його використання у вітчизняних реаліях.

Під мобінгом ми розуміємо різновид психологічного тиску, який характеризується прямим або непрямим цькуванням поліцейського в службовому колективі, як правило, з метою його звільнення або переведення в інший підрозділ.

Певна когорта науковців визнають, що мобінг та інші види насилля на

робочому місці часто є результатом взаємодії організаційно-ситуаційних та індивідуально-психологічних факторів (O'Leary-Kelly et al., 1996; Aquino et al., 1999; Zapf, 1999, Pearson, 2000), де особистість і організація здійснюють взаємоспрямований вплив одне на одного.

Враховуючи це, можливо припустити, що, з одного боку, особистість може набути схильності до мобінгу в певному організаційному середовищі, а з іншого, – на управлінське середовище організації також може впливати агресивна поведінка її членів.

На нашу думку, мобінг необхідно відрізнити від суворого (авторитарного) управління, оскільки останній являє собою стиль керівництва, що вимагає

чіткого дотримання правил на робочому місці та виконання складних завдань у визначений термін. Особливо це стосується управління правоохоронними органами, оскільки воно характеризується обов'язковою для виконання системою формальних норм; ієрархічною системою професійних ролей та статусів; формалізованою системою санкцій за порушення цих норм; перевагою вертикальних комунікацій над горизонтальними тощо.

Відтак, мобінг та авторитарний менеджмент можна розрізнити за деякими чинниками. Зокрема, авторитарному управлінню притаманні такі своєрідності:

- якщо роботодавець не задоволений результатами роботи працівника, він відверто роз'яснює причини незадоволення;
- роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи заявленим завданням, не припускаючи образливих принижень та підкреслення особистих недоліків;
- роботодавець при прийнятті працівника на роботу роз'яснює як саме буде визначатись якість виконаної роботи (завдання = результат); – якщо у працівника виникають труднощі при виконанні роботи, роботодавець надає необхідні роз'яснення;
- працівники, які об'єктивно найкраще виконують роботу відзначаються керівництвом, обов'язково з конструктивною аргументацією. Натомість, мобінгу, на відміну від суворого керівництва, притаманне несправедливе, упереджене ставлення до працівника з боку керівника, яке проявляється у психологічному тиску [2].

Також не обґрунтовано вважати мобінгом вимоги керівника щодо належного виконання працівником поліції службових обов'язків, зміну робочого місця та посади працівника у зв'язку із службовою необхідністю.

Слід зазначити, що зарубіжні науковці (Salin, 2003; Archer, 1999; Beck and Wilson 1997, 2000; Einarsen, 1994; Vartia, 1996; Gavin Dick, 2008 та ін.) доволі ґрунтовно досліджували структури та процеси, які сприяють виникненню мобінгу. Зокрема, Salin (2003) доводить, що існують фактори, які сприяють виникненню мобінгу. Перший з них – дисбаланс сил, який є особливою ознакою таких структурних організацій як поліція чи пожежна служба. Другий – це низький ризик настання несприятливих наслідків для винного. Archer (1999) зазначає, що у великих та бюрократичних воєнізованих організаціях знуцання допускається як засіб досягнення результату та розглядається як ефективний

спосіб мотивації поліцейських. У контексті поліції, прикладом мотиваційного фактору можливе використання залякування, цькування з метою змусити поліцейського з низькою ефективністю перевестися або звільнитися.

Beck and Wilson (2000) відзначали важливість процесів соціалізації в поліцейській культурі, за якої новобранці піддаються впливу старших,

досвідчених, але більш цинічних офіцерів, які пережили тривалий деструктивний вплив на їх ставлення до роботи. Також науковці дійшли висновку, що поліцейським службам притаманні унікальні «організаційні характеристики» та «практики управління», які проявляються у відсутності підтримки, справедливості та цінності особи поліцейського для структури організації.

Окрім цього, наш науковий інтерес був спрямований на аналіз методологічних підходів щодо організації дослідження цього явища в поліції закордонних країн. Останнім часом наукові дискусії зосереджені на тому, як «вираховувати», визначати осіб, які піддаються цькуванню та залякуванню. Донедавна дослідниками використовувались наступні критерії для фіксації мобінгу: це неодноразові, повторювані дії із стійким досвідом негативної поведінки за останні шість місяців. Ми вважаємо, що це знижує якість дослідження, адже факти мобінгу можуть мати щотижневу і щомісячну частість, що не дозволяє виявляти певну кількість людей, які повідомили про регулярну негідну поведінку на роботі, але не вважають себе жертвами мобінгу (Hoel & Coorer, 2000; Cowie & Jennifer, 2000). Таким чином, більшості досліджень мобінгу у Великій Британії притаманний певний недолік, пов'язаний з тим, що дослідники зосереджуються на тих особах, які самі себе маркують як жертви, ігноруючи значну кількість справжніх потерпілих, які щотижня переживають тиск і приниження, однак не вважають себе жертвами мобінгу. Такого роду підхід притаманний не лише дослідженням британських вчених. Нещодавнє дослідження в США (Lutgen-Sandvik et al., 2007) встановило, що лише одна третина учасників у США визнають себе потерпілими від мобінгу.

Враховуючи прогалини в методологічному підході до дослідження мобінгу в поліції, англійський дослідник Gavin Dick (2008) розширив вибірку до фіксації фактів мобінгу щодня, щотижня, щомісяця, рідше одного разу на місяць і ніколи. Було опитано близько 1500 поліцейських Великої Британії (48% від загальної чисельності). Дослідницький факторний аналіз проводився із врахуванням трифакторної моделі мобінгу (напад на результати роботи, утиск на особистість поліцейського та відверте цькування) та двофакторної управлінської моделі (організаційна та управлінська підтримка та участь у прийнятті рішень). Gavin Dick досліджував цькування загалом для формування індексу загальної негативної поведінки, виходячи з припущення, що всі негативні форми поведінки однакові за наслідками свого впливу на особистість. Дослідницька анкета містила шістнадцять запитань про керівника та його організаційну поведінку за п'ятибальною шкалою Лайкерта. Науковець встановив, що фактор управлінської підтримки дуже значний та корелює з умінням слухати та спілкуватися, а також відсутністю культури звинувачення. Натомість, фактор

організаційної підтримки суттєво залежить від того, чи

наявний позитивний контакт, відкритість і чесність у взаєминах з вищим керівництвом. Підсумовуючи, він стверджує, що наслідки неефективного міжособистісного керівництва створюють сприятливе середовище для мобінгу – зафіксована велика кількість офіцерів, які регулярно стикаються з негативною поведінкою, і лише незначна частка офіцерів, які зазнають дуже інтенсивного залякування. Головним чином, це непрямі та стримані негативні дії, які ускладнюють виявлення особи мобера. Щоб уникнути цієї проблеми, науковець пропонує регулярно спостерігати за негативною поведінкою, щоб попередити її ескалацію у мобінг [3].

Отже, аналіз досліджень зарубіжних науковців дозволяє стверджувати, що умови служби в поліції створюють додаткові сприятливі чинники для виникнення та поширення мобінгу в поліцейському професійному середовищі. Для попередження та подолання цього деструктивного явища доцільно використовувати весь арсенал управлінських методів, запозичувати кращий зарубіжний досвід, водночас користуючись своїм управлінським досвідом і відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого службового колективу поліції. Напрямом подальших наукових пошуків може стати дослідження індивідуальних особливостей об'єктів і суб'єктів мобінгу в поліцейському середовищі.

Список використаних джерел:

1. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу. URL:https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2_%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.pdf
2. Корудян І.В. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу : Бібліогр. опис. Суми, 2020. 31 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/48584ffc-599c-49bf-bf5a-fb02569cc936>.
3. Dick Gavin P.M. The influence of managerial factors on bullying in the Police. *Kent Business School Working Paper*. 2008. Series No. 179. URL: <https://kar.kent.ac.uk/id/eprint/23476>

Вуйма Анастасія Геннадіївна,
 доктор філософії з права,
 старший інспектор з особливих доручень відділу супроводження
 інформаційної підсистеми розшукового призначення,
 Управління інформаційно-аналітичної підтримки
 ГУНП в Дніпропетровській області
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6215-5361>

ЗАСТОСУВАННЯ ПОТЕРПІЛООРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ У ЗЛОЧИНАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НАСИЛЬСТВОМ

В умовах збройної агресії рф загострилися не без того складні питання захисту прав людини та забезпечення законних інтересів потерпілих від кримінальних правопорушень, а особливо тих, що пов'язані з насильством. Проблематика протидії насильницьким злочинам – це актуальне питання, адже через учинення кримінальних правопорушень цього виду потерпілій особі, як правило, завдаються і фізична, і моральна, і матеріальна шкода. Це свідчить і про високий рівень суспільної небезпеки цих кримінальних правопорушень, і засвідчує складність розслідування подібних фактів. Поширеними серед злочинів, пов'язаних із застосуванням насильства, вже тривалий час залишаються:

- 1) домашнє насильство;
- 2) сексуальне насильство, у тому числі пов'язане з конфліктом;
- 3) корисливо-насильницькі кримінальні правопорушення.

Зауважимо, що нерідко в юридичній літературі насильницькими кримінальними правопорушеннями визнаються всі кримінальні правопорушення проти життя та здоров'я особи, а також пов'язані із застосуванням зброї. Вважаємо цей підхід також обґрунтованим, однак на нашу думку, він відповідає широкому підходу до тлумачення, тобто при трактуванні цієї групи кримінальних правопорушень у широкому сенсі. У вузькому сенсі під злочинами, пов'язаними з насильством, ми пропонуємо розуміти три окреслені нами групи злочинів.

Кримінальні провадження, розпочаті за ознаками насильницьких злочинів є сенситивними (чутливими) справами, а тому вимагають застосування потерпілоорієнтованого підходу. У протилежному разі рівень недовіри потерпілих до представників правоохоронних органів зростатиме, збільшуватиметься кількість замовчування ними протиправних діянь і може мати місце вторинна травматизація цих учасників провадження.

Потерпілоорієнтований підхід у процесі розслідування передбачає: 1) встановлення психологічного контакту з потерпілими, налагодження

відчуття «безпечної комунікації»;

2) залучення психолога до допиту та інших процесуальних дій, учасниками яких є потерпілі та неповнолітні свідки;

3) використання методики зеленої кімнати та барнахуз під час проведення слідчих (розшукових) дій;

4) мінімізація комунікації потерпілого з підозрюваним;

5) проведення лише одного допиту, під час якого з'ясовуватимуться обставини вчинення кримінального правопорушення (за можливості), а також здійснення його із безперервним відеозаписом для подальшого використання таких матеріалів під час проведення психологічних експертиз;

6) дотримання принципів найкращих інтересів дитини;

7) застосування холістичного підходу у взаємодії з потерпілими, тобто сприяння задоволенню її потреб, зумовлених подією кримінального правопорушення (наприклад, сприяти отриманню потерпілою особою медичної та психологічної допомоги, роз'яснювати її право на професійну правничу допомогу, у тому числі безоплатну, тощо);

8) використання в комунікації з потерпілими чутливого мовлення, тобто унеможливлення використання стигматизуючої, віктимізуючої лексики, дотримання засад безбар'єрного мовлення тощо.

Вважаємо, що дотримання окреслених засад, як під час проведення окремих слідчих (розшукових) дій, так і в цілому у процесі розслідування є важливою умовою здійснення кримінального провадження у злочинах, пов'язаних із насильством. Слідчий, якому доручено проведення досудового розслідування зобов'язаний керувати ними в своїй практичній діяльності як загалом щодо розслідування, так і в контексті проведення окремих слідчих (розшукових) дій у злочинах цієї групи.

Огляд – одна з найпоширеніших слідчих (розшукових) дій, що проводиться під час розслідування злочинів. Типовим є здійснення огляду місця події та предметів, а також відеозаписів і комп'ютерних даних. У злочинах, пов'язаних із насильством, слідчі досить часто до участі в оглядах залучають потерпілих, керуючись тим, що вони можуть вказати на розташування предметів, які можуть зберігати на собі сліди кримінальних правопорушень або прокоментувати події, зафільмовані на відеозаписі чи розміщені в Інтернеті, хмарному сховищі особи, причетної до вчинення злочину тощо. На нашу думку, принцип «залученості потерпілого до процесуальних дій» повинен носити поодинокий характер, виключно в тих випадках, коли наприклад, без допомоги потерпілого неможливо встановити місце вчинення кримінального правопорушення. Це, зокрема, може мати місце у випадках учинення сексуального насильства, котре відбулося поза межами населеного пункту, у лісосмугах тощо.

До участі в огляді відеозапису представники органу досудового розслідування нерідко запрошують потерпілих. Така потреба може виникнути, якщо потерпіла особа неправильно вказує на окремі ознаки особи злочинця або обставини скоєння злочину. Наприклад, потерпіла може невірно вказати колір одягу, в який був одягнений підозрюваний у момент скоєння кримінального

правопорушення стосовно нею. Поширеними в слідчій практиці є факти, коли потерпілі або не можуть точно вказати дату скоєння злочину або некоректно вказують її або час учинення кримінального правопорушення. Такі обставини можуть пояснюватися як впливом тривалого проміжку часу між самою подією кримінального правопорушенням і початком розслідування, так і несвідомим витісненням потерпілим з пам'яті травмуючих подій. Слід зауважити, що стратегія уникнення згадувань про травму найбільш адекватна в гострому періоді, а тому сприяє подоланню наслідків раптової травми [1, с. 27]. Тому слідчі мають враховувати це і під час планування розслідування в цілому, і під час визначення оптимального часу проведення слідчої (розшукової) дії.

Слід зважати, що перегляд за участю потерпілої особи відеозапису, на якому зафільмовано окремі факти протиправної діяльності потенційного підозрюваного, також може призвести до вторинної віктимізації. Вважаємо, що такі дії слідчий повинен проводити самостійно, а за умови встановлення невідповідності у показаннях потерпілої особи та подіями і фактами, відображеними на відеозаписі, на нашу думку, доцільно звернутися за консультацією до психолога про з'ясування можливості проведення такої дії за участю потерпілого без ретравматизації.

Допит у злочинах, пов'язаних із насильством, неодмінно слід проводити за участю психолога чи психологині. Причому обов'язковим у цьому контексті є не просто присутність спеціаліста, слідчий має попередньо ознайомити останнього з обставинами справи та вказати у чому полягатиме сутність допиту. На нашу думку, методика підготовки до допиту в такому разі має полягати в підготовці запитань, які слідчий планує поставити потерпілому та скоригувати їх у подальшому за участю психолога. Таким чином, у таких справах важливою є ретельна підготовка, що подекуди має включати отримання консультацій психолога.

При плануванні допиту потерпілого слід враховувати можливість його здійснення із застосуванням безперервного відеозапису. Перевагами такого підходу є: 1) подальше використання отриманих матеріалів під час проведення психологічної експертизи; 2) спростування доцільності проведення повторного допиту. Апробованим є застосування такого підходу стосовно неповнолітніх осіб, адже саме їх показання, в силу їх віку та особливостей інтелектуального розвитку, сприймаються критично стороною захисту. Тому призначення психологічної експертизи в такому разі дозволить вирішити такі питання: