

Міністерство внутрішніх справ України  
Харківський національний університет внутрішніх справ  
Сумська філія

**Т. Пономаренко**

# **Професійно-психологічна підготовка поліцейського**

Навчальний посібник

Суми – 2025

УДК 159.9:351.74(075.8)

П56

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
(протокол № 13 від 29.05.2025 р.)*

**Рецензенти:**

**Наталя МІЛОРАДОВА** – професор кафедри психології, соціології та педагогіки Навчально-наукового інституту № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;

**Світлана КУЗІКОВА** – завідувач кафедри психології Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка, академік Національної академії наук вищої освіти України, член-кореспондент Української академії акмеологічних наук, доктор психологічних наук, професор.

**Пономаренко Т. О.**

**П56** Професійно-психологічна підготовка поліцейського : навч. посібник / уклад. Т.О. Пономаренко. – Суми : ФОП Цьома С.П., 2025. – 188 с.

Навчальний посібник містить систематизований виклад змісту навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка поліцейського», що спрямована на спеціально організовану підготовку поліцейських і допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і забезпечити успішне розв'язання завдань, що стоять перед ними під час виконання обов'язків в екстремальних умовах та умовах воєнного стану. Необхідність професійно-психологічної підготовки поліцейських обумовлена специфікою та особливостями їх професійної діяльності. Посібник спрямований на розвиток у майбутніх правоохоронців резильєнтності та опірності стресу; чіткого уявлення про психологічні закономірності та техніки професійного спілкування і психологічного впливу; здатності вчасно застосовувати методи та засоби психологічної саморегуляції, а також надання першої психологічної підготовки в умовах виконання службових обов'язків; розуміння причин та особливостей психологічного вигорання і професійної деформації з метою попередження та подолання цих явищ. Наприкінці поданий основний тезаурус, вивчення якого є невід'ємною частиною опанування навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка поліцейського».

Навчальний посібник «Професійно-психологічна підготовка поліцейського» рекомендований для здобувачів вищої освіти спеціальностей D8 Право та K9 Правоохоронна діяльність Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, інших закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації, а також усіх, хто цікавиться питаннями психології спілкування та взаємодії.

**УДК 159.9:351.74(075.8)**

© Т. Пономаренко, 2025

© ФОП Цьома С.П., 2025

## ЗМІСТ

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП .....                                                                                                 | 5  |
| РОЗДІЛ 1. ЗМІСТ І СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ<br>ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....                         | 7  |
| 1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників<br>поліції .....                                 | 7  |
| 2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника<br>поліції .....                                  | 9  |
| 3. Значення психологічної підготовки працівника поліції .....                                               | 11 |
| 4. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності .....                                             | 13 |
| РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНОПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ<br>ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО.....                          | 21 |
| 1. Професійне становлення працівника поліції.....                                                           | 21 |
| 2. Кризи професійного становлення особистості.....                                                          | 28 |
| 3. Психологічні особливості криз професійного становлення.....                                              | 31 |
| 4. Зміст і прояви професійної деформації .....                                                              | 33 |
| 5. Профілактика професійної деформації працівників поліції ..                                               | 37 |
| РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО<br>СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ .....                    | 45 |
| 1. Поняття і основні функції спілкування .....                                                              | 45 |
| 2. Комунікація у структурі спілкування.....                                                                 | 56 |
| 3. Труднощі спілкування та їх подолання при встановленні<br>психологічного контакту .....                   | 60 |
| 4. Особливості ділового спілкування в умовах діяльності<br>працівника Національної поліції .....            | 62 |
| 5. Психологія спілкування поліцейського з різними<br>категоріями громадян .....                             | 67 |
| РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ<br>КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО .....     | 79 |
| 1. Поняття конфлікту та його види .....                                                                     | 79 |
| 2. Позитивні та негативні функції конфлікту.....                                                            | 82 |
| 3. Конфліктна компетентність поліцейського.....                                                             | 85 |
| 4. Медіація як сучасний метод врегулювання конфліктів .....                                                 | 87 |
| РОЗДІЛ 5. ПСИХОЕМОЦІЙНА НАПРУГА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ<br>У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ..... | 94 |
| 1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику .....                                                      | 94 |

|                                                                                                                                                                                                              |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2. Поняття «посттравматичний стресовий розлад». Адаптивні можливості працівників поліції. Профілактика професійного стресу працівника поліції.....                                                           | 95         |
| 3. Формування психологічної готовності працівників поліції до дій в екстремальних ситуаціях в умовах воєнного стану.....                                                                                     | 98         |
| 4. Стресостійкість та психологічна адаптація працівників поліції до дій в умовах воєнного стану. Організаційно-психологічні заходи збереження працездатності працівника поліції в умовах воєнного стану..... | 103        |
| 5. Психологічні складові здорового способу життя працівника поліції. Профілактика суїциду.....                                                                                                               | 109        |
| 6. Ресурси для збереження ментального здоров'я .....                                                                                                                                                         | 115        |
| 7. Техніки для зняття стресу .....                                                                                                                                                                           | 118        |
| <b>РОЗДІЛ 6. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>                                                                                                                                                       |            |
| <b>ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ .....</b>                                                                                                                                                                     | <b>132</b> |
| 1. Психологія натовпу. Види натовпу .....                                                                                                                                                                    | 132        |
| 2. Типології стратегій психологічного впливу.....                                                                                                                                                            | 134        |
| 3. Класифікації методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності .....                                                                                                                              | 137        |
| 4. Правомірний психологічний вплив на осіб, які протидіють розслідуванню .....                                                                                                                               | 142        |
| 5. Правовий статус працівників Національної поліції, журналістів та інших представників ЗМІ.....                                                                                                             | 148        |
| 6. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю .....                                                                                                              | 151        |
| <b>РОЗДІЛ 7. ПЕРША ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА В РОБОТІ</b>                                                                                                                                                        |            |
| <b>ПОЛІЦЕЙСЬКОГО .....</b>                                                                                                                                                                                   | <b>159</b> |
| 1. Сутність і зміст першої психологічної допомоги .....                                                                                                                                                      | 159        |
| 2. Основи надання першої психологічної допомоги .....                                                                                                                                                        | 160        |
| <b>ТЕЗАУРУС .....</b>                                                                                                                                                                                        | <b>168</b> |
| <b>ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....</b>                                                                                                                                                           | <b>178</b> |

## ВСТУП

Сучасна професійна діяльність поліцейського є однією з найскладніших і найвідповідальніших сфер, що вимагає не лише глибоких знань правових норм, а й високого рівня психологічної стійкості та готовності до будь-яких викликів. Специфіка роботи правоохоронця, особливо в екстремальних умовах та в умовах воєнного стану, висуває особливі вимоги до його психологічної підготовленості, здатності ефективно функціонувати під тиском, швидко приймати рішення та зберігати самовладання.

Саме тому необхідність професійно-психологічної підготовки поліцейських є беззаперечною, адже вона спрямована на формування всебічно розвиненої особистості, здатної протистояти стресу, ефективно взаємодіяти з громадянами та колегами, а також надавати першу психологічну допомогу за потреби.

Саме усвідомлення особистісного значення психологічних знань сприятиме засвоєнню складних понять і категорій та їх ефективному використанню в житті, навчанні та професійній діяльності. Знання з психології необхідні для глибокого розуміння себе та інших, для самовдосконалення та пристосування до змін у суспільстві. Вивчення даної дисципліни потрібне для підвищення ефективності власної професійної діяльності, найповнішого використання особистісного потенціалу людини, налагодження стосунків між членами колективу та різними категоріями людей.

Цей навчальний посібник містить систематизований виклад змісту навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка поліцейського». Він розроблений з метою допомогти майбутнім правоохоронцям підготуватися до подолання психологічних труднощів професійної діяльності та забезпечити успішне розв'язання завдань, що стоять перед ними під час виконання службових обов'язків.

На сторінках цього посібника ви знайдете відповіді на багато питань, що стосуються розвитку резильєнтності та опірності стресу, отримаєте чітке уявлення про психологічні закономірності та техніки професійного спілкування і психологічного впливу.

Особливу увагу в посібнику приділено здатності вчасно застосовувати методи та засоби психологічної саморегуляції, а

також наданню першої психологічної допомоги в умовах виконання службових обов'язків.

Крім того, ви поглибите своє розуміння причин та особливостей психологічного вигорання і професійної деформації з метою попередження та подолання цих явищ. Наприкінці посібника ви знайдете основний тезаурус, вивчення якого є невід'ємною частиною опанування навчальної дисципліни.

Навчальний посібник «Професійно-психологічна підготовка поліцейського» рекомендований для здобувачів вищої освіти спеціальностей D8 Право та K9 Правоохоронна діяльність Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, інших закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації, а також усіх, хто цікавиться питаннями психології спілкування та взаємодії, підготовки до діяльності в умовах воєнного стану та умовах екстремальної діяльності.

# **РОЗДІЛ 1.**

## **ЗМІСТ І СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівника поліції.
2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції.
3. Значення психологічної підготовки працівника поліції.
4. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.

### **1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників поліції**

Професійно-психологічна підготовка поліцейського (ПППП) – сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників поліції, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і, тим самим, забезпечити успішне розв'язання завдань, що стоять перед ними.

*Основними завданнями професійно-психологічної підготовки поліцейського є:*

- озброєння професіоналів правоохоронних органів прикладними психологічними знаннями, що є необхідними для осмислених дій у психологічно насичених умовах вирішення завдань;
- формування професійно-психологічних умінь та навичок (аналітико-психологічних, техніко-психологічних і тактико-психологічних);
- розвиток психологічних якостей (здібностей), що є важливими для успішного здійснення професійної діяльності;
- підвищення професійно-психологічної стійкості;
- відпрацювання професійних умінь та навичок через створення умов, максимально наближених до реальних службових, оперативно-службових і службово-бойових, що забезпечує їх закріплення і розвиток;
- розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості, що виражається в постійній увазі, прагненні, звичці до виявлення й урахування психологічних аспектів під час виконання будь-яких професійних дій.

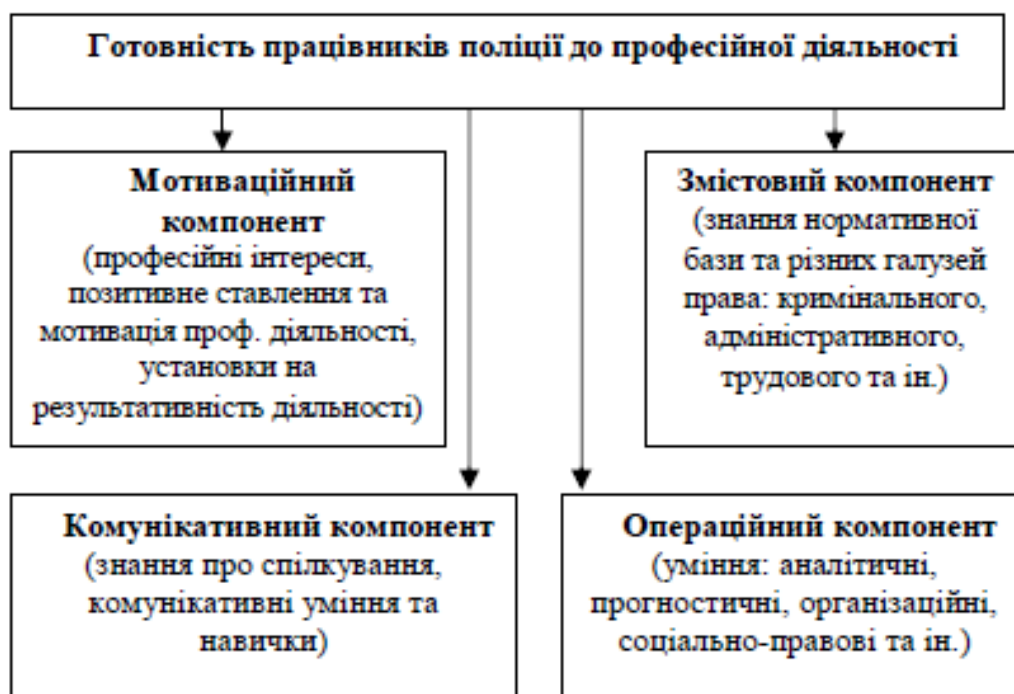
Професійно-психологічна підготовка працівника поліції до професійної діяльності розпочинається під час навчання у закладі вищої освіти. Вона може здійснюватись як під час аудиторних занять, так і під час позааудиторної діяльності (факультативи, гуртки, ознайомча практика, стажування на посаді).

Професійно-психологічна підготовленість працівника поліції формується й підвищується у процесі всієї служби.

Прикладне використання психологічних знань для підвищення ефективності вирішення професійних завдань реалізується у двох основних напрямках:

1. Психологічне забезпечення й (або) супроводження конкретних професійних функцій (діяльності).
2. Професійно-психологічне удосконалення особистості фахівця, формування та розвиток не лише професійно важливих якостей, але й особистісних диспозицій, що забезпечують орієнтацію і готовність працівника поліції до якісного виконання діяльності.

Виділяють такі складові готовності працівника поліції до професійної діяльності: 1) мотиваційний компонент; 2) змістовий; 3) комунікативний; 4) операційний (рис. 1).



**Рисунок 1.1 – Складові готовності працівника поліції до професійної діяльності**

## **2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції**

*Професійна компетентність* – це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях.

*Професіоналізм у системі поліції* – це здатність працівника поліції, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень.

До складових професіоналізму працівника поліції можна віднести:

- професійну самосвідомість;
- професійну культуру (культуру професійного та міжособистісного спілкування);
- професійну етику;
- сформованість системи професійних знань, умінь, навичок;
- професійні здібності;
- сформованість професійно важливих рис та якостей особистості.

### **Критерії професіоналізму працівника поліції**

| №  | Критерії                  | Показники                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                         | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1. | Мотиваційний              | <ul style="list-style-type: none"><li>- стійка адекватна професійна мотивація з орієнтацією на досягнення успіху;</li><li>- позитивне ставлення, інтерес до професійної діяльності, усвідомлення її соціально важливої ролі;</li><li>- професійне цілепокладання і побудова професійного шляху;</li><li>- прагнення служити людям, охороняти та захищати їх життя і власність.</li></ul> |
| 2. | Професійна самосвідомість | <ul style="list-style-type: none"><li>- усвідомлення свого місця і ролі в професійній діяльності;</li><li>- проектування себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку;</li><li>- прагнення до реалізації здібностей і професійного самовдосконалення;</li><li>- прагнення одержання високих результатів професійної діяльності.</li></ul>         |

|    |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Професійна культура                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ставлення до людини як до найвищої цінності, повага і захист прав, свобод та ін.;</li> <li>- бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію правоохоронця;</li> <li>- володіння прийомами роботи «у команді»;</li> <li>- безконфліктне співробітництво з колегами та громадянами;</li> <li>- дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у даному професійному середовищі.</li> </ul>                                                                                                                                     |
| 4. | Професійна етика                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- усвідомлення системи моральних цінностей, менталітету даної професії;</li> <li>- глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою;</li> <li>- розумне та гуманне використання прав, які надані законом правоохоронцю.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 5. | Професійні здібності               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду;</li> <li>- здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля;</li> <li>- здатність підтримувати задоволеність працею, позитивне ставлення до себе як професіонала;</li> <li>- здатність витримувати значні фізичні і психологічні навантаження та значну інтенсивність діяльності та швидко відновлюватись після них;</li> <li>- здатність до керівництва;</li> <li>- підвищення інтелектуального рівня та розширення кругозору, творче освоєння необхідного у професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду.</li> </ul> |
| 6. | Професійні знання, уміння, навички | <ul style="list-style-type: none"> <li>- знання нормативної та законодавчої бази з різних галузей права;</li> <li>- сформованість умінь: аналітичних, організаторських, прогностичних, профілактичних, соціально-правових, комунікативних та ін.;</li> <li>- уміння розподіляти функції та ролі у спільній професійній діяльності;</li> <li>- вироблення індивідуального стилю професійної діяльності (поєднання професійних завдань і засобів діяльності);</li> <li>- постійне удосконалення професійної майстерності, знань у галузі службової діяльності.</li> </ul>                                                                                          |

|    |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Професійно важливі риси та якості особистості | <ul style="list-style-type: none"> <li>- дисциплінованість, витримка, рішучість, самовладання;</li> <li>- принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень;</li> <li>- комунікативні риси та якості та інше.</li> </ul> |
|----|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3. Значення психологічної підготовки працівника поліції

Повсякденна робота поліцейського проходить на очах у великої кількості людей, у тісному контакті з ними. Більша частина населення збуджена, невірноважена, іноді просто шукає вихід власній агресії, незадоволенню, нервозності тощо.

Одним із головних завдань професійної підготовки працівника поліції є формування в них психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях.

*Екстремальною* називають складну та емоційно-напружену ситуацію, що виникає під час виконання працівником завдань службової діяльності і яка потребує для успішного її вирішення всебічної активізації фізичних та психічних ресурсів.

Взагалі, можна виділити дві групи психогенних факторів, що діють на працівника поліції під час виконання ним професійних дій.

I група – це фізична та психологічна втомленість, іноді навіть виснаженість; небезпека з боку озброєних злочинців тощо.

II група включає:

- високу відповідальність за наслідки дій;
- страх перед можливим засудженням з боку колег та інших громадян;
- дефіцит часу на прийняття рішення;
- неприємні психотравмуючі видовища, звуки, запахи (трупи, кров, важкі тілесні ушкодження, страждання людей);
- моральний тиск з боку правопорушників, агресивно настроєного натовпу;
- дезорганізацію або різке зниження організованості поведінки;
- ступор або різке гальмування активних дій;
- активність, підвищення ефективності дій (збільшення самоконтролю, чітке та адекватне сприймання, тверезе

оцінювання ситуації, швидке прийняття вірних рішень, адекватні дії тощо).

Формуванню психологічної готовності до дії як в екстремальних ситуаціях, так і під час виконання повсякденних завдань сприяє психологічна підготовка.

**Психологічна підготовка** – це цілеспрямований організований процес, направлений на формування в певного контингенту осіб якостей, які забезпечували б успішне подолання будь-яких труднощів у майбутній діяльності.

*Завдання психологічної підготовки* полягає у формуванні в поліцейських психологічної стійкості до дії стрес-факторів, особливих навичок і вмінь, які сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій у будь-яких складних і небезпечних умовах службової діяльності щодо забезпечення правопорядку.

Психологічна підготовка покликана сформувати такі значущі психологічні якості, як психологічна стійкість, навички саморегуляції та вміння долати конфліктні ситуації.

У структурі психологічної підготовки виділяють формування:

- професійно-психологічної орієнтованості особистості працівника поліції як особливої їх якості (тобто прагнення знаходити психологічно ефективний підхід до людини);
- професійно розвинених психологічних якостей (професійної спостережливості, чутливості, уважності);
- уміння враховувати психологічні аспекти під час виконання професійних дій;
- психологічної стійкості тощо.

Багато вчених вважають, що психологічна підготовка сприяє розвитку психічних процесів, якостей і властивостей працівника поліції, які впливають на безпеку його діяльності: професійної чутливості, сприйняття, уважності та пильності, а також мислення, достатньо їй швидкоплинної пам'яті.

**Професійна концепція** – своєрідний елемент професійної спрямованості фахівця. Вона являє собою:

- сукупність засвоєних професійних поглядів, переконань і спонукань, що виражають розуміння цілей і завдань своєї діяльності, її місця в органі (підрозділі), її взаємозв'язків з діяльністю інших співробітників, фахівців («образ організації»);

- розуміння своїх прав і обов'язків, способів і засобів їхньої реалізації й досягнення цілей, умов, труднощів («образ діяльності»);
- розуміння того, з якими конкретно людьми він буде працювати, як з ними будувати відносини, як взаємодіяти, яких норм дотримуватися («образ колективу»).

**Основними особливостями професійної діяльності є:**

- правова регламентація (нормативність) професійної поведінки, прийнятих рішень працівників поліції, юридичних служб та інших юристів, які професійно беруть участь у правозастосовній діяльності;
- владний, обов'язковий характер професійних повноважень посадових осіб поліцейських органів;
- екстремальний характер поліцейської діяльності;
- процесуальна самостійність, персональна (для багатьох – підвищена) відповідальність поліцейського або юриста.

**У найбільш узагальненому вигляді основними підструктурами професійної діяльності юриста є:**

- пізнавально-прогностична (когнітивна);
- комунікативна (спілкування);
- організаційно-управлінська;
- виховна.

Професія поліцейського висуває підвищені вимоги до психіки, інтелекту, емоційно-вольових якостей людини.

#### **4. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності**

**Мотивація** (від лат. moveo – рухаю) – зовнішнє або внутрішнє спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціювання, спонукання.

**Мета** виступає в образі бажаного результату діяльності.

**Цілі (завдання)** – це найбільш значущі для людини предмети, явища, завдання та об'єкти, досягнення і володіння якими становлять сутність її діяльності.

**Способи і прийоми** – це дії, що вживаються людиною, щоб досягти цілей діяльності.

**Результат** – підсумок діяльності; те, чого досягає індивід.

Ще одним важливим підходом до аналізу професійної діяльності є ситуаційно-психологічний підхід.

Початок досліджень соціальних ситуацій можна віднести до 1917 року, коли Курт Левін зробив свої перші кроки у розробці теорії поля. У подальшому ситуативний підхід, в тому числі до професійної діяльності, реалізовано у працях Л. Анциферової, Л. Бурлачука, Ф. Василюка, Н. Водоп'янової, О. Коржової, М. Кузнєцова, L. Ross, R. Nisbett, D. Magnusson, H. Thomaе, K. Graumann, T. Herrmann, D. Dörner, H. Fisseni и др.

На думку Н. Гришиної, є **два базових взаємопов'язаних принципи ситуаційного підходу:**

- 1) принцип ситуаціонізму, який акцентує увагу на ситуаційних і контекстуальних впливах на поведінку людини;
- 2) принцип суб'єктивної інтерпретації ситуації, відповідно до якого ситуація має описуватися, виходячи із суб'єктивних уявлень її учасників.

На сьогодні існує багато різноманітних визначень поняття «ситуація». Ним оперують представники різних галузей науки і практики.

**Поняття «ситуація»** походить від лат. *situs* – позиція, положення, від франц. *situation* – обставини. У найбільш загальному вигляді під ситуацією розуміється природний сегмент соціального життя, який визначається залученими в неї людьми, місцем дії, сутністю діяльності та ін.

Ґрунтуючись на аналізі проблеми особистісно-ситуаційної взаємодії, Н.Г. Осухова пропонує таке визначення поняття «**ситуація**»: відрізок життєвого шляху, система об'єктивних і суб'єктивних елементів (зовнішніх і внутрішніх умов), що об'єднуються у життєдіяльності людини в той чи інший момент її життя.

**Поняття «ситуація»** не є тотожним поняттю «середовище», бо ситуація завжди є більш короткочасною, динамічною, актуальною і суб'єктивною.

**Елементи (ознаки) ситуації.** Автори найбільш повного дослідження соціальних ситуацій М. Аргайл, А. Ферзем, А. Грем вважають, що *соціальна ситуація* визначається **дев'ятьма ознаками:**

- цілями або структурою цілей;
- правилами (загальновизнаними уявленнями про припустимість або неприпустимість певної поведінки в ситуації);
- системою ролей, характерних для ситуації;

- репертуаром елементарних дій, притаманних ситуації;
- послідовністю дій, характерних для ситуації;
- існуючим набором понять для визначення, розуміння ситуації;
- навколишнім (фізичним) середовищем;
- мовними засобами, що використовуються у ситуації;
- характерними для певних ситуацій труднощами, що потребують певних змін і навичок їх подолання.

Причому, всі ці *елементи ситуації взаємопов'язані*; зміна одного елемента обов'язково призводить до зміни інших. Наприклад, структура цілей впливає на правила, репертуар дій та їх послідовність; понятійна схема пов'язана з мовними засобами. Впізнати ситуацію можна за кожною з цих ознак або за поєднанням двох-трьох із них.

Давньоримський політичний діяч, видатний оратор, філософ та літератор Марк Туллій Цицерон виділяв у *ситуації такі елементи*: Хто (суб'єкт); Що (об'єкт); Чим (кошти); Чому (мета); Як (спосіб); Коли (час); Де (місце).

Загальноприйнятим на сьогодні стало уявлення, що поведінка людини визначається не стільки об'єктивно існуючою, скільки суб'єктивно пережитою ситуацією, такою, як сама людина її сприймає, оцінює, визначає, розуміє і переживає (В.Знаков, Х. Хекхаузен, Т. Шибутані та ін.). Внаслідок цього ситуації категоризуються як «прості-складні», «значущі-не значущі», «проблемні-зрозумілі», «важкі-легкі», «емоційно привабливі-не привабливі», «визначені-невизначені» та інші.

#### ***Класифікація ситуацій дозволяє:***

1. Структурувати ситуацію, визначити її конструкцію, домінанти, ядро, периферію;
2. Визначити її стратегічні і тактичні характеристики, прогноз, її розвиток та імовірний результат;
3. Визначити сенс і мету ситуації.

**Д. Магнуссон** запропонував виділяти такі **рівні аналізу ситуацій**:

- 1) реальна ситуація у її зовнішніх, об'єктивних проявах, як вона може бути описана сторонніми спостерігачами;
- 2) ситуація, як вона сприймається та переживається індивідами, які діють в її межах;

- 3) ситуаційний тип у його загальних характеристиках, що позбавлені конкретності;
- 4) більш широке розуміння соціальної ситуації як «життєвої ситуації» (наприклад, «життєвий простір» у К. Левіна).

Коментуючи запропоноване ним розрізнення рівнів аналізу ситуації, Д. Магнуссон вказує на відсутність чітких меж між різними одиницями аналізу. Він також підкреслює, що одна і та сама ситуація може бути розглянута на різних рівнях узагальнення (табл. 1).

Таблиця 1.1

### Види ситуацій

| Критерії                     | Види ситуацій                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| За масштабом дії             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- загальносистемні;</li> <li>- підсистемні;</li> <li>- елементні.</li> </ul>                                                                                         |
| За оцінкою суб'єктів         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- задовільні;</li> <li>- незадовільні;</li> <li>- проблемні.</li> </ul>                                                                                              |
| За ступенем структуризації   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- добре структуровані;</li> <li>- такі, що не піддаються аналізу.</li> </ul>                                                                                         |
| За причинами виникнення      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- такі, що зберігають функціонування об'єкту;</li> <li>- коли з'являється нова мета;</li> <li>- штучно-створені труднощі;</li> <li>- випадкові обставини.</li> </ul> |
| Зв ступенем складності       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- прості;</li> <li>- складні.</li> </ul>                                                                                                                             |
| За часовою ознакою           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- короткочасні;</li> <li>- досгостоківі.</li> </ul>                                                                                                                  |
| За змістом                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- службові;</li> <li>- економічні;</li> <li>- психологічні;</li> <li>- організаційні;</li> <li>- соціальні.</li> </ul>                                               |
| За новизною                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- типові, стандартні;</li> <li>- нетипові, унікальні.</li> </ul>                                                                                                     |
| За ступенем контрольованості | <ul style="list-style-type: none"> <li>- контрольовані;</li> <li>- не контрольовані.</li> </ul>                                                                                                             |

Конкретна реальна ситуація може оцінюватися людиною з різних позицій, наприклад: легка, проста, неконтрольована ситуація; легка, проста або складна, але контрольована ситуація; важка, проста або складна, але неконтрольована ситуація; важка, проста або складна, контрольована ситуація.

### **Питання для самоконтролю**

1. Обґрунтуйте необхідність професійно-психологічної підготовки працівників поліції.
2. Розкрийте сутність професійно-психологічної підготовки, її мету і завдання.
3. Розкрийте зміст поняття «готовність працівника поліції до професійної діяльності».
4. Дайте характеристику методів та форм організації професійно-психологічної підготовки.
5. Розкрийте сутність поняття «професіоналізм»; визначте його складові.
6. Визначте критерії та показники професіоналізму працівника поліції.
7. Яку роль відіграє мотивація у професійній діяльності працівника поліції?
8. У чому полягає сутність операційної складової професіоналізму працівника поліції?
9. Визначте поняття «професіографія», «професіограма».
10. Дайте характеристику основних видів діяльності працівника поліції.
11. Охарактеризуйте комунікативну діяльність працівника поліції.

### **Теми рефератів та наукових повідомлень**

1. Зміст поняття «готовність працівника поліції до професійної діяльності».
2. Основні форми та методи професійно-психологічної підготовки.
3. Значення психологічної підготовки працівника поліції.
4. Професійна компетентність та професіоналізм.
5. Основні складові професіоналізму.
6. Критерії професіоналізму працівника поліції.

### **Використана і рекомендована література:**

1. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>.
2. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
3. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.
4. Етичні основи правоохоронної діяльності : навчально-методичні рекомендації для студ. юридичного факультету. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2022. 36 с. URL: <https://cutt.ly/eefqMMNv>.
5. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
6. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
7. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.
8. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.
9. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

10. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

11. Моргунов О. А. Формування професійних компетентностей у майбутніх офіцерів Національної поліції України в умовах значного психофізичного навантаження. *Шлях успіху і перспективи розвитку* (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 348-350. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

12. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>.

13. Новікова Н. А., Сазонова Т. В. Розвиток саморегуляції – складова ефективної професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. Харків: ХНУВС, 2019. С. 165–167. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=120>.

14. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>.

15. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

16. Сидоренко О., Чернова І., Пономаренко Т. Методи психологічного впливу на підвищення ефективності роботи персоналу. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 5 (45). С. 2145–2154. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5\(45\)-2145-2154](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5(45)-2145-2154), URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/23681>.

17. Федоренко О. І. Сутність і складові професійної культури працівників правоохоронних органів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2019. Вип. 4. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

18. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

19. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

20. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

## РОЗДІЛ 2.

### ЗАГАЛЬНОПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

1. Професійне становлення працівника поліції.
2. Кризи професійного становлення особистості.
3. Психологічні особливості криз професійного становлення.
4. Зміст і прояви професійної деформації.
5. Профілактика та психічні механізми появи професійної деформації особистості.

#### 1. Професійне становлення працівника поліції

*Професійне становлення фахівця визначають як його професійний розвиток. Такому складному психологічному явищу, як розвиток, у науковій літературі приділяють достатньо велику увагу, його характеризують як незворотною спрямованістю закономірної зміни. Процес розвитку будь-якої системи нерозривно пов'язаний з її зміною, у ході якої відбувається зміна її станів. Отже, можна наголошувати, що змінюються ті параметри, які визначають стан системи.*

##### **Поняття «розвиток» у психології становить:**

*по-перше*, складний системно організований процес, який включає різні стадії, періоди, етапи, фази, сторони, рівні, що мають спіралеподібний та багатоступінчастий, дискретний і неперервний, диференційований та інтегрований характер;

*по-друге*, перехід кількості в якість і навпаки, тенденцію руху від нижчого до вищого, що має повторювальний, спадковий і неповоротний характер;

*по-третє*, розвиток, що відбувається в єдності боротьби протилежностей;

*по-четверте*, вищий тип руху.

Отже, можна дати таке визначення поняття **«професійне становлення фахівця»** – це незворотна спрямована закономірна зміна основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, в даному випадку у системі НПУ,

розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності.

**«Професіонал** – працівник, який, окрім знань, умінь, якостей і досвіду, має також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність. Професіонал здатний знайти проблему, сформулювати завдання і визначити спосіб його вирішення», – вважає Е. Ф. Зеєр.

У професійній педагогіці поняття «професіоналізм» розуміється як здатність до компетентного виконання функціональних обов'язків, набутих в ході навчальної і практичної діяльності; рівень майстерності та мистецтва в певному виді занять, який відповідає рівню складності завдань, що вирішуються.

У психології праці це поняття трактується не тільки як вищий рівень знань, умінь і результатів людини в даній сфері діяльності, але і як певна система організації її свідомості і психіки.

У психології професійного розвитку поняття «професіоналізм» розуміється як інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, яка характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлена творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації, а **професіоналізація** – це професійний розвиток (професіогенез) суб'єкта, який адекватний змісту і вимогам професійної діяльності.

Таблиця 2.1.

**Методологічні підходи до професійного розвитку**

| №  | Форми професійного розвитку      | Об'єкт розвитку    | Основа професійного розвитку         |
|----|----------------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| 1. | Професійне становлення           | Особистість        | Соціум, провідна діяльність          |
| 2. | Професіоналізація                | Суб'єкт діяльності | Рівні успішного виконання діяльності |
| 3. | Особистісно-професійний розвиток | Зріла особистість  | Самоактуалізація                     |

У своєму дослідженні А. К. Маркова критерієм виокремлення етапів становлення професіонала обрала рівні професіоналізму особистості. Вона **виділяє 5 рівнів і 9 етапів:**

- 1) допрофесіоналізм, на якому відбувається первинне ознайомлення з професією;

- 2) професіоналізм, який складається з трьох етапів:
  - адаптація до професії;
  - самоактуалізація у професії;
  - вільне володіння професією у формі майстерності;
- 3) суперпрофесіоналізм, який також складається з трьох етапів:
  - вільне володіння професією у формі творчості;
  - опанування низкою суміжних професій;
  - творче самопроектування себе як особистості;
- 4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно деформованими нормами на тлі деформації особистості;
- 5) післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності.

Характер кардинальних змін у суб'єктних, особистісних, когнітивних, рефлексивних, операційних та інших рисах, якостях і проявах працівника у процесі його професійного розвитку дозволяє виокремити два основних етапи:

- перший: формування загальних передумов до професійної діяльності (завершується шкільним віком);
- другий: власне професійний розвиток суб'єкта професійної діяльності, який розпочинається на етапі одержання працівником професійної освіти. На цьому етапі формуються, розвиваються, вдосконалюються, змінюються та наповнюються новим змістом (інколи, суттєво) основні складові цього розвитку: «професійна свідомість», «професійна самосвідомість», професійно важливі якості, «професійні мотиви», «професійні настанови», «професійна рефлексія» та інше.

Для виявлення інтегральної якості суб'єкта на різних стадіях професійного розвитку запропоновано **чотири показники**:

- 1) конкретизація системи «людина і професія» для кожної стадії розвитку, яка задається рамками якісної специфікації тих чи інших складових професійної діяльності;
- 2) визначення основного завдання, яке вирішує суб'єкт на даній стадії;
- 3) виокремлення провідної суперечності, яку розв'язує суб'єкт на даній стадії;
- 4) ступінь (рівень) професіоналізму суб'єкта.

На стадії професійної адаптації інтегральна якість працівника поліції може бути розкрита таким чином:

- система, в якій відбуваються різні зміни, це «особистість працівника поліції і його професійна діяльність» як конкретизація системи «людина і професія»;
- основне завдання, яке вирішує працівник як суб'єкт професійної діяльності, – це практичне опанування знаннями, вміннями, навичками, методиками, технологіями та організаційними формами професійного навчання у конкретному закладі освіти МВС, особистісна, професійна, соціально-психологічна, психологічна та психофізіологічна адаптація до умов професійної діяльності;
- основна суперечність – між нормативними, психолого-педагогічними та фаховими вимогами до професійної діяльності і тим, що набуто працівником у процесі професійної підготовки, діяльності та життєдіяльності;
- ступінь професіоналізації фіксується в поняттях «новачок», «молодий фахівець», «досвідчений фахівець», «зрілий професіонал», «професійна майстерність», «справжній майстер своєї справи».

*Основними психологічними показниками професіоналізму у правоохоронній діяльності є, на думку дослідників, такі:*

- суб'єктність працівника поліції як суб'єкта професійної діяльності;
- високий рівень фахової кваліфікації та професійної компетентності;
- розвиненість суб'єктних, особистісних і професійно важливих якостей і рис (внутрішня мотивація, організованість, працездатність, змобілізованість, відповідальність, професійна суб'єктність, комунікативність, емпатичність, рефлексивність тощо), які сприяють успішній професійній діяльності в НП;
- володіння сучасними технологіями та методиками вирішення професійних завдань;
- низький рівень залежності у професійній діяльності від зовнішніх чинників;
- гуманність, продуктивність чи результативність та ефективність діяльності.



Рисунок 2.1 – Детермінанти професійного становлення особистості працівника

Таким чином, **професійне становлення працівника поліції, професійний розвиток:**

- це мета, сенс і цінність його професійної культури;
- професійний розвиток – це складний і багатогранний процес, який складається із суб'єктного, особистісного та професійного розвитку, детермінований, як правило, соціально-економічними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психологічними та професійно важливими потребами, якостями та рисами;
- професійний розвиток – це результат постійного пошуку працівником відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішніх та внутрішньо особистісних), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання їх врівноважити та вирішити;
- професійний розвиток – це необхідна умова ефективної професійної діяльності працівника поліції;
- професійний розвиток – це необхідна умова особистісної та професійної самоактуалізації працівника у професійній діяльності;

- персональний професійний розвиток має свою межу і пов'язаний з подоланням працівником зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів.

У різноманітті індивідуальних особливостей особистості важливе місце займають здібності. Вони виступають однією з важливих внутрішніх умов успішного оволодіння певною спеціальністю й постійного вдосконалення. Вони не зводяться до знань та навичок, а є стійкими особливостями психічної діяльності, що відповідають вимогам певної професії.

Наявність здібностей до даної професії – обов'язкова передумова високого професіоналізму, інтересу до роботи, почуття задоволеності, життєвого самовизначення, благополуччя.

Слабкі здібності до професії – одна з причин нерезультативності роботи, невдач, зривів, перенапруження й невірно обраного життєвого шляху. Надзвичайно важливо для людини обрати професію за здібностями.

#### **Загальні здібності:**

- високорозвинене почуття обов'язку, честі, відповідальності;
- загострене почуття справедливості, нетерпимість до зла;
- чесність, вимогливість до себе, моральна стійкість, непідкупність;
- добре розвинений інтелект, пізнавальна допитливість, кмітливість, спритність;
- мовні здібності, вміння логічно й точно виражати свої думки;
- спостережливість (психологічна), швидкість орієнтування в обстановці;
- гарна пам'ять на обличчя, прізвища, слова, факти, цифри;
- вольові якості, активність, цілеспрямованість, організованість, самостійність, наполегливість, завзятість, сміливість, стійкість до ризику, протистояння небезпеці й невдачам, здатність до самообілізації;
- організаторські здібності;
- уява, здатність образно мислити, подумки програвати події;
- схильність та інтерес до роботи з людьми, здатність розбиратися в них;
- бачити, правильно оцінювати й використовувати їхні можливості.

### **Комунікативні здібності:**

- товариськість, доступність, відкритість, доброзичливість, уміння уважно слухати співрозмовника;
- терплячість, урівноваженість, стриманість, самовладання, низький рівень ворожості й агресивності;
- упевненість у собі, розкутість у спілкуванні, висока працездатність;
- швидкість реакції.

**До спеціальних здібностей** належать окремі якості, необхідні тільки слідчим, суддям, прокурорам, дільничним інспекторам тощо. Так, оперативним працівникам необхідні вміння переконуватися та певна артистичність, а слідчим – креативність (творча ініціатива мислення).

До соціально-психологічних якостей, що повинен мати юрист, можна віднести такі, як громадянська свідомість, моральність, гуманізм, діловитість тощо.

Громадянська свідомість – одна з якостей, що відповідають соціально-юридичним вимогам. **Громадянська свідомість** – це усвідомлення людиною своєї належності до певної державно-громадської спільноти, конституційно закріплених за нею прав та обов'язків; помірковане ставлення до подій суспільно-політичного характеру (наприклад, до виборів, визначення тих чи інших історичних подій тощо); поважне ставлення до державної мови, символіки тощо.

Моральність – друга соціально-психологічна якість. **Моральність** – це внутрішня установка індивіда діяти відповідно до своєї совісті й свободи волі.

**Гуманізм** – система ідей та особливий світогляд, у центрі яких стоїть визнання людини як вищої цінності суспільства, пріоритетності його прав і свобод, турботи про благо людини, захисту його прав, волі як вищих критеріїв оцінки справедливості суспільства.

**Діловитість** – якість, що передбачає здатність побудувати роботу так, щоб результат був цілком досягнутий.

## 2. Кризи професійного становлення особистості

У вітчизняній психології ретельно досліджені кризи дитинства. Зазвичай виділяють кризу першого року життя, кризу 3 років, кризу 6–7 років і підліткову кризу 10–12 років. Форма, тривалість і гострота переживання криз помітно розрізняються в залежності від індивідуально-типологічних особливостей дитини, соціальних умов, особливостей виховання в сім'ї та педагогічної системи в цілому.

У залежності від міжподійних відносин він виділяє наступні кризи:

- криза нереалізованості – суб'єктивне негативне переживання життєвої програми;
- криза спустошеності – душевна втома і переживання відсутності досягнень;
- криза безперспективності – відсутність перспектив професійного зростання, реальних планів на майбутнє.

В індивідуальному житті людини основні кризи зустрічаються в різних варіантах: спустошеність + безперспективність; нереалізованість + спустошеність + безперспективність. Такі поєднання криз досить важко переживаються людиною, і вихід може бути деструктивним, аж до суїциду.

Життєві кризи є предметом пильної уваги зарубіжних психологів Ш. Бюлер, Б. Лівехуда, Е. Еріксона та ін. Поділяючи людське життя на періоди, стадії, вони звертають увагу на труднощі переходу від однієї стадії до іншої. *При цьому підкреслюються особливості кризових явищ у жінок і в чоловіків, аналізуються фактори, які ініціюють кризи.* У залежності від наукової орієнтації одні дослідники вбачають причини криз у біологічному розвитку людини, звертають увагу на сексуальні вимірювання, інші більшого значення надають соціалізації особистості, треті – духовному, моральному становленню.

Широку популярність в 1980-і роки у США здобула книга американської журналістки Гейл Шінхі «Передбачувані кризи в житті дорослої людини» (1976). *Вона виділяє чотири кризи:*

- 1) «виривання коренів», емансипації від батьків (16 років);
- 2) максимальних досягнень (23 роки);
- 3) корекції життєвих планів (30 років);
- 4) середини життя (37 років) – найбільш важка, рубіжна.

Таблиця 2.2.

**Виходи з вікових криз**

| Стадія                                       | Психосоціальний розвиток                                                                      | Сильна сторона особистості |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Новонародженість (0–1 рік)                   | Базова віра та надія проти базової безнадії (довіра – недовіра)                               | Надія                      |
| Раннє дитинство (1–3 роки)                   | Самостійність проти відчуття провини та страху осуду (автономія – сором, сумнів)              | Сила волі                  |
| Вік гри (3–6 років)                          | Особиста ініціатива проти відчуття провини і страху осуду (ініціативність – відчуття провини) | Цілеспрямованість          |
| Молодший шкільний вік (6–12 років)           | Підприємливість проти відчуття неповноцінності (працелюбство – відчуття неповноцінності)      | Компетентність             |
| Підлітковий вік – рання юність (12–19 років) | Ідентичність проти змішення ідентичності (его-ідентичність – рольове змішення)                | Вірність                   |
| Юність (20–25 років)                         | Інтимність проти ізоляції (інтимність – ізоляція)                                             | Любов                      |
| Дорослість (26–64 років)                     | Продуктивність проти застою, зануреності в себе (продуктивність – застій)                     | Піклування                 |
| Старість (65 років – смерть)                 | Цілісність, універсальність проти відчаю (его-інтеграція – відчай)                            | Мудрість                   |

Короткий аналіз досліджень криз особистості свідчить про відсутність їх загальноприйнятої класифікації. Нерідко одні й ті самі кризові явища називають по-різному. Тому необхідна **типологія криз особистості**.

**Перша група криз** – з 14–16 років зміна провідної діяльності та соціальної ситуації продовжує ініціювати виникнення криз психічного розвитку. Оскільки провідною діяльністю дорослої людини стає навчально-професійна і професійна, доцільно називати ці кардинальні зміни *кризами професійного розвитку особистості*. Вирішальне значення у виникненні цих криз належить зміні і перебудові провідної діяльності. Різновидом професійних криз є творчі кризи, обумовлені творчою неспроможністю, відсутністю значних досягнень, професійною безпорадністю. Ці кризи вкрай

тяжкі для представників творчих професій: письменників, режисерів, акторів, архітекторів, винахідників та інше.

**Друга група криз – вікові.** Вік – це, в першу чергу, біологічний фактор, обумовлений дозріванням, перебудовою, старінням організму людини. Враховуючи гетерохронність розвитку людини, правомірно вважати вікові зміни, які породжуються біологічним розвитком, самостійним фактором, що детермінує вікові кризи. Ці кризи відносяться до нормативних процесів, необхідних для нормального поступового ходу особистісного розвитку.

**Наступну групу криз** обумовлюють внутрішньо особистісні зміни: перебудова свідомості, неусвідомлені враження, інстинкти, ірраціональні тенденції – все те, що породжує внутрішній конфлікт, неузгодженість психологічної цілісності. Це кризи *невротичного характеру*. Вони традиційно є предметом дослідження психоаналітичних шкіл.

Предметом нашого аналізу є кризи професійного розвитку, а проведений типологічний аналіз дозволить розглядати їх на фоні інших криз.

*Критичні події* – це поворотні моменти індивідуального життя людини, що супроводжуються значними емоційними переживаннями. Усі професійно обумовлені критичні події можна умовно поділити на три групи:

- нормативні, що обумовлені логікою професійного становлення та життя людини: закінчення школи, утворення сім'ї тощо;
- ненормативні, що характеризуються випадковими або несприятливими обставинами: розпад сім'ї, невдалий вступ до вищого навчального закладу тощо;
- екстраординарні (наднормативні), що відбуваються внаслідок прояву сильних емоційно-вольових зусиль особистості: інноваційна ініціатива, самовільне закінчення навчання, зміна професії тощо.

Аналіз конфліктних ситуацій у кризових явищах дозволяє виділити наступні типи конфліктів професійного розвитку особистості:

- мотиваційний, обумовлений втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного зростання, дезінтеграцією професійних орієнтацій, установок, позицій;

- когнітивно-діяльнісний, що детермінований незадоволеністю змістом і способами здійснення навчально-професійної і професійної діяльності;
- поведінковий, зумовлений суперечностями у міжособистісних відносинах в первинному колективі, незадоволеністю своїм соціально-професійним статусом, становищем у групі, рівнем зарплати та інше.

Конфлікт супроводжується рефлексією, ревізією навчально-професійної ситуації, аналізом своїх можливостей і здібностей.

Вирішення конфлікту приводить *кризу в посткритичну фазу*. Способи вирішення конфліктів можуть мати конструктивний, професійно-нейтральний і деструктивний характер. Конструктивний вихід із конфлікту припускає підвищення професійної кваліфікації, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, зміну місця роботи та перекваліфікацію. Такий шлях подолання кризи вимагає від особистості прояву наднормативної професійної активності, скоєння вчинків, які прокладають нове русло для її професійного розвитку.

Професійно-нейтральне ставлення особистості до криз призводить до професійної стагнації, байдужості та пасивності. Особистість прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю: у побуті, різного роду хобі, садівництві та інше. Деструктивні наслідки криз проявляються в професійній апатії, пияцтві, неробстві тощо.

### 3. Психологічні особливості криз професійного становлення

Таблиця 2.3.

#### Кризи професійного розвитку особистості

| Криза                                                          | Фактори, що зумовлюють настання кризи                                                                                                              | Засоби подолання кризи                                                    |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Криза навчально-професійної орієнтації (14–15 або 16–17 років) | Формування професійних намірів та їхня реалізація. Становлення «Я-концепції» та її корекція. Випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності | Вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки |

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Криза професійного вибору (16–18 років)                   | Незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Перебудова провідної діяльності                                                                                                   | Зміна мотивів навчально-професійної діяльності. Корекція професійного вибору                                                                                                                                                                          |
| Криза професійних експектацій (18–23 років)               | Труднощі професійної адаптації. Освоєння нової провідної діяльності. Незбіжність професійних очікувань та реальної дійсності                                                                                                                     | Активізація професійних зусиль. Коректування мотивів праці та «Я-концепції». Звільнення, зміна спеціальності й професії                                                                                                                               |
| Криза професійного зростання (23–25 років)                | Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єри. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. Створення сім'ї і уповільнення фінансових можливостей                                                                                      | Підвищення кваліфікації. Кар'єра. Зміна місця роботи, роду діяльності. Хобі, сім'я, побут                                                                                                                                                             |
| Криза професійної кар'єри (30–33 роки)                    | Стабілізація професійної ситуації. Незадоволення собою та своїм професійним статусом. Ревізія «Я-концепції». Нова домінанта професійних цінностей                                                                                                | Перехід на нову посаду або роботу. Опанування нової спеціальності та підвищення кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозвілля; соціальна ізоляція; сексуальні пригоди                                                                                 |
| Криза соціально-професійної самоактуалізації (40–42 роки) | Незадоволеність можливостями реалізувати себе в існуючій професійній ситуації. Коректування «Я-концепції». Незадоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни й погіршення стану здоров'я. Професійні деформації | Перехід до інноваційного рівня виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції, сексуальних уподобань, побудова нової сім'ї |
| Криза втрати професійної діяльності (55–60 років)         | Вихід на пенсію і нова соціальна роль. Новий спосіб життєдіяльності. Звуження фінансових можливостей. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я                                                                                        | Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів. Залучення до суспільно корисної діяльності.                                                                           |

|                                                        |                                                                                           |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Кризи соціально-професійної адекватності (65–70 років) | Соціально-психологічне старіння, втрата професійної ідентифікації, незадоволеність життям | Соціально-психологічна активність, освоєння нових соціально корисних видів діяльності |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

#### 4. Зміст і прояви професійної деформації

Можливість виникнення і розвитку деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності. Як свідчать дослідження, в першу чергу, вона вражає представників комунікативних професій: педагогів, управлінців, юристів, працівників органів внутрішніх справ. У загальному вигляді професійна деформація визначається змістом та інтенсивністю комунікативних контактів, необхідністю здійснення цілеспрямованого психологічного впливу на інших людей і попаданням під зустрічний психологічний вплив з їх боку.

*Професійна деформація людини як особистості* являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості працівника НП ці зміни визначаються виконанням протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії, перш за все, її змістом, організацією та умовами здійснення. Такі зміни виникають і виявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

Найбільш виразно професійна деформація виявляється в окремих аспектах службової діяльності, взаємостосунках із безпосереднім соціальним оточенням (керівники, колеги, друзі, члени сім'ї), ставленні працівника до самого себе.

##### **Сутність найбільш важливих змін:**

1. Гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їх трансформація у свою протилежність. Так, пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, стійкість – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість тощо.
2. Актуалізація і розвиток соціально негативних рис, зокрема, жорстокості, мстивості, брутальності, вседозволеності, цинізму, включаючи збочені форми їх вираження. Виникають і стають домінуючими певні психічні стани (розчарування, нудьга, дратівливість), що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків.

3. Пригнічення та подальша атрофія окремих рис. Зміни такого характеру торкаються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії. Втрачається і переконаність у законослухняності громадян, можливостях ефективної роботи з правопорушеннями, особливо злочинністю.
4. Неузгоджене, дисгармонійне, а в подальшому спотворене співвідношення окремих рис та їх груп, таких, наприклад, як гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, матеріальні і культурно-естетичні потреби, об'єктивність та упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей. Головною закономірністю тут стає не поєднання і стимулювання розвитку рис під загальним кутом, а пригнічення, підкорення одних і абсолютизація інших.

**Основними показниками професійної деформації є:**

1. Упереджене ставлення до громадянина (громадян), які виступають об'єктами службової діяльності працівника.
2. Довільно суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки громадян. Працівник вважає припустимим і навіть доцільним порушувати службові норми, вимоги, дисципліну для досягнення професійного результату.
3. Виконання професійної ролі як у цілому, так і окремих її елементів поза службою, коли в цьому немає об'єктивної необхідності. Перш за все, це стосується перенесення стилю службового спілкування, поведінки на інше оточення й обставини, зокрема, недоречного вживання професійного жаргону, гумору тощо.
4. Професійне огрубіння особистості працівника. Воно полягає у постійній, надмірній зацікавленості службовими справами, бажанні якомога довше перебувати на роботі (у тому числі у вихідні й святкові дні), обмеженні кола спілкування особами однієї професійної групи, нехтуванні потребами родини й звуженні власних інтересів працівника до сфери професійної діяльності.
5. Зміни в образі «Я». Такі зміни полягають у стійкому завищенні професійної самооцінки, підвищенні критичності в оцінці діяльності колег на фоні зниження самокритики, неадекватного реагування на контроль і критику на свою адресу, переконаності у власній безпомилковості, виключності

та незамінності. Відмічається збайдужіння до всього, що виходить за межі професійної сфери.

Зміни професійно важливих та особистісних якостей працівника поліції, його ставлення до оточуючих і самого себе набувають певних зовнішніх проявів. Їх наявність та постійність (стабільність) дозволяють виділяти у професійній деформації початковий, середній та глибинний рівні.

*I. Початковий рівень* характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника, елементами стійкої дисгармонії між окремими якостями та їх групами в структурі особистості. Реєструються незначні, ззовні малопомітні, переважно кількісні зміни особистості, які іноді виявляються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий з вищезазначених показників). У більшості випадків працівник не помічає цих проявів і не відчуває їх деструктивного впливу. Вироблення власного (індивідуального) стилю діяльності йде шляхом поєднання накопичуваного особистого досвіду та наслідування прикладу моделі поведінки колег у різних ситуаціях службової діяльності.

*II. Середній рівень* характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Ззовні це виявляється у наступному діапазоні: стабільні прояви по першому та другому показниках й нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності) по решті показників. Професійні інтереси займають стійке домінуюче положення, завершується формування власного досвіду, в основному достатнього для успішної діяльності. Пізнавши професійні тонкощі і таємниці, працівник добре знає, де й коли можна знехтувати інструкціями без особливого ризику покарання. Характерними і найбільш помітними є зміни в образі «Я»: завищується самооцінка, з'являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним.

*III. Глибинний рівень* характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, формуванням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями. Ззовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник поліції потрапляє у повну

залежність від професійної діяльності, начебто розчиняється в ній. Це призводить до того, що деформовані якості виявляються не тільки як стійкі звички, а й створюють ситуації, сприятливі для власного прояву. Усвідомлення працівником наявності у нього професійної деформації найчастіше поєднується з фаталістичним ставленням до неї і самовиправданням.

Успішність діяльності, яка спрямована на профілактику професійної деформації, значною мірою залежить від знання та урахування загального механізму її виникнення та прояву. Згідно з дослідженнями, проведеними у цій сфері В. С. Медведєвим, ймовірність виникнення професійної деформації працівника НПУ залежить від строку служби і відбувається за відсутності планомірної роботи щодо її попередження та корекції, що виглядає таким чином:

- до 5 років служби – малоімовірна, незначна, найчастіше спостерігається початковий рівень деформації (характеризується незначними, ззовні малопомітними змінами в особистості, професійна деформація, як правило, не здійснює помітного негативного впливу на ефективність службової діяльності);
- 6 – 10 років – переважно середня ймовірність, початковий та середній рівень поширені приблизно однаково (середній рівень показовий суттєвими кількісно-якісними змінами, завищується самооцінка, виникає ставлення до критики та соціального контролю як до некомпетентних та таких, що заважають роботі, у службовій діяльності виникають окремі зриви);
- 11 – 15 років – ймовірність деформації висока, виникає глибинний рівень (деформаційні зміни вражають всю особистість, яка потрапляє у повну залежність від професійної сфери; професійні риси трансформуються у свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри проти суб'єктивного тлумачення нормослухняної поведінки, перенесення службового спілкування на позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);
- більше 15 років служби – деформація практично неминуха.

Доцільно також враховувати так званий час спостереження за об'єктами оперативного інтересу, огляду місця події тощо умовний коефіцієнт деформації окремих служб і підрозділів. Так, за наслідками дослідження, яке було проведено В. С. Медведєвим, цей коефіцієнт складає:

- високий, або критичний коефіцієнт – сектори карного розшуку, слідчій відділ та ізолятор тимчасового утримання;
- середній коефіцієнт – патрульно-постова служба, дільничних інспекторів поліції, кримінальної поліції в справах дітей;
- низький коефіцієнт – сектор інформаційних технологій, чергова частина, паспортна служба.

Близьким до поняття професійна деформація є поняття професійного або емоційного вигорання.

## **5. Профілактика професійної деформації працівників поліції**

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування трьох груп чинників, що сприяють розвитку професійної деформації.

1. Чинники, які не залежать від особливостей особистості й від соціально-психологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності в підрозділах поліції («нормативний» характер діяльності, владні повноваження, психічні й фізичні перевантаження, підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, екстремальність, об'єкт професійної діяльності тощо).
2. Особистісні чинники – певні особистісні особливості працівника поліції (наприклад, підвищений самоконтроль, рішучість, професійний досвід та ін.).
3. Фактори соціально-психологічного характеру, під якими маються на увазі соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості тощо.

Робота з профілактики професійної деформації включає заходи як психологічного, так і непсихологічного, організаційно-управлінського, виховного характеру.

**До завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників поліції, слід віднести:**

- формування у працівників поліції професійного імунітету і високої культури в роботі;

- розвиток етично-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників поліції;
- формування у працівників установки на проходження в роботі кодексу професійної честі;
- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Пропонуємо ряд практичних рекомендацій для начальників підрозділів поліції як посадових осіб, що безпосередньо відповідають за профілактику професійної деформації працівників.

*У сфері організації професійної діяльності:*

1. Підбір особового складу з числа працівників, які бажають працювати і люблять роботу в даному відділенні.
2. Постановка реальних завдань – прийняття всіх заходів для виконання їх у визначений час.
3. Формування навичок вести цілеспрямовану індивідуальну виховну роботу з громадянами, людьми з числа раніше осуджених, а також інших людей, які підпадають у сферу діяльності працівників НП.
4. Формування у працівника поліції уміння спілкуватися з людьми, знаходити спільні інтереси, психологічно на них впливати.
5. Заохочення в підлеглих творчого мислення, нестандартного підходу до кожної справи.
6. Навчання конкретних прийомів психологічного впливу, психологічна підготовка працівників до конфліктних і стресових ситуацій.
7. Розвиток фізичної сили і витривалості працівника поліції.

*У сфері виховної роботи:*

1. Формування у працівників наукового світогляду, морально-правових переконань, ідейно-політичних і вольових якостей.
2. Виховання почуття критики і самокритики.
3. Виховання сили волі і характеру працівника поліції.
4. Виховання психологічного імунітету проти впливу з боку злочинного світу, формування моральної стійкості.
5. Уміле сполучення в процесі виховного впливу на підлеглих примусових заходів і переконання.
6. Створення здорового морально-психологічного клімату в колективі.

7. Цілеспрямований і систематичний вплив на позаслужбову діяльність підлеглих, турбота про їх дозвілля і побут.

*У сфері формування морально-психологічного клімату:*

1. Створення умов, що прискорюють адаптацію молодих працівників поліції.
2. Систематичний збір і оцінка соціально-психологічної інформації про підлеглих (неформальне лідерство, психологічна атмосфера, слухи, плітки).
3. Удосконалювання взаємин між членами колективу, керівниками і підлеглим шляхом розвитку товариського співробітництва і взаємодопомоги.
4. Удосконалювання системи інформування працівників про найближчі і перспективні цілі та завдання, що стоять перед колективом.
5. Ефективне використання громадської думки колективу.
6. Гласне і відкрите вирішення питань матеріального і морального заохочення працівників, які відзначилися.
7. Вивчення, закріплення і розвиток позитивних традицій у професійної діяльності.
8. Підбір, розміщення первинних колективів і груп з урахуванням індивідуальних особливостей і психологічної сумісності працівників.

Важливо відзначити такий захід профілактики професійної деформації як психологічна підготовка працівників поліції. Доцільно впроваджувати індивідуальні комплекси відновлення емоційної рівноваги. Наприклад, у виникнення почуття люті, агресивності можна здійснити імітацію боксу з уявним супротивником, дихальні вправи, прогулянку поза службовою територією.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте загальну характеристику критеріям професіоналізму працівника поліції.
2. Дайте визначення поняттю «професіоналізація».
3. Охарактеризуйте феноменологію криз розвитку.
4. Які існують кризи професіоналізації?
5. Розкрийте сутність поняття «професійна деформація».
6. Дайте загальну характеристику найбільш важливих змін особистості працівника поліції, що відбуваються під впливом професійної деформації.

7. Основні показники професійної деформації працівника поліції.
8. Рівні розвитку професійних деформацій.
9. В чому полягає профілактика професійної деформації працівників поліції.
10. Визначити емоційне вигоряння як вид неспецифічної професійної деформації.
11. Розкрийте та проаналізуйте фактори ризику професійного вигоряння.
12. У чому полягає сутність профілактичних та корекційних заходів професійного вигорання?

### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Професійне становлення працівника поліції.
2. Кризи професійного становлення особистості.
3. Психологічні особливості криз професійного становлення.
4. Сутність поняття «професійна деформація».
5. Основні показники та рівні професійної деформації працівника поліції.
6. Профілактика професійної деформації працівника поліції.

### **Використана і рекомендована література:**

1. Аналіз даних і розробка рекомендацій в боротьбі з антисемітизмом та ксенофобією щодо ромів в Україні: за рівні права та рівні можливості. Фонд EVZ «Пам'ять, відповідальність, майбутнє», 2017. URL: [http://kngu.org/sites/default/files/evz\\_report\\_2017\\_print\\_re%20\(1\).pdf](http://kngu.org/sites/default/files/evz_report_2017_print_re%20(1).pdf).

2. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*: наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: [https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1\\_16.pdf#page=36](https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36).

3. Білоус Т. Л. Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.). / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022.

С. 127–129. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/401/arkhiv-konferentsiy-seminariv-ta-kruglykh-stoliv>.

4. Білоус Т. Л., Кугуєнко Д. О. Надання домедичної допомоги постраждалим із психогенними реакціями в надзвичайних ситуація. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023 р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФХНУВС, 2023. С. 206–208. URL: [https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/kafjur\\_20\\_04\\_2023.pdf](https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/kafjur_20_04_2023.pdf).

5. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронної органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023 р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>.

6. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>.

7. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

8. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.

9. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259–262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.

10. Глобальні та локальні кризи: переосмислюючи українське суспільство : матеріали Міжнародних соціологічних читань пам'яті Н. В. Паніної / За наук. ред. Є. І. Головахи, О. Г. Стегнія, О. О. Максименко. Київ : Інститут соціології НАН України, 2021. 170 с. URL: <https://cutt.ly/WedV8mmu>.

11. Дудченко С. В., Пономаренко Т. О. Стресостійкість і важливість збереження ментального здоров'я: сучасні реалії України. *Нотатки сучасної науки* : електронний мультидисциплінарний науковий часопис. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2024. № 13. С. 26–27. URL: <https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/nsn-13.pdf>.
12. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
13. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
14. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.
15. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.
16. Кулик К. М., Манько В. О. Психологічна адаптація особистості в екстремальних умовах: теоретичний аспект. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти (26 квітня 2024 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми : СФ ХНУВС, 2024. С. 347–348. URL: [https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/questions\\_science\\_pravo\\_2024\\_zbirnik.pdf](https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/questions_science_pravo_2024_zbirnik.pdf).
17. Кущенко В. О., Водолазський Я. О. Психологічна адаптація працівників Національної поліції до дій в екстремальних ситуаціях на прикладі масових заворушень. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. Харків : ХНУВС, 2021. С. 153-156. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.
18. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

19. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

20. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

21. Моргунов О. А. Формування професійних компетентностей у майбутніх офіцерів Національної поліції України в умовах значного психофізичного навантаження. *Шлях успіху і перспективи розвитку (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 348–350. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.*

22. Мулярчук Є. І. Покликання і професія в аспекті етичної мотивації. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2019. Вип.1-2 С. 167–168. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Multi\\_2019\\_1-2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Multi_2019_1-2_12).

23. Новікова Н. А., Сазонова Т. В. Розвиток саморегуляції – складова ефективної професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. Харків: ХНУВС, 2019. С. 165–167. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=120>.*

24. Платковська О. В. Психологічні особливості конфліктної поведінки працівників поліції: гендерний аспект. *Право і безпека*. Харків, 2021. № 2 (81). С. 122–129. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

25. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>.

26. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

27. Сидоренко О., Чернова І., Пономаренко Т. Методи психологічного впливу на підвищення ефективності роботи персоналу. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 5 (45). С. 2145–2154. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5\(45\)-2145-2154](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5(45)-2145-2154), URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/наука/article/view/23681>.

28. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості : навч. посіб. Харків : Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

29. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

30. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : автореф. дис. Київ, 2019. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/196>.

31. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагунов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

32. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. Київ : ВД «Дакор», 2019. 236 с. URL: [https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB\\_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf](https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf).

### РОЗДІЛ 3.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

1. Поняття і основні функції спілкування.
2. Комунікація у структурі спілкування. Спілкування як перцепція та інтерактивна взаємодія.
3. Труднощі спілкування та їх подолання при встановленні психологічного контакту.
4. Особливості ділового спілкування в умовах діяльності працівника Національної поліції.
5. Психологія спілкування поліцейського з різними категоріями громадян.

### 1. Поняття і основні функції спілкування

Усе своє життя людина, як соціальний індивід, спілкується з іншими людьми, вступає з ними у складні міжособові відносини. Те, що спілкування буває за своєю якістю різним, кожний знає по собі. Нормальне спілкування – це задоволення, установка на подальші контакти. І навпаки: якщо людину щось гнітить, вона уникає зустрічі. Це означає, що спілкування не склалось. Добре якщо можна просто розійтись. А якщо мова йде про батьків і дітей, подружжя, закоханих, компаньйонів або спортсменів однієї команди, членів однієї бригади? Якщо це ситуація типу: вчитель – учень. керівник – підлеглий? Тоді вона перестає бути такою простою. Оздоровити такі ситуації можна лише за допомогою спеціальних знань і навичок, великого бажання і вольових зусиль. Що ж таке спілкування? Які його закономірності?

*Спілкування* – завжди мотивоване, його **мотивами** є: інтерес, потреба, звичка, мода та інше, які можуть бути, як індивідуально так і соціально значимі.

Соціальний сенс спілкування полягає у тому, що воно служить засобом передачі форм культури і суспільного досвіду від покоління до покоління – через звичаї, традиції, норми поведінки, книги, твори мистецтва, предмети матеріальної культури, систему освіти, виховання, філософію, релігію.

Спілкування не лише обумовлює спільну діяльність людей, воно є також важливішим фактором виховання, – без спілкування не може бути повноцінного розвитку і соціалізації особистості. Ось чому у сучасній педагогіці велике значення надається спілкуванню між педагогами і студентами. На викладача покладена особлива відповідальність за те, щоб цей процес був насправді виховуючим, психологічно комфортним.

### **Характеристики спілкування:**

1. *Соціально-вибіркове.* У процесі розвитку індивіда потреба у спілкуванні набуває соціально-вибіркового характеру. Попри те, що іноді й трапляються такі люди, яким усе одно з ким, аби «поговорити», проте здебільшого кожна особа має певне коло знайомих або друзів, з якими найохочіше спілкується. І тільки найближчим друзям і у відповідному соціально-психологічному просторі ми розкриваємо свої таємниці, ділимося з ними своїми найпотаємнішими думками та мріями. Саме в процесі такого товариського спілкування дуже важливо вміти співпереживати з іншою людиною, поставити себе на її місце, дати їй пораду, перейнятися її болями та тривогами, проблемами й радощами.
2. *Універсальний характер* спілкування проявляється і в потребі індивіда «сповідатися», поділитися тим, що його найбільше хвилює або що не дає йому спокійно жити. І як же буває боляче, коли пізніше той чи та, з ким він поділився «найсвятішим», переповідає ці таємниці іншим, робить їх предметом обговорення, яке від співчуття може швидко перерости на критику або навіть глузування. Тому, приміром, для священнослужителів, медиків, практичних психологів вважається обов'язковим збереження таємниці сповіді, хвороби, психологічної проблеми. Але й кодекс честі кожної порядної людини не дозволяє їй розголошувати таємниці своїх колег чи партнерів, бо це, особливо у стосунках між друзями, розцінюється як зрада.

Ураховуючи складність спілкування як соціально-психологічного процесу, визначимо його основні функції: *комунікативну, перцептивну, інтерактивну.*

**Комунікативна функція** – це обмін інформацією між особами, що спілкуються.

**Перцептивна функція** – це процес сприймання один одного партнерами по спілкуванню та встановлення на цій основі взаєморозуміння.

**Інтерактивна функція** – це організація взаємодії між партнерами, тобто обмін не тільки знаннями, ідеями, а й діями, вчинками.

Спілкування між людьми відбувається у різних **формах**:

- Анонімне спілкування (тимчасові контакти пасажирів автотранспорту, жителів одного мікрорайону та інше). Таке спілкування в основному регламентується соціальними нормами і правилами етикету.
- Функціонально-рольове спілкування (лікар – хворий, вчитель – учень, керівник – підлеглий та інше). Зв'язки між суб'єктами такого спілкування зумовлені їх соціальними ролями. Успішність його залежить від того, наскільки комуніканти правильно виконують свої ролі і функції. Різновидом такого спілкування є ділове спілкування. Останнє найбільш строго регламентовано.
- Неформальне спілкування (між друзями, знайомими, близькими, родичами та ін.). Таке спілкування значно менше регламентується, воно найбільш вільне, оскільки партнери знаходяться не у ділових зв'язках, а в емоційних.

У реальному житті усі форми спілкування переплітаються між собою. Іноді важко зрозуміти, де закінчуються ділові відносини і починаються товариські.

Складність спілкування визначає різноманітність його видів. Класифікацію його можна проводити за різними ознаками.

**За суб'єктом діяльності виділяють такі види спілкування:**

- **міжособистісне** – це спілкування при безпосередніх контактах двох чи більше осіб;
- **міжгрупове** – це спілкування з іншою первісною групою чи окремим її представником;
- **соціальне** – це спілкування, суб'єктом якого виступає велика група, спільнота людей чи суспільство в цілому.

**Залежно від засобів, що використовуються, спілкування може бути:**

**матеріальним** – за допомогою трудових процесів, окремих операцій, результатів діяльності, що виконують додаткову комунікативну функцію;

**знаковим** – за допомогою знакових систем (наприклад, мови, азбуки Морзе, азбуки Брайля для глухонімих);

**позазнаковим, або смисловим**, – за допомогою жестів, міміки, пантоміміки тощо.

За ознакою наявності посередників між комунікантами (співрозмовниками) спілкування буває **опосередкованим** та **безпосереднім**. Безпосереднє («віч-на-віч») спілкування історично виникло раніше, спочатку за допомогою міміки та жестикуляції, пізніше розвинулась мова; опосередковане спілкування стало можливим з появою писемності й технічних засобів зв'язку.

У сучасних умовах провідним є мовне спілкування, або **вербальна комунікація**, що реалізується за допомогою мовлення.

У процесі історичного розвитку виникли дві **форми мови** – зовнішня та внутрішня, причому перша включає усну (діалог та монолог) та письмову.

**Діалог** – безпосереднє спілкування двох та більше суб'єктів.

**Для діалогу характерні:**

обмеження засобів мови – деякі її елементи лише припускаються, але не вимовляються вголос завдяки знанню ситуації співбесідником, тому розмова може бути малозрозумілою для стороннього слухача;

довільність – висловлювання можуть бути реакцією на репліку партнера, зміст якої «нав'язаний» попередніми словами;

слабка організованість – бесіда розвивається не за планом, вільно, залежить від ситуації.

**Монолог** – промова однієї людини; інші слухають та сприймають. Така мова організована, структурована, розгорнута, окремі фрази завершені, мають пояснювальний характер.

У професійній діяльності поліцейських досить часто доводиться звертатись до усної та письмової мови як джерела інформації. Мова може не тільки характеризувати особистість (правопорушника, звинувачуваного, свідка), а і її психічний стан. Останнє особливо суттєве, коли виникає необхідність визначити, осудна людина чи ні, а також для розшуку та ідентифікації злочинців.

**Стилі спілкування** – це індивідуальна форма комунікативної поведінки людини, що виявляється за будь-яких умов взаємодії в ділових стосунках, у стилі керівництва, у способах ухвалення рішень та розв'язання конфліктів, в обраних прийомах впливу на людей тощо.

Стилі спілкування мають своєрідне емоційно-вольове забарвлення, яке визначається темпераментом, психофізіологічними та індивідуальними особливостями людини, арсеналом її вербальних та невербальних засобів. В управлінському спілкуванні можна виокремити такі стилі: *авторитарний, демократичний, ліберальний*. Кожен із зазначених стилів має певні особливості.

*Ознаки авторитарного стилю:* ділові, короткі розпорядження; чітка мова, упевнений авторитарний тон, етичні аспекти не беруться до уваги; позиція лідера – поза групою; справи у групі плануються заздалегідь, визначаються лише поточні, безпосередні завдання; голос керівника є вирішальним.

*Ознаки демократичного стилю:* товариський тон, інструкції подаються у формі пропозицій; похвала та догана – з поясненнями; розпорядження та заборони – з дискусіями; позиція лідера – усередині групи; усі заходи плануються колективно; за реалізацію пропозицій відповідають усі члени колективу; пропозиції обговорюються; етичній стороні спілкування приділяється належна увага.

*Ознаки ліберального стилю:* рівень конвенціональний, погоджувальний, відсутність елементів схвалення чи догани; позиція лідера майже не помітна для групи; процеси в колективі відбуваються самі по собі; лідер не дає вказівок; наявна безліч потурань; робота розподіляється, виходячи з окремих інтересів або йде від одного лідера; на етичному аспекті спілкування особлива увага не фіксується.

Фахівці з проблем спілкування виокремлюють **професійне (ділове) спілкування** як спілкування, що відбувається в умовах конкретної діяльності і є її засобом. Воно «вбирає» в себе особливості цієї діяльності і є її важливою частиною. Професійне спілкування, спираючись на загальні норми, часто має індивідуальний характер і виявляється у способах спілкування, що їх вибирає суб'єкт у певних комунікативних ситуаціях.

**Ділове спілкування** – це специфічна форма контактів і взаємодії людей, які представляють не лише самих себе, а й свої організації. *Ділове спілкування* – це найпоширеніший вид суспільного спілкування. Воно містить у собі обмін інформацією, пропозиціями, вимогами, поглядами, мотивацією з метою розв'язання конкретних проблем як усередині організації, так і за її межами, а також

складання різних видів документів, встановлення ділових контактів між підприємствами, фірмами, організаціями тощо.

Ділове спілкування, на відміну від його інших видів, має окремі особливості, а саме:

наявність певного офіційного статусу об'єкта;

спрямованість на встановлення взаємовигідних контактів з метою підтримання зв'язків між представниками взаємозацікавлених організацій;

відповідність певним загальновизнаним і загальноприйнятим правилам;

передбачуваність ділових контактів, що попередньо плануються (визначається їх мета, зміст і можливі наслідки);

конструктивність характеру взаємовідносин, їх спрямування на розв'язання конкретних завдань, досягнення певної мети, як правило, не виходячи за межі відповідного кола;

взаємоузгодженість рішень, домовленість та подальша організація взаємодії партнерів;

значущість кожного партнера як особистості;

безпосередня діяльність, якою займаються люди, а не проблеми, що бентежать їх внутрішній світ.

**Міжособистісний простір** (дистанція спілкування) – це суб'єктивний просторовий критерій емоційної близькості людей. Чим у більш близьких стосунках перебувають люди, тим на меншій дистанції вони спілкуються. Експериментально встановлено, що найближче «допускаються» родичі, друзі, близькі знайомі та лікарі.

Ця відстань залежить також від віку (із часом вона збільшується), статі, соціального статусу, національних стандартів поведінки (уродженці південних країн спілкуються на більш близькій дистанції, ніж північних), психологічних особливостей партнерів та інших чинників. Звичайно, жінки стоять чи сидять ближче до співрозмовника, ніж чоловіки. Психологічно врівноважені люди підходять ближче, тоді як тривожні намагаються триматися на відстані, така ж залежність між екстраверсією та інтроверсією. Існує зв'язок між «дистанцією розмови» та зростом: чим нижчий чоловік, тим далі він прагне знаходитись від співрозмовника, у жінок спостерігається протилежна залежність. Пояснення цьому просте: згідно з існуючими соціокультурними нормами в нашому суспільстві

чоловік зростом повинен бути вищим, тому за рахунок відстані він намагається маскувати свій «недолік».

«Життєвий простір» людини залежить від ситуації спілкування. Виділяють «інтимну дистанцію (зону)» – до 0,4 м; «особистісну дистанцію» – 0,4–1,5 м; «громадську дистанцію» – 1,5–4 м; «відкриту дистанцію» – 4–8 м.

Отже, правильно обрана дистанція може «задати тон» усій подальшій розмові. Це стосується також і випадків, коли необхідно несподівано для співрозмовника збільшити напруженість у спілкуванні (наприклад, у слідчій практиці), що досягається «вторгненням» в особистісний простір осіб, що протидіють установленню істини.

Яку роль відіграють жести та міміка під час ділового спілкування? Жести та міміка належать до засобів невербального спілкування. Розглянемо їх більш докладно.

**Жести** – це рух (дія) для вираження певної емоції чи якоїсь інформації замість мовленнєвого акту або під час розмови. Жести детерміновані побудовою людського тіла, проте розвиваються і конкретизуються вони в міжособистісних і соціальних стосунках. З одного боку, вираження подиву, розпачу, гніву, задоволення чи презирства приблизно однакове у всіх країнах світу і культурах. З іншого боку, розуміння їхнього змісту залежить від знайомства з комунікативною системою конкретної культури. Жести необхідні в тих випадках, коли неможлива вербалізація (наприклад, через мовний бар'єр чи проблеми зі слухом).

Значення жестів полягає в тому, що вони доповнюють вербальні засоби спілкування, «інформуючи» про:

психічний стан партнера;

ставлення партнера до учасників контакту чи до обговорюваного питання;

бажання, що виражаються без слів, або такі, що «зупиняються» свідомістю (наприклад, хотів підвестися, але тільки здригнувся);

команди, що не увійшли до тексту – рефлексорний багаж розрахунків, виражений у загальній символічній формі;

жести, що виражають ставлення до емоційно важливої інформації.

Слідкуючи за жестами учасників контакту, необхідно пам'ятати, що жести – це «знак можливої дії».

**Міміка** – виразні рухи м'язів обличчя, одна з форм виявлення почуттів людини. У всіх людей під час вираження подібних емоцій задіяні однакові групи м'язів, отже мімічні реакції є вродженими.

Міміка посідає значне місце в процесі комунікації як додатковий засіб вираження та сприймання емоційного стану людей, оскільки вона невіддільна від усього складу думок, дій, почуттів людини і є органічним виявом її внутрішнього життя. Мімічні рухи здійснюються, зазвичай, несвідомо, за безумовно-рефлекторним механізмом (міміка, що спостерігається в повсякденному житті). Проте вони можуть виникати й довільно (міміка як один з елементів авторської майстерності, як мистецтво передачі душевного й фізичного стану персонажа за допомогою виразу обличчя й очей).

Учені виділяють три **чинники, що впливають на формування мімічного вираження емоцій:**

- уроджені видотипові мімічні схеми, що відповідають визначеному емоційному стану;
- завчені, соціалізовані засоби вияву почуттів, що підлягають довільному контролю;
- індивідуальні експресивні особливості, що додають видовим і соціальним формам мімічного вираження специфічні риси, властиві лише конкретному індивіду.

**Візуальний контакт** – це контакт, що відбувається за допомогою погляду, його напрямку, частоти контакту очей. Найінформативніший елемент зовнішнього вигляду людини – обличчя. Напрямок погляду показує спрямованість уваги співрозмовника і водночас дає зворотний зв'язок, що вказує на те, як ставиться співрозмовник до тих чи інших повідомлень. Наприклад, фіксація погляду на іншому означає не лише зацікавленість, а й зосередженість. Але пильний тривалий погляд на людину викликає в неї відчуття збентеженості і може сприйматися як ознака ворожості. Взаємний візуальний контакт легше підтримувати, обговорюючи приємні питання. З того, як люди дивляться один на одного, можна з'ясувати, які між ними стосунки. Ми схильні довше дивитися на тих, ким захоплюємося, уникаємо погляду в ситуації суперництва.

Підтримання візуального контакту допомагає партнеру відчувати ставлення до нього співрозмовника. Погляд може регулювати

розмову. Коли один з учасників діалогу закінчує говорити, то він дивиться на співрозмовника, очікуючи на продовження бесіди.

Отже, візуальний контакт є надзвичайно важливим елементом невербального спілкування.

Невербальні виявлення в довербальний період еволюції людини існували як самостійний засіб комунікації, а у вербальний період закріпилися як напівсвідомі виразні засоби, що залишили за собою функції попередніх етапів.

Кожній людині тією чи іншою мірою властива потреба у спілкуванні, налагодженні соціальних контактів. З одного боку, це потреба в нових враженнях, почуттях, знаннях, а з іншого – бажання поділитися з партнером власними переживаннями й думками. Тобто, як уже зазначалося, спілкування є процесом інформаційного обміну, потреба в якому для людини не менш важлива, ніж, скажімо, потреба в обміні речей. Тому саме через спілкування відбувається навчання й виховання людини, засвоєння нею різних форм соціального досвіду, норм і правил поведінки, традицій і звичаїв. Водночас саме у спілкуванні виявляють себе й розкриваються різноманітні риси й властивості особистості, її внутрішній світ, який стає доступним іншим.

Втомлюваність настає від надмірної зайвої інформації, яка може бути індивідові зовсім нецікавою; від того, що в процесі таких контактів йому доводиться постійно стежити за собою, стримувати свої почуття, «фати» певну роль. Водночас він відчуває потребу розслабитися, розібратись у самому собі, навести певний лад у своїй душі. І якщо поруч з ним немає справжнього друга, з яким можна було б обговорити всі свої проблеми – індивід починає спілкуватися із самим собою, певним чином немовби роздвоюючи власне «Я». В одних випадках він усе робить подумки, ведучи сам з собою або зі своїм уявним партнером внутрішній діалог. В інших – занотовує свої думки або почуття, веде, приміром, щоденник або пише книгу. Пізніше це дає йому можливість подивитися на свій внутрішній світ збоку, сприйняти його в об'єктивній формі. Саме таке вміння спілкуватися із самим собою, вести внутрішні роздуми-діалоги, «розмовляти» або «радитися» з власним сумлінням є надзвичайно важливим не лише для прийняття якихось зважених рішень, підготовки потрібних документів, видань або уникнення помилок, але й для

духовного та професійного розвитку людини, збереження її внутрішньої гармонії. Якщо ж спілкування із самістю переходить у ранг занурювання в самого себе, звинувачення інших або самозвинувачування, то така потреба в спілкуванні із самим собою має негативний відтінок і може призвести до агресії, психічного зриву чи навіть хвороби. Підсумовуючи сказане, можна, спираючись на слова французького письменника Антуана де Сент-Екзюпері, котрий вважав «розкіш людського спілкування» одним з найвищих людських благ, стверджувати, що універсальність феномену спілкування, його наскрізний характер проявляються в численних взаємозв'язках людей, в обміні інформацією, досвідом, уміннями й навичками, результатами праці тощо. Окрім того, спілкування є одним з проявів людської сутності, особистісною формою функціонування суспільних стосунків. Воно відображає об'єктивну потребу людей жити в соціумі, об'єднуватись і співпрацювати один з одним. Водночас жодна спільна діяльність не може відбуватися без координації людських дій, узгодження цілей, обміну думками, формування внутрішнього світу людини, її свідомості, почуттів, знань, що можливе тільки завдяки спілкуванню. Отже, спілкування є невід'ємною складовою людського існування, важливою передумовою формування людини як соціальної істоти, здатної до співіснування з подібними до себе, а також необхідною передумовою розвитку суспільства. Постановка питання саме таким чином показує, що в процесі спілкування досягається потрібна організація, єдність і регуляція дій окремих індивідів, інтелектуальна та емоційно-чуттєва взаємодія між ними, яка сприяє формуванню спільності настроїв і поглядів, взаєморозумінню та узгодженості дій, згуртованості й солідарності, без яких неможлива жодна колективна діяльність і котрі складають культурно-комунікативну основу соціального життя суспільства.

Аналізуючи особистість як соціально-психологічний феномен, зазначається, що її взаємозв'язок із соціумом не є взаємозв'язком двох ізольованих систем: дослідження особистості завжди є дослідженням суспільства й навпаки. Отож ще раз важливо наголосити на розгляді особистості в контексті соціальних відносин, який представлений системою реальних стосунків індивіда і суспільства. Вивчати їх – значить відшуковувати психологічні закономірності й форми взаємодії людини і соціуму, розкривати

механізми «вростання» індивідуального в соціальне, знаходити шляхи оптимізації соціальних зв'язків та індивідуальних форм спілкування. Зміст і рівень стосунків, в які вступає людина, надзвичайно різні: соціальні, суспільні, людські міжособистісні тощо. Соціальні відносини відображають взаємодію між соціальними групами та індивідами як представниками цих груп. Суспільні – характеризують взаємодію особи через соціальні спільноти із суспільством. Вони є важливим аспектом економічних, соціальних, політичних, культурних та інших відносин.

Міжособистісні стосунки характеризуються реальною безпосередньою чи опосередкованою взаємодією людей, яка має зворотний зв'язок. У цьому розумінні вони, по-перше, набувають характеру соціально-психологічних за рахунок втручання в суспільні відносини особистого ставлення як персоніфікованої реакції партнерів один на одного, а, по-друге, мають під собою емоційну основу, тобто виникають на ґрунті певних почуттів людей стосовно один до одного. Г. Андреева стверджує, що природу міжособистісних стосунків можна правильно зрозуміти, якщо їх не ставити поряд із суспільними відносинами, а побачити в них особливу низку стосунків, яка виникає всередині кожного виду суспільних відносин. Йдеться про те, що обидві низки відносин представлені разом. При цьому наявність міжособистісних стосунків усередині різних форм суспільних відносин є реалізацією безособових стосунків у діяльності конкретних особистостей, в актах їхнього спілкування та взаємодії. Отож недооцінка другої низки стосунків (міжособистісних) гальмує глибинний аналіз відносин першої низки (суспільних). Адже в об'єктивній тканині суспільних відносин відомі моменти, які виходять зі свідомої волі та особливих цілей індивідів. Саме тут, за Г. Андреевою, і стикаються безпосередньо соціальне і психологічне. З такого розуміння взаємозв'язку суспільних і міжособистісних стосунків випливає висновок про те, що змістом міжособистісних відносин зрештою є той чи інший вид суспільних відносин, тобто певна соціальна діяльність, але їхня сутність залишається прихованою. Отже, міжособистісні стосунки зумовлені об'єктивними суспільними відносинами, але саме в підсумку. Вони є справжньою реальністю суспільних зв'язків: поза ними немає десть «чистих» суспільних відносин.

Названі види стосунків цілком розкриваються й реалізуються саме в спілкуванні, яке є інтеграційною компонентою в

життєдіяльності людини та її взаємодії із суспільством, умовою людського існування. Зв'язок між спілкуванням і системою стосунків людини є нероздільним: стосунки, що складаються між учасниками взаємодії, формуються і проявляються в спілкуванні і впливають на численні його характеристики; спілкування, своєю чергою, є реалізацією всієї системи стосунків індивіда; воно формує особистість і водночас розвиває її в координатах соціуму.

## **2. Комунікація у структурі спілкування**

**Спілкування** – це обмін інформацією між тими, хто спілкується.

Від будь-якого іншого обміну, приміром обміну речами або предметами, інформаційний обмін вирізняється тим, що внаслідок нього відбувається збагачення певним досвідом кожного співрозмовника, який бере участь у спілкуванні.

Основною одиницею процесу спілкування є комунікативний акт. Комунікативні акти відрізняються за:

- формою: прямі, опосередковані;
- за типом зв'язку: односторонні і двосторонні (глядач в кіно, театрі, читач книги);
- за ступенем взаємовідповідності комунікаптів: (високий, задовільний, незначний, незадовільний, від'ємний);
- змістом: виробничі, побутові, міжособистісно – сімейні, науково-теоретичні;
- за результатами (від негативного – «зовсім невірно мене зрозумів», до повного взаєморозуміння).

У спілкуванні інформація повинна не просто бути сприйнята, але й зрозуміла. Тому у кожному комунікативному акті крім діяльності і спілкування є ще пізнання.

Дуже важливо, що у спілкуванні партнери через посередництво системи знаків можуть вплинути один на одного. Іншими словами, обмін такою інформацією обов'язково передбачає вплив на поведінку партнера. Але комунікативний вплив, як результат обміну інформацією можливий лише за умови, якщо комунікатор і репіцієнт говорять «однією мовою», точно володіють єдиною або подібною знаковою системою. Проте

володіння партнерами одними і тими самими термінами ще не означає розуміння. Існує ще щось крім лінгвістичного контексту.

Передача будь-якої інформації реалізується за допомогою знаків і знакових систем. Спеціальна наука про знаки – семіотика. Ми всі семіотичні, жінки більше, ніж чоловіки, семіотичні в одязі, макіяжі, рухах. Свої семіотики є у військових і релігійних культах тощо.

*Існує п'ять видів комунікативного процесу:*

- вербальна комунікація;
- кінетика;
- паралінгвістика;
- проксеміка;
- візуальний контакт.

Кожний з них має свої засоби передачі інформації.

Вербальна комунікація використовує у якості знакової системи людську мову. При такому засобі комунікації менше всього губиться смисл повідомлення. В процесі вербальної комунікації відбувається зміна «комунікативних ролей». Діалогічна мова, як специфічний вид розмови, являє собою послідовну зміну комунікативних ролей.

Специфічний людський засіб спілкування – мова, яка існує об'єктивно в духовному житті людського суспільства і є системою знаків, які функціонують як засоби такого спілкування. Мова виникла у процесі становлення самої людини як суспільної істоти, у процесі спільної трудової діяльності. Біологічні передумови виникнення мови – звуки та рухи, які були притаманні пращурам людини і слугували засобом спілкування, задоволення потреби в обміні думками, у пізнанні властивостей предметів і явищ, що оточували людину, і позначалися словами.

*Діалогічне мовлення* – це розмова між двома або кількома співбесідниками, які міняються ролями того, хто слухає, та того, хто говорить, тобто постають як пасивний чи активний співрозмовник.

*Монологічне мовлення* – це таке мовлення, коли говорить одна особа, а інші слухають, сприймають її мову.

*Письмове мовлення* – це особливий різновид мовного процесу, що дає змогу спілкуватися з відсутніми співрозмовниками як сучасникам того, хто пише, так і тим, що житимуть потім.

*Внутрішнє мовлення беззвучне*, тобто не промовляється вголос, хоча часто виявляється у вигляді шепоту, а то й починає звучати,

переходячи в розмову зі самим собою. Це трапляється в разі великого напруження думки, що супроводжується виразними емоціями.

*Чотири інших види комунікативного процесу об'єднуються поняттям «невербальна комунікація».*

В психологічній літературі описані такі види жестів: жести довіри, відкритості, віддзеркалювання, захисту, незгоди, недовіри, напруги, домінування, погрози, готовності, самоконтролю, нервозності та інше.

Простір і час організації комунікативного процесу є також особливою знаковою системою, несуть смислове навантаження як компоненти комунікативних ситуацій. Так, наприклад, розміщення партнерів обличчям один до одного сприяє виникненню контакту, символізує уважність до того, хто говорить, у той час як оклик у спину також може мати певне значення – негативне. Експериментально доведено переваги деяких просторових форм організації спілкування як для двох партнерів, так і в масових аудиторіях.

Поведінка людей у натовпі характеризується високою агресивністю саме тому, що індивідуальний простір кожного стає все меншим, кожен стає у ворожу позу і у будь-який момент може виникнути бійка.

Остання з систем засобів спілкування – *візуальне спілкування* – «контакт очей», допомагає глибше зрозуміти почуття людини, які вона не завжди виражає словами або жестами. Всі невербальні засоби спілкування значно полегшують передачу інформації і збагачують її смисл. Значну інформацію про людину дають також графологія, фізіогноміка, хіромантія, астрологія, але ця інформація доступна лише спеціалістам у цих галузях знань.

### ***Спілкування як перцепція та інтерактивна взаємодія***

*Перцепція у соціальній психології* – це сприймання партнера по спілкуванню: його фізичних даних, поведінки, формування уявлення про його здібності, емоції, інтелект, характер, думки, наміри, установки і інтерпретація на цій основі його вчинків і поведінки. Отже, перцепція – це не лише сприймання, але й пізнання та розуміння іншої людини. Перцептивний процес складний. Він обумовлений багатьма суб'єктивними чинниками.

Одним з найпростіших способів розуміння іншої людини є ідентифікація (уподібнення) з нею. Поставити себе на місце іншої людини – найлегший спосіб зрозуміти її ситуацію.

У багатьох випадках пізнання людини іншою людиною зводиться до віднесення її до певної категорії людей. У цьому випадку діють механізми узагальнення і приписування (люди з квадратним підборіддям – вольові, люди з високим чолом – розумні, люди в окулярах – інтелігентні, та ін.). Саме ці психологічні механізми використовували у різні часи самозванці, підставні особи, шахраї, авантюристи тощо.

Часто враження про людину складається на основі випадкових асоціацій, зовнішньої подібності фактично зовсім різних людей. Наприклад, у юнацькому віці закохуються у тих, хто зовні подібний на відомих співаків, артистів, спортсменів.

Таким чином, у перцептивному процесі важко досягти повної об'єктивності в оцінці партнерів, саме тому важливо враховувати описані вище психологічні закономірності.

*Інтерація* – це умовний термін для означення характеристики тих компонентів спілкування, які пов'язані з взаємодією людей, з організацією їх спільної діяльності. У соціальній психології виділяють два основних протилежних види взаємодії: кооперацію і конкуренцію.

Знання інтерактивної сторони спілкування необхідне для розв'язання практичних проблем і завдань організації ділового співробітництва людей у різних сферах трудової діяльності.

Розвиток тісних контактів між людьми може призвести до того, що суб'єкт буде із запізненням фіксувати або навіть зовсім не помічати зміни у внутрішньому світі іншої людини і будувати свою поведінку, виходячи з застарілих уявлень («ефект ореола»). У перцептивному процесі велику роль відіграють також почуття, зокрема естетичні смаки, установки та уявлення.

Кожна людина характеризується індивідуальними особливостями перцептивної діяльності. У практиці спілкування склалися знання про такі типи соціальної перцепції: *синтетичний, аналітичний, аналітико-синтетичний, емоційний*.

У **синтетичному** сприйманні проявляється схильність до узагальненого відображення явищ і змісту того, що відбувається. Людина з таким типом сприймання коротко і узагальнено

характеризує своїх партнерів: «Дисциплінований, виконавчий, добросовісний», або «Невихований, розбещений», не проявляє схильності до аналізу причин вчинків. Самі вчинки оточуючих для такої людини перестають бути суттєвими.

Для осіб з **аналітичним** типом сприймання характерне прагнення виділити і проаналізувати деталі. Вони ретельно вдаються у всі обставини, подробиці і нерідко ускладнюється розуміння головного смислу явища. Діалог з такою людиною нелегкий і вимагає від партнера по спілкуванню точності у формулюваннях і чіткого дотримання основної ідеї розмови. Для педагога з таким типом сприймання небезпека полягає в тому, що за дрібними вчинками студента він може не помітити стержневих рис його особистості.

У людей з **аналітико-синтетичним** типом сприймання в рівній мірі проявляється прагнення до розуміння смислу явищ і фактичного їх підтвердження. Вони співставляють аналіз окремих частин з висновками, факти – з їх поясненням. Сприймання такого типу найбільш сприятливе для діалогічної форми спілкування.

Зустрічаються люди, для яких характерне не лише виділення сутності явища і його окремих деталей, скільки прагнення виділити переживання, викликані цим явищем. Сприймання таких людей плутане і неорганізоване, предметний зміст явищ вони підміняють занадто сильним переживанням від сприйнятого. Це люди емоційного типу.

### **3. Труднощі спілкування та їх подолання при встановленні психологічного контакту**

Кожний вид спілкування має свої неписані «правила гри», їх порушення засуджується і навіть, карається. Саме з цим і пов'язані в основному конфлікти, непорозуміння, взаємні претензії. Здавна людству відомі такі форми покарання як гнів, недовіра, ревності, розрив відносин, позбавлення привілеїв, віддалення, вигнання.

У партнерів по спілкуванню в процесі взаємодії часто бувають різні і навіть протилежні мотиви, бажання, прагнення, інтереси. Це може створювати так звані бар'єри спілкування, які носять соціальний характер і проявляються у формі нерозуміння людьми один одного. У соціальній психології бар'єр – це психологічна перешкода, яка заважає оптимальному перебігу процесів адаптації

особистості до нових факторів зовнішнього середовища, яка обумовлена особливостями ситуації, особливостями інформації або особливостями самої особи.

Бар'єри можуть бути смислові (різне сприйняття, у кожного своя правда), логічні (неадекватне розуміння інформації), фонетичні (особливості мови), семантичні (лінгвістичні, значення слів), стилістичні (невідповідність стилю мови). У процесі спілкування і взаємодії людей можуть виникнути не лише психологічні бар'єри, але і конфлікти. Конфлікт (у перекладі з латинської – зіткнення) – зіткнення протилежних поглядів, інтересів і дій окремих людей та їх спільностей. Але не кожне зіткнення переростає у конфлікт. До нього призводять лише найбільш важливі потреби, прагнення, інтереси, цілі людей. Конфлікти супроводжуються різкими негативними емоціями. Тому, якщо конфлікт своєчасно не вирішується, то це може призвести до неврозів, хворобливих станів, стійкого розладу стосунків між людьми.

У спілкуванні конфлікти можуть відігравати *деструктивну, конструктивну і стабілізуючу* роль. **Деструктивний конфлікт** виникає, якщо один з опонентів для досягнення своїх цілей використовує методи, що несумісні з моральними нормами, або встановленими правилами, принижує гідність партнера. Деструктивний конфлікт веде до руйнування встановлених норм, погіршення психологічного клімату взаємодії, поглиблення протиріч і непорозуміння між людьми. **Конструктивні конфлікти** сприяють підвищенню стабільності у відносинах між людьми, вони спрямовані на створення сприятливих умов для подальшої спільної роботи. Такі конфлікти є джерелом самовдосконалення і саморозвитку особистості. Умовою конструктивності конфлікту є коректність у виборі оцінок, суджень, які не повинні виходити за межі ділових аргументів. **Соціальне значення стабілізуючих конфліктів** полягає у тому, що вони сприяють усуненню відхилень від встановлених норм.

Джерела конфліктів між людьми багаточисельні і різноманітні. Наприклад, демократичний стиль керівництва вважається оптимальним, а конфліктогенами:

- *авторитарний стиль* взаємовідносин. Конфлікт супроводжується надмірною емоційністю керівника, різким тоном, грубістю, нетерпимістю до критики на свою адресу. Як правило в результаті порушуються норми педагогічної етики і такту, принижується гідність людини. У такій ситуації конфлікт вирішується

за рахунок тиску, покарання, суворого контролю. В результаті цього відкритий конфлікт часто переходить у скритий.

- *ліберальний стиль* взаємовідносин. Дорослі уникають будь-яких непорозумінь або через те, що вони байдужі до того що сталося, або через те, що бояться загострити відносини з ними.

Позитивна роль конфліктного спілкування може також полягати в зростанні самосвідомості учасників конфлікту, якщо останній переслідує соціально значущу мету; у багатьох випадках конфлікт формує та стверджує визначені цінності, поєднує односторонців, відіграє роль запобіжного клапана для безпечного й навіть конструктивного виходу емоцій. Таким чином, до самого факту конфліктного спілкування не можна ставитися однозначно: аналізуючи конфлікт, який спричинив конфліктне спілкування, слід враховувати як його соціальну природу, так і психологічні наслідки.

#### **4. Особливості ділового спілкування в умовах діяльності працівника Національної поліції**

Нині культура спілкування в правоохоронній системі України набуває великого значення. Однією зі складових професійної діяльності працівників Національної поліції незалежно від їх спеціалізації є спілкування, яке допомагає глибше розглянути процес міжособистісної взаємодії та міжособистісних взаємовідносин.

Для того, щоб спілкування було більш ефективним, працівник поліції повинен знати закон, володіти певними комунікативними здібностями, уміти налагоджувати стосунки із громадянами, уміти переконувати їх, ураховуючи індивідуально-психологічні особливості, викликати інтерес до спілкування у зв'язку з тими чи іншими обставинами, що мають певне правове значення.

Спілкування працівників поліції здійснюється в рамках різноманітних професійних дій, таких, як спілкування із громадянином, котрий звернувся за допомогою, профілактична бесіда у ході особистого пошуку, розвідувального опитування тощо. Від професіоналізму у спілкуванні працівника поліції, який щодня взаємодіє в різних ситуаціях з безліччю людей, і від того, наскільки вміло він вступає з ними в контакт, наскільки швидко та ефективно це робить, залежить і кінцевий результат його діяльності.

**Професійне спілкування працівників Національної поліції** – це цілеспрямоване встановлення міжсуб’єктної взаємодії за допомогою знань про спілкування, урахування умов їхнього застосування з метою впливу на правосвідомість і поведінку інших осіб.

Навіть у буденній розмові зі старшими, рівними чи молодшими за званням працівникам поліції потрібно дотримуватися певних правил організації взаємин:

- старший стосовного молодшого може наказувати, вимагати певної поведінки, затверджувати документи або пропозиції;
- рівний із рівним може повідомляти, сповіщати, просити допомоги та направляти документи;
- молодший стосовно старшого доповідає, просить дозволу, виконує накази з подальшою доповіддю та подає документи.

Одним із важливих професійних умінь поліцейського є здатність уникати конфліктів і стимулювати колег до ввічливого спілкування.

Потрібно навчитися стежити за виразом обличчя, очей, розуміти душевний стан людини та аналізувати власні дії (чи не переважає критика або егоїзм; варто запропонувати допомогу чи краще не тривожити колегу), бути доброзичливим, щиро радіти й посміхатися колегам. Окрім цього, важливо стежити за власним мовленням, за його темпом, уникати недвозначних чи незрозумілих інтонацій, що викликають емоційний дискомфорт, не вживати жаргонізмів. Потрібно намагатися розмовляти в дружній манері і, припустившись помилки, одразу відверто це визнати. Звісно, можна вказувати колегам на певні помилки, але в прийнятній для професійного спілкування формі.

*Які завдання ставлять перед собою правоохоронці під час професійного спілкування?*

Діяльність працівників поліції належить до суб’єктно-суб’єктної діяльності, тобто досягнення їх цілей відбувається в системі «людина-людина». Отримання позитивних результатів у такій діяльності багато в чому залежить від уміння грамотно й професійно спілкуватися із громадянами, керівниками, підлеглими, представниками різних підрозділів поліції тощо.

**Професійне спілкування працівників поліції** слід розуміти як процес спеціально організованої взаємодії людей (керівників і підлеглих, рівних за посадою працівників, правоохоронців і громадян, правоохоронців і правопорушників), зумовлений професійно

значущими цілями, які передбачають персональну відповідальність за їх реалізацію.

Професійне спілкування умовно можна розділити на *внутрішньо-організаційне професійне спілкування* (спілкування з колегами та керівниками органів правопорядку) та *професійне спілкування* (спілкування із громадянами, правопорушниками, представниками органів влади тощо).

Спілкування працівників поліції може ускладнюватися різними чинниками діяльності. *До числа основних труднощів внутрішньо-організаційного спілкування слід віднести:*

брак чіткої регламентації взаємодії і невизначеність посадових обов'язків працівників;

різні інтереси у посадовців, що співпрацюють;

недостатня професійна підготовленість до спільної роботи;

функціональна відособленість окремих працівників і підрозділів;

перевантаженість дорученнями (у тому числі й невластивими виконуваними за посадою обов'язками).

Професійне спілкування може бути соціально або особистісно орієнтованим.

**Особистісно орієнтоване спілкування** – це спілкування, що має на меті справити вплив на конкретну людину.

**Соціально орієнтоване спілкування** – це спілкування з великою аудиторією через певні доповіді, повідомлення, лекції або за допомогою засобів масової інформації.

**Ступінь опосередкованості спілкування** – це кількісна характеристика професійного спілкування, що дає змогу оцінити «дистанцію» осіб, які спілкуються.

Контакт людини з людиною «віч-на-віч» є безпосереднім спілкуванням, міжособистісним за своєю спрямованістю. Проте в діяльності працівників поліції існує і яскраво виражене опосередковане спілкування за допомогою різних нормативно-правових документів (наказів, розпоряджень, окремих доручень тощо) і документів, що інформують (оперативних орієнтувань, повідомлень, запитів тощо).

Опосередковане спілкування може здійснюватися через засоби масової інформації, наприклад, у разі звернення до населення із проханням допомогти розшукати небезпечного злочинця. Опосередковане спілкування може бути варіантним або інваріантним. У

першому випадку природним є взаємний вплив, а у другому – вплив має односторонній характер (наприклад, наказ керівника або процесуальне рішення працівника поліції).

*Якими документами регламентовано спілкування правоохоронця?*

У професійному спілкуванні працівників поліції завжди є елемент певних правил і норм поведінки, виражених у різних правових документах. Нормативні рамки, у яких поліцейський здійснює свою професійну діяльність, сприяють формуванню прагнення суворо дотримуватись правових норм, визначають відповідні стереотипи поводження і спілкування.

Так, на початку 2017 року Міністерство внутрішніх справ України оновило правила поведінки поліцейського. Зокрема, правоохоронцям заборонили іронізувати та бути зверхніми із громадянами – такий наказ з'явився на сайті Верховної Ради 19 січня. «За будь-яких обставин і відносно будь-якої людини як у робочий, так і в неробочий час поліцейський зобов'язаний дотримуватися норм професійної етики. При зверненні до особи поліцейському заборонено бути зверхнім, погрожувати, іронізувати, використовувати ненормативну лексику», – зазначено в документі. Контролювати виконання правил поведінки поліцейських має керівник підрозділу.

У статті 18 Закону України «Про Національну поліцію» (п. 3) наголошено, що при зверненні до особи або у разі звернення особи до поліцейського останній зобов'язаний представитися – назвати своє прізвище, посаду, спеціальне звання та пред'явити за вимогою службове посвідчення, надавши можливість ознайомитися з викладеною в ньому інформацією, не випускаючи його з рук.

У такий спосіб у Міністерстві внутрішніх справ хочуть урегулювати поведінку поліцейських, а також сприяти посиленню авторитету та довіри громадян до поліції.

З одного боку, нормативна регламентація полегшує процес спілкування, структурує його, визначає певні соціальні ролі, права й обов'язки учасників. З іншого боку, ця характеристика виступає не тільки як фактор позитивного розвитку поліцейського, але і як фактор, що ускладнює виконання його професійних обов'язків.

Основними рисами успішного спілкування працівників поліції вважають владний характер професійних повноважень, вимушеність та психологічну динаміку спілкування тощо.

Нині науковці виокремлюють три основні типи поведінки людини під час спілкування. Працівники поліції мають відчувати тип поведінки свого співрозмовника та вміти оперувати ним.

**Агресивна поведінка** – неадекватна поведінка, яка носить деструктивний характер і призводить до фізичного або психологічного збитку і дискомфорту інших індивідумів.

Агресія в повсякденному житті, головним чином, асоціюється із гнівом, злістю, люттю, тобто вкрай негативними емоціями. Подібна поведінка може стати наслідком негативних установок (бажання нашкодити чи образити) або бути невмотивованою. На думку багатьох експертів, обов'язковою умовою агресивної поведінки повинна бути її спрямованість на іншого індивідуума. Агресія – це дія, спрямована, як правило, на руйнування. Тому такий вид поведінки працівник поліції має застосовувати у виняткових випадках.

**Пасивна поведінка** – це покірне, бездіяльне ставлення до будь-якого факту, події, навколишнього середовища. Якщо пасивна поведінка не носить специфічного (у негативному прояві) характеру, то вона зумовлюється такими причинами: відсутністю стимулів; слабким станом здоров'я; потрясінням, викликаним якимись емоціями; байдужістю до оточення. Дуже важливо, щоб такий тип поведінки оминав працівників поліції, які сьогодні служать в органах внутрішніх справ.

**Асертивна поведінка** – це здатність упевнено та гідно відстоювати свої права, не зневажаючи при цьому прав інших людей. Для того, щоб спілкування працівника поліції із громадянами мали по собі позитивні наслідки, поведінка першого має бути впевненою та коректною. Людина, яка служить державі й суспільству, має поводитись гідно, чесно, порядно відносно інших людей, при цьому мати й повагу до себе.

*Людина з асертивною поведінкою має такі риси:*

вільно виражає свої думки, почуття;

спілкується з людьми на всіх рівнях: з незнайомими, друзями, сім'єю;

спілкування має завжди відкритий, чесний, прямий, адекватний характер;

має активну життєву позицію, тобто прагнення домогтися бажаного та впливати на події.

дії характеризуються самоповагою.

### ***Що таке мовний вплив та маніпуляція?***

**Мовний вплив** – це вплив на людину за допомогою мови з метою спонукати її свідомо прийняти нашу точку зору, рішення про будь-які дії, передачу інформації; регуляція діяльності однієї людини іншою через мову. У діловому спілкуванні дуже важливо вміти розпізнати психологічну позицію партнера і зайняти таку, яка забезпечить конструктивне вирішення питання.

Маніпуляція – приховане управління поведінкою людини, здійснене заради якоїсь вигоди того, хто управляє. Людину, яка у своїх інтересах управляє поведінкою іншої без його волі, називають *маніпулятором*.

## **5. Психологія спілкування поліцейського з різними категоріями громадян**

Професійному спілкуванню працівників поліції завжди притаманний елемент певних правил і норм поведінки, виражених у різних правових документах. Нормативні межі, у яких поліцейський здійснює свою професійну діяльність, сприяють формуванню прагнення суворо дотримуватись правових норм, визначають відповідні стереотипи поводження й спілкування.

Поліцейський, долучаючись до людських відносин, відіграє роль арбітра в ситуаціях конфліктної взаємодії. Одним із морально-етичних обов'язків працівників поліції є дотримання коректності й гідної поведінки, притаманної представникові органу виконавчої влади. Саме служіння поліції народу є одним із найважливіших чинників виховання в громадян шанобливого ставлення до закону та правоохоронної системи загалом.

### ***Як має спілкуватися працівник поліції з неповнолітніми особами під час виконання службових обов'язків?***

У процесі виконання працівниками поліції своїх службових обов'язків часто виникає необхідність у спілкуванні з дітьми та підлітками. У відносинах із цією категорією осіб поліцейський виявляє педагогічні та психологічні здібності, тримає ініціативу спілкування у власних руках, не принижує гідність дитини чи підлітка, доброзичливо посміхається. Посмішка стимулює продуктивне спілкування, часто знижує психологічні бар'єри, що можуть виникнути між дитиною й правоохоронцем.

Існує кілька загальних порад щодо успішного спілкування з дітьми:

- розмовляти з дитиною на рівні її очей, знаходячись поруч із нею або напроти;
- спілкуватися доброзичливим, товариським тоном, зрозумілою для дитини мовою;
- говорити на цікаві для дитини теми, якщо не вдалось її розговорити або заспокоїти;
- при нагоді одному з патрульних необхідно залишатися з дитиною, а іншому йти на пошуки батьків (можна скористатися гучномовцями в супермаркетах, на заправках, дитячих майданчиках тощо).

Передусім представник закону повинен побудувати розмову так, щоб налагодити спілкування на взаємних інтересах і підліток довірився йому. Тому в такій ситуації поліцейський повинен діяти максимально доброзичливо, коректно й обережно.

Щоб спілкування з **підлітками, що поводять себе зухвало**, було дієвим, необхідно дотримуватись **таких правил**:

- намагайтесь розділити групу. У деяких випадках легше спілкуватися з одним-двома підлітками, ніж з усією групою одночасно. За наявності кількох патрульних підлітки починають відчувати певний психологічний тиск. Дівчата, зазвичай, є більш дисциплінованими, можуть краще йти на контакт;
- будуйте діалог або через лідера підлітків, або через особу, яка має найменшу стійкість до тиску (слабку ланку). В останньому випадку поліцейський може отримати результат, але таким чином він наражає підлітка на потенційну небезпеку, бо той може стати об'єктом подальшої агресії з боку групи;
- апелюйте можливістю проблем у батьків, оскільки саме вони несуть відповідальність за вчинки неповнолітніх;
- пояснюйте свої дії підлітку, щоб той міг чітко розуміти наслідки своєї поведінки (*«Якщо ви будете продовжувати так себе поводити, я буду змушений...», «Ваші дії є порушенням громадського порядку, відповідно до статті ... можливі такі наслідки...»*);
- дізнайтеся ім'я, телефони, адресу проживання батьків усіх учасників подій або принаймні одного з них;

- викличте швидку допомогу в разі необхідності (для засвідчення стану підлітка (наркотичного/алкогольного сп'яніння) та можливої госпіталізації);
- відведіть підлітка у райвідділ, якщо в цьому є гостра потреба. Це відбувається в присутності психолога, педагога, який працює в школі підлітка. Також у кожному регіоні існує служба у справах дітей, яка працює з підлітками. Її працівники виконують свою роботу цілодобово. Телефон служби необхідно уточнювати залежно від регіону.

Використання спецзасобів допустиме лише в окремих випадках, зазначених у статтях закону про Національну поліцію. Неповага до дорослих та дрібне хуліганство до таких випадків не належать.

Існують ситуації, коли громадяни з певними відхиленнями в поведінці не розуміють значущості власних дій та агресивно сприймають працівників поліції. Ураховуючи особливості спілкування з такими людьми, потрібно дотримуватися певних критеріїв спілкування, як-от: уважність, доброзичливість, витримка, чітка та правильна побудова речень, необхідна інтонація тощо.

Щоб спілкування з **громадянами з особливими потребами** було дієвим, необхідно дотримуватись **таких правил**: з'ясувати, чи може людина розмовляти («Ви мене чуєте?»); попросити повторити за Вами певну фразу, переконатися, що Вас не тільки чують, але й розуміють; визначити, чи потрібна медична допомога, за потреби викликати лікарів; якщо особа спроможна говорити (або ж за наявності у неї документів), дізнатися її прізвище, ім'я, місце проживання; доповісти керівництву, отримати вказівки з приводу подальших дій; спробувати зв'язатися з рідними або близькими особи, повідомити про місце її перебування, далі діяти за вказівкою керівництва.

Під час **спілкування з групою правопорушників** правоохоронець повинен також виявляти толерантність, коректність, урівноваженість, чітко висловлювати власну позицію згідно із законом відносно вчиненого порушення, не звертаючи уваги на різні провокаційні дії та висловлювання з боку порушників і зацікавлених осіб. Усі дії поліцейського мають відбуватися лише в межах закону та не викликати негативний резонанс у суспільстві.

Щоб спілкування з **групою правопорушників** було дієвим, необхідно дотримуватись **таких правил**:

- намагатися вести діалог із лідером угруповання, оскільки саме він зможе вплинути на поведінку інших;
- стояти обличчям або впівоберта до правопорушників та намагатись тримати їх в полі зору, щоб бачити дії останніх;
- звертати особливу увагу на сторонніх людей (мати з дитиною, яка випадково потрапила в натовп, підлітки, громадяни похилого віку тощо), щоб своєчасно вивести їх поза межі конфлікту;
- слідкувати за власною безпекою, оскільки поведінка конфліктуючих може бути непередбаченою.

***Під час масових заходів для швидкого розв'язання небезпечної конфліктної ситуації*** працівник поліції повинен дотримуватись таких вимог:

- керувати ситуацією за вказівкою командира, говорити гучно, чітко, упевнено;
- стисло відповідати на запитання, що відволікають увагу, не втрачаючи пильності;
- не вступати в дискусії;
- стежити за певним сектором, що охороняється;
- звертати увагу на можливих провокаторів, при нагоді вирахувати провокаторів, порушників правопорядку, щоб нейтралізувати їх за потреби або зафіксувати їхню зовнішність для подальших слідчих дій.

***У спілкуванні з групою людей під час масових заходів*** працівник поліції може застосовувати такі комунікативні стратегії:

*агресивна* – тиск, «напад»; поведінка, для якої характерні словесні погрози та погрози зброєю або ж її використання;

*стратегія компромісу та встановлення відносин* – спроба вирішити конфліктну ситуацію без застосування фізичних заходів;

*стратегія очікування* – різке припинення комунікації, прохання пояснити, прохання говорити по одному, утримання дистанції, спроба затягти час.

Якщо працівник поліції розуміє, що *поведінка натовпу стає більш агресивною*, доречним з його боку буде використання ***таких прийомів***:

- для зниження агресивності натовпу необхідно спілкуватись із лідером, войовничо налаштованим громадянином;

- для отримання інформації доречно вести діалог з особою, що здатна чітко висловити свої думки та описати те, що відбувалось. Це може бути як одна, так і різні особи;
- для більш успішної комунікації необхідно розподілити ролі правоохоронців: один спілкується з натовпом та контролює його, інший викликає підкріплення, допитує свідка, виконує інші необхідні в цій ситуації дії;
- для уникнення конфлікту необхідно знизити емоційне «зараження» (коли декілька людей говорять одночасно і демонструють одна одній емоційний стан) та припинити зайві розмови;
- персоналізація комунікації – залучення певних громадян до комунікації (*«Ви (дивлячись у вічі) будете свідком у справі. Поїдете у відділ писати заяву про порушення справи»*);
- конвенційний, формалізований контакт. Агресивний натовп намагається спровокувати поліцейського і використати його відповіді як привід до агресії чи «накручування» власного емоційного стану. Тому необхідно зберігати позицію офіційного спілкування, робити посилання на інструкції та закони, можливо, переходити на розмовний стиль, коли група перестає вести себе агресивно. Інший поліцейський у цей час повинен діяти відповідно до ситуації, за потреби викликати підкріплення.

При великому скупченні людей у громадських місцях співробітники поліції повинні вміти швидко оцінити соціально-психологічну обстановку та правильно застосувати прийоми, щоб ліквідувати конфліктну ситуацію.

Право на доступ до інформації є конституційним правом будь-якої особи, воно передбачене і гарантоване такими ключовими нормативно-правовими актами, як Конституція України (стаття 34); Закон України «Про звернення громадян»; Закон України «Про інформацію»; Закон України «Про доступ до публічної інформації» тощо.

**Інформація** – це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

До основних *принципів інформаційних відносин* належать: гарантованість права на інформацію; відкритість, доступність, свобода обміну інформацією; достовірність і повнота інформації; свобода вираження поглядів і переконань; правомірність одержання,

використання, поширення, зберігання та захисту інформації; захищеність особи від втручання в її особисте та сімейне життя тощо.

Засоби інформації в сучасному світі являють собою важливу частину духовного «виробництва». ЗМІ є комплексом інститутів і установ суспільства, що створюють єдиний інформаційний простір, який передусім консолідує думки, почуття, бажання людей у єдину громадську думку.

**Взаємодія правоохоронних органів та ЗМІ** виступає засобом оптимізації діяльності кожної із цих структур: для ЗМІ – це можливість удосконалити інформування громадськості з питань боротьби зі злочинністю (у тому числі забезпечити необхідну відкритість діяльності правоохоронних органів), а ще така взаємодія допомагає структурі ЗМІ формувати правосвідомість та правозацікавленість населення; для правоохоронних органів – це, поза сумнівом, спосіб одержання допомоги від населення у вирішенні своїх завдань і засіб розширення джерел інформації, необхідної для виконання певних функцій. Так, іще століття тому М. Гросс писав із цього приводу: «Тісний зв'язок між судовим слідчим і періодичним друкованим виданням полягає в спільності їхніх завдань. Перший веде боротьбу зі злочинами та з тим, що з ними нерозривно пов'язане, тим, що спонукає до їх здійснення. Та й періодичні друковані видання здебільшого прагнуть такої ж мети».

Співпраця правоохоронних органів і ЗМІ позначається різними термінами, зокрема такими, як «взаємодія», «використання допомоги ЗМІ», «використання ЗМІ», «участь ЗМІ» тощо. Кожен із зазначених термінів має свою дефініцію: «взаємодія» – це взаємовигідна співпраця, «використання ЗМІ» – це отримання допомоги від ЗМІ без елементарної взаємовіддачі, «участь ЗМІ» – загальне поняття, що означає загальний процес комунікації. На думку науковців, для визначення взаємин ЗМІ та правоохоронних органів найбільш доцільним є вживання терміна «взаємодія», адже він характеризує спільну діяльність, що полягає у взаємозацікавленості та отриманні позитивних результатів. Але для суб'єкта цих відносин – правоохоронних органів – визначальним є й інший термін – «використання можливостей ЗМІ».

*Взаємодія правоохоронних органів зі ЗМІ* полягає у налагодженні постійних взаємозв'язків, що об'єктивно існують між ними, обумовлених загальними цілями, які досягаються в

процесі взаємовпливу та взаємного використання можливостей один одного для досягнення як загальних, так і особистих цілей.

Така взаємодія розглядається як потенційна можливість самовдосконалення й саморозвитку правоохоронної системи. Вона дозволяє заощаджувати сили та засоби під час організації роботи з розкриття й розслідування злочинів; забезпечувати широту й оперативність інформаційного впливу на населення; здійснювати пошук злочинців на практично не обмеженій території; створювати сприятливі умови для діяльності правоохоронних органів тощо.

Такій співпраці притаманне не тільки співробітництво задля досягнення загальних цілей, а й «боротьба», що виникає в процесі вирішення конкретних локальних завдань, наприклад, розбіжності в оцінках окремих фактів і результатів діяльності; при бажанні журналістів одержати інформацію, яку правоохоронці вважають за неможливе надати; у випадках підлеглості окремих ЗМІ їхнім власникам тощо.

Важливість взаємодії правоохоронних органів зі ЗМІ визначається не лише тим, що вони одержують можливість ефективного вирішення своїх завдань, а й уникають необ'єктивного та хибного висвітлення журналістами тих чи інших питань і подій, що, безумовно, впливає на формування позитивного чи негативного іміджу поліції. Останнє може виникати як через недостатнє інформування ЗМІ, так і через непрофесіоналізм окремих журналістів, які здійснюють виконання замовлень кримінальних структур.

***Основними напрямками взаємодії правоохоронних органів зі ЗМІ є:***

- формування суспільної думки щодо питань боротьби зі злочинністю;
- поглиблення правової поінформованості населення;
- інформування про діяльність правоохоронних органів;
- забезпечення розкриття та розслідування злочинів;
- профілактика правопорушень.

***До взаємодії зі ЗМІ з питань забезпечення розкриття й розслідування злочинів належать:***

- інформування населення про вчинені злочини;
- запобігання та спростування чуток і дезінформації;
- одержання інформації про обставини розслідуваних злочинів;
- використання допомоги громадян у пошуку злочинців;

- повідомлення з профілактичною метою про прийоми та способи дій злочинців;
- дезінформація злочинців відносно планів та можливих дій правоохоронних органів;
- внесення розладу й непевності в кримінальне середовище з метою перешкоджання діяльності злочинного угруповання;
- створення сприятливих умов для вирішення інших слідчих і оперативних завдань.

Інформування населення про вчинені злочини та про стан злочинності в цілому, а також про методи боротьби з нею – це, з одного боку, реалізація права громадян на інформацію про те, що відбувається в суспільстві, а, з іншого – це необхідність для створення умов діяльності правоохоронних органів, забезпечення сприятливого клімату у взаємодії з населенням і ЗМІ.

При цьому обов'язково слід пам'ятати, що у будь-якому випадку надана інформація має дві ключові характеристики – вона або є *корисною*, або *шкідливою* для виконання особистих службових обов'язків. Тому слід чітко усвідомлювати і оцінювати мету, цілі, час та місце надання інформації.

Для кожного правоохоронця важливою умовою професіоналізму є вміння встановити контакт із громадянами, викликати довіру й бажання відверто розмовляти. Працівник поліції повинен уміти уважно слухати, активно керувати ходом бесіди, тобто володіти мистецтвом спілкування.

*Для оптимізації роботи правоохоронців було вироблено загальні поради щодо успішного спілкування їх із громадянами:*

- будьте чемними та привітними (ураховуючи, звісно, обставини, за яких відбувається спілкування);
- мінімізуйте використання категоричної лексики у своїй мові;
- виявіть чуйність до оточуючих, що цілком укладається у визначення «поліцейського піклування»;
- умійте вислухати та надати вичерпну відповідь за потреби (*якщо Ваша відповідь виявиться незрозумілою, не дратуйтеся і, не підвищуючи голосу, повторіть її, роз'ясніть сенс сказаного Вами. Пам'ятайте, що запальність не робить Ваше пояснення більш зрозумілим*);
- допомагайте дітям, громадянам похилого віку, особам із вадами, навіть якщо Вас про це не просять (*зупиніть рух*

*автотранспорту, щоб дати можливість зазначеній категорії громадян перейти вулицю);*

- проявіть фахову майстерність під час затримання, не виявляйте агресивності та зухвальства *(не використовуйте образливі жести, щоб привернути увагу громадян, підійдіть, назвіть своє звання і прізвище, віддайте воїнську честь і в коректній формі, не вступаючи в суперечку, роз'ясніть, у чому полягає порушення і яка відповідальність за нього встановлена);*
- за потреби запропонуйте громадянину пред'явити паспорт, посвідчення водія або інші документи;
- перевіряючи документи, пам'ятайте, що будь-який громадянин, якого зупиняє працівник поліції за те чи інше порушення, відчуває, як правило, своєрідне почуття, що здатне докорінно змінити його поведінку *(ввічлива людина може раптом стати грубою, привітна – агресивною, урівноважена – нетерплячою, спокійна – дратівливою і, нарешті, сором'язлива – рішучою)*. Для того, щоб уникнути неприємних інцидентів, працівник поліції має завжди залишатися спокійним, ввічливим, уважним, готовим до рішучих дій;
- у разі зухвалої поведінки затриманого не підвищуйте голосу. Доведіть до його відома, що за ображення службової особи він може бути притягнутий до відповідальності;
- уважно вислухайте пояснення громадянина і, якщо в його діях присутні пом'якшувальні обставини, обов'язково врахуйте їх, приймаючи рішення;
- будьте стримані з громадянами, що знаходяться в нетверезому стані, намагайтеся коректно роз'яснити, яку відповідальність тягне за собою неадекватна поведінка, і після цього вживайте рішучих заходів щодо запобігання порушенню громадського порядку;
- не відповідайте грубістю, особливо під час затримання злочинців і осіб, підозрюваних у скоєнні злочину *(використовуючи найменшу помилку в поведінці працівника поліції, вони намагаються підбурювати до групових хуліганських дій осіб, схильних до порушення громадського порядку, щоб завдяки їм зникнути)*, слідкуйте за тим, щоб своєю поведінкою не спровокувати небажане розгортання подій;

- намагайтеся виконувати свої обов'язки так, щоб Ваші дії були правомірними, зрозумілими для оточуючих і обов'язково вираженими в тактовній формі;
- будьте уважними, стриманими та коректними під час бесіди, не втрачайте самоконтролю, у якому б напрямку вона не відбувалась;
- умійте визнати свою неправоту, якщо вона очевидна.

Професійна культура працівників поліції покликана стверджувати загальнолюдські цінності, відображати норми службової поведінки, сприяти доцільному вибору тих чи інших правил взаємовідносин та принципів професійної діяльності.

### **Питання для самоконтролю**

1. Визначити та порівняти поняття «спілкування», «професійне спілкування», «ділове спілкування», «службове спілкування».
2. Дати порівняльний аналіз понять «компетентність», «соціальна компетентність», «соціально-психологічна компетентність», «комунікативна компетентність», «професійна компетентність», «життєва компетентність».
3. Які комунікативні знання та вміння повинен мати працівник поліції?
4. Які основні труднощі у спілкуванні працівника поліції з об'єктом професійної діяльності?
5. Соціально-психологічні механізми та закономірності формування першого враження про людину.
6. Соціально-психологічні механізми сприйняття і взаєморозуміння знайомих людей.
7. На підставі яких ознак зовнішнього вигляду людини будується її образ? Типові помилки першого враження про людину.
8. Назвати основні соціальні стереотипи, розкрити їх сутність.
9. Охарактеризувати каузальну атрибуцію, визначити основні помилки каузальної атрибуції.
10. Охарактеризувати мову як вербальний засіб спілкування.
11. Які існують види питань, як правильно ставити питання? Проаналізувати техніки та прийоми активного слухання.
12. Класифікація та функції невербальних засобів спілкування.
13. Навести приклади культуральних відмінностей невербального спілкування.

14. Які існують види брехні, нещирості?
15. Визначити вербальні та невербальні прояви брехні та нещирості.
16. Дати характеристику детектора брехні.
17. Проаналізувати засоби встановлення психологічного контакту.
18. Проаналізувати комунікативні бар'єри у спілкуванні працівників поліції, шляхи їх подолання.
19. Охарактеризувати стандартні та нестандартні ситуації соціальної взаємодії у службовій діяльності працівників поліції, дати їх психологічний аналіз.
20. Транзактний аналіз Е. Берна.
21. Які комунікативні якості особистості працівника поліції сприяють ефективному спілкуванню? Дати їх визначення.
22. Які якості особистості ускладнюють спілкування? Дати їх визначення.

### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Комунікативні знання та вміння працівника поліції.
2. Основні труднощі у спілкуванні працівника поліції з об'єктом професійної діяльності.
3. Соціально-психологічні механізми та закономірності формування першого враження про людину.

### **Використана і рекомендована література:**

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
2. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259-262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.
3. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
4. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М.,

Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

5. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

6. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

7. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

8. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

9. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

10. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

11. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

12. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. Київ : ВД «Дакор», 2019. 236 с. URL: [https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB\\_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf](https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf).

## **РОЗДІЛ 4.**

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

1. Поняття конфлікту та його види.
2. Позитивні та негативні функції конфлікту.
3. Конфліктна компетентність поліцейського.
4. Медіація як сучасний метод врегулювання конфліктів.

#### **1. Поняття конфлікту та його види**

Конфлікти існують в багатьох сферах людського життя, в соціумі, на міжнародній арені, в природі, серед тварин і навіть на рівні природних явищ. Не буде помилкою сказати, що конфлікти у є досвіді будь-якої людини. А окремі юридичні та правоохоронні професії працюють саме на межі конфлікту, або навіть у самій його середині. Так, поліція є саме тим органом державної виконавчої влади, який тримає межі суспільного порядку, які порушуються саме конфліктами: з правилами поведінки та законом, з іншими людьми та інш. Тому варто приділити увагу поняттю конфлікту, проаналізувати його, як явище, визначити позитивні та негативні сторони, дослідити способи керування конфліктами, які мають засвоїти поліцейські.

*Слово конфлікт походить від латинського слова від «conflictus», що перекладається як «зіткнення». Тому конфлікт завжди визначається як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей.*

Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени. Конфліктогени – це слова, дії (або бездіяльності) осіб або інших суб'єктів, що можуть призвести до конфлікту. Це протиріччя, яке виникає між людьми, колективами, або навіть державами, у процесі спілкування або спільної діяльності, через непорозуміння або протилежність інтересів або цінностей.

Конфлікт також визначають як відсутність згоди між двома і більше сторонами. Конфлікт часто породжує конкуренція, а ось примирює конфлікти – співробітництво сторін.

Ще одне визначення конфлікту наступне. Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, які пов'язані з гострими негативними емоціями та переживаннями.

За суттю конфлікт означає суперечність, розбіжність, неузгодженість, боротьбу між думками, ідеями, потребами, інтересами, цінностями, бажаннями, позиціями людей.

Дослідження конфлікту почалось ще з давніх періодів історії людства. На думку стародавніх китайських філософів, конфлікт є джерелом розвитку природи та суспільства, тому що саме в ньому народжується світ, який наповнено протиріччями, такими як: день і ніч, вогонь і полум'я, інь та янь.

Мислителі античності вивчали природу протилежностей і суперечностей, визнаючи їх частиною соціальної реальності людини. Античні погляди мислителів Древньої Греції на конфлікт будувалися на фундаменті роздумів про протилежності і суперечності. Вони називали конфлікт важливим атрибутом суспільного життя та розвитку. Наприклад, філософ Геракліт вважав, що у світі все породжується через ворожнечу і конфлікт, що єдиний закон космосу – це війна. Геракліт автор наступного вислову: «Війна — батько всього і цар усього».

В часи Епохи Відродження дослідження конфліктів продовжувалось. Ніколо Макіавеллі, наприклад, вважав конфлікт постійним станом суспільства, через порочну природу людини та прагнення різних груп людей до постійного та необмеженого матеріального збагачення. Такої ж думки дотримувався і Томас Гоббс, а також багато інших філософів.

Чарльз Дарвін також приділяв увагу темі конфлікту та його впливу на еволюції; у своїй роботі, яка носить назву «Походження видів», він писав про те, що розвиток живої природи здійснюється в умовах постійної боротьби за виживання, що і складає природний механізм добору найбільш пристосованих видів.

У сучасний час динамічний розвиток демонструє така комплексна міждисциплінарна наука, як Конфліктологія. Це вчення про конфлікт, його генезу, наслідки тощо. В конфліктології «зустрічаються» багато галузей знань: соціологія, психологія, політологія, біологія, право тощо.

**Види конфліктів.** Конфлікти можна класифікувати за різними критеріями.

За ступенем виразності: на відкриті та закриті.

За кількістю учасників: на міжособистісні та міжгрупові.

За способом розв'язання: насильницькі та ненасильницькі.

За сферою прояву: політичні, соціальні, економічні, організаційні, трудові, міжкультурні, етнічні, релігійні тощо.

За кількістю учасників: на внутрішньо особистісні, міжособистісні, групові, конфлікти між особистістю і групою.

За часом існування: на короткочасні та довготривалі.

За глибиною прояву: поверхневі та глибинні.

### **Ознаки конфлікту**

- 1) В соціальному житті конфлікт «створюють» люди. Вони – його сторони та учасники. Адже конфлікт є соціальним, суспільним явищем. Люди діють у ньому як соціальні істоти.
- 2) У конфлікті важлива не сама проблема, важливіше – хто та як дивиться на неї. Інколи важко зрозуміти проблему, через яку виник конфлікт. Це тому, що люди по-різному дивляться на одну і ту ж саму ситуацію «через свої окуляри», через призму свого життєвого досвіду або через систему власних уявлень, цінностей. Вважається, що конфлікт – це внутрішньо сконструйоване бачення ситуації. Він утворюється у внутрішній свідомості учасників. На бачення конфліктної ситуації впливають також соціальний статус людей, їхні соціальні ролі, позиції у конкретний момент.

Конфлікт виникає й через те, що очікування майже завжди не справджуються. Отже, у конфлікті не слід забувати, що кожний бачить ситуацію зі своєї позиції.

- 3) Конфлікт – це є завжди протилежність цілей, позицій, думок, інтересів, що спричиняє відповідні наслідки. Сварки, суперечки ще не є конфліктами. Конфлікт реально існує, якщо є негативний наслідок розбіжностей у думках, емоційних реакціях. Він виявляється у ворожій, агресивній поведінці однієї особи чи інших, між якими виникло непорозуміння. Наслідок – це є припинення позитивних взаємин, міжособистісної взаємодії, або появи агресії, депресії у людини.

Головною ознакою конфлікту є те, що особи вдаються до різноманітних негативних, жорстоких дій з метою відстояти свою позицію. Обурливі почуття доходять до моменту кипіння і людина здатна на неочікувану реакцію. Це – відмова від виконання своїх обов'язків, бойкот, страйки, погрози, написання скарг. Проте бувають випадки, коли тільки одна із сторін визначає ситуацію як конфліктну, має претензії до партнера, який може навіть не здогадуватись, що він залучений до конфлікту та викликає негативні емоції у партнера.

4) Порушення спілкування – це передумова, ознака, наслідок конфлікту. Якщо не дотримуватись правил позитивного міжособистісного спілкування, то тоді розвиваються передумови виникнення конфлікту.

Особливістю конфлікту є відсутність нормального спілкування між сторонами, коли вони перестають слухати і чути один одного, вдаються до звинувачень і образ.

*Отже, одним із засобів вирішення конфлікту є організація спілкування, побудована на необхідних правилах, у процесі якого учасників шукають спільну основу та інтереси, шлях задоволення.*

## **2. Позитивні та негативні функції конфлікту**

Протиріччя, які є змістом конфлікту та його причиною, супроводжують цей процес до його фіналу. Адже головне протиріччя, на нашу думку, виявляється в тому, що більшість конфліктів можна одночасно характеризувати і як негативне, і як позитивне явище. Іншими словами, конфлікти несуть в собі і деструктивні і позитивні наслідки, як для їх учасників, так і для навколишнього середовища.

Якщо тільки одна із сторін не прагне повного знищення іншої, що можна віднести до зони патологічних конфліктів.

Багата кількість людей бачать тільки негативні сторони та наслідки конфліктів, тому намагаються зробити все можливе, щоб уникнути конфлікту. Ми не говоримо, що конфлікт – це добре і треба створювати конфлікти якомога частіше. Зовсім ні. Проте ми говоримо про те, що конфліктів не треба боятись, особливо представникам поліцейських професій. Майбутнім правоохоронцям треба вивчити конфлікт, як особливе явище соціальної дійсності,

дослідити його причини, функції, наслідки та навчитись не втягуватись в конфлікт емоційно, а знаходитись в ньому у спокійному стані, зберігаючи здатність аналізувати ситуацію і керувати ним, мати стресостійкість.

**Функції конфлікту.** Функціями конфлікту ми називаємо ролі, яку виконує конфлікт для його учасників.

Наприклад, працівник звертається до керівника з проханням підняти заробітну плату, а керівник йому відповідає відмовою, при цьому піднімаючи ставку заробітної плати своєму особистому помічнику.

Між працівником і керівником утворюється конфлікт. Для працівника цей конфлікт – прояв бажання відстояти свої права та свою позицію. Для керівника цей конфлікт – наслідок прояву його влади та позиції, яка є головною, пріоритетною.

Якщо цей конфлікт не буде вирішено на місці і він зазнає ескалації (посилення, розвитку, продовження), одна із сторін може звернутися до суду і тоді в поле цього конфлікту зайдуть юристи: адвокати обох сторін і суддя. Ось так конфлікти дають роботу юристам. Якщо конфлікт двох людей перейде в особисте поле і одна людина спричинить майнову чи фізичну шкоду іншій – буде реакція правоохоронних органів, а до конфлікту будуть залучені поліцейські.

Негативні функції конфлікту знаходять свій прояв у наступному.

- 1) Конфлікт порушує діючий порядок речей, що викликає стрес. Це сприяє невдоволенню учасників конфлікту і може викликати в них певні негативні емоції, такі як страх, агресію, жаль, журбу тощо.
- 2) Конфлікт може зупинити важливі процеси. Під час конфлікту «ламається» старий зв'язок та припиняється контакт. Це може викликати негативні наслідки у вигляді матеріальних затрат та дискомфорту, тягнути за собою непередбачувані витрати. Сторони мають шукати нові можливості для задоволення своїх потреб, або відчувати фрустрацію.
- 3) Конфлікт потребує ресурсів, він має свою ціну. Для «обслуговування» конфлікту потрібні психологічні, соціальні та матеріальні ресурси.
- 4) Конфлікт треба вміти витримувати. Сторони мають володіти певною стійкістю, щоб перебувати у конфлікті, не руйнуючись від таких обставин.

- 5) Конфлікт може призвести до справді негативних наслідків для однієї із сторін, або для обох учасників. Також під час конфлікту можуть постраждати інші люди, які до змісту конфлікту відношення не мають.

Позитивні функції конфлікту виявляються в наступному.

- 1) Конфлікт є способом фіксації і прояву протиріч. Ці протиріччя можуть бути такими, які сторона (сторони) скривають або не хочуть визнавати, тобто не явними, а латентними, скритими. Конфлікт – єдиний спосіб їх проявити, що може бути проявом визнання правди, декларації справжніх намірів. Тому ми можемо сказати, що конфлікт виконує інформаційну та «діагностичну» функцію. Він дає можливість самим учасникам краще усвідомити свої потреби.
- 2) Конфлікт також є способом розв'язання суперечностей. Існують ситуації, коли протиріччя сторін може знайти своє рішення тільки через конфлікт і ніяк іншим чином.
- 3) Конфлікт стимулює сторони до прояву своїх ресурсів. Або їх усвідомлення, виконуючи пізнавальну функцію. Також не варто знецінювати той досвід, які учасники отримують під час конфронтації та після неї.
- 4) Конфлікт стимулює розрядження напруги. Його прояв може звільнити сторони від давнього незадоволення, яке накопичувалось і не проявлялось відкрито раніше. Після конфлікту можуть відбутись зміни, які підуть на користь на його сторонам. Наприклад, відбудуться довгоочікувані зміни, станеться перерозподіл ресурсів, зміняться ролі, перелік обов'язків, або сторони відкриють нові можливості та горизонти, які були невідомі їм, до конфлікту.
- 5) В результаті конфлікту відбуваються зміни. Після конфлікту ситуація може стабілізуватись, правила – оновитись, що буде більше відповідати сучасним потребам сторін конфлікту.

**Стадії конфлікту.** Багато конфліктів розвивається за схожою схемою. Розглянемо докладніше окремі стадії конфлікту:

- попередні умови;
- сприйняття і переживання конфліктної ситуації;
- прояви конфлікту;
- припинення або вирішення конфліктної ситуації;
- наслідки.

**Прояви конфлікту.** Відкритий конфлікт виявляється в заявах, діях і реакціях конфліктуючих сторін, зокрема:

- незначні розбіжності і незрозуміння;
- відкритий виклик;
- агресивні вербальні атаки;
- погрози і ультиматуми;
- агресивні невербальні атаки.

### **3. Конфліктна компетентність поліцейського**

Під «компетентністю» розуміють наявність знань і досвіду людини у будь-якій сфері. Це слово походить від латинського «competentia», яке в перекладі означає «коло питань, у яких людина добре обізнана».

Компетентність будь-якого профілю (соціальна, наукова, професійна) набувається плідною працею людини, здобувається в процесі навчання та праці, реалізовується на практиці та слугує підвищенню рівня професійності фахівця.

Конфліктна компетенція (або як ще її називають деякі автори – конфліктологічна) представляє собою систему знань і навичок щодо структури конфлікту, причин, з яких він виникає та особистості стосовно того, як поводити себе у конфлікті, або як керувати ним.

В конфліктній компетенції можна виділити наступні компоненти:

- 1) теоретичні знання про конфлікти;
- 2) наявність широкого спектру інструментів, які можуть бути застосовані під час конфлікту, для його регулювання (складання карти конфлікту, психологічні та коучінгові техніки, вербальні прийоми, поведінкові техніки та інше);
- 3) застосування цих технік, згідно потреб особи.

Змістом конфліктної компетенції поліцейського є:

- високі інтелектуальні ресурси особи, які виявляються в наявності широкої теоретичної бази (велика кількість знань про теорію конфлікту) та розумінні всіх факторів, які впливають на виникнення конфлікту;
- здатність виявляти глибинну суть конфлікту, або його мету;

- здатність аналізувати ситуацію з боку кожного учасника конфлікту;
- здатність моделювати та прогнозувати розвиток конфлікту;
- вміння витримувати конфлікт, якщо сам є його учасником. Що означає – лишатись емоційним нейтральним, не дозволяти власним емоціям захоплювати розум та діяти імпульсивно;
- здатність дотримуватись певної екологічності, під час конфлікту. Тобто не переходити межі юридичних та етичних кордонів, зберігати в собі повагу до іншої сторони, навіть під час конфронтації, адже компетентна людина розуміє, що інший учасник має свої власні мотиви, які вкрай важливі для нього (в кожної сторони своя правда);
- здатність піти на компроміс, в разі потреби припинити конфлікт;
- здатність керувати конфліктом, робити його більш гострим, або навпаки, згладжувати та вирішувати його, регулювати «градус напруги» сторін, якщо цього потребує задача, які стоять перед юристом.

Конфліктна компетентність поліцейського потребує знання психології (різних її напрямків), адже конфлікти завжди супроводжуються людськими емоціями і треба знати, що з ними робити, як проявляти їх екологічно і спрямовувати у конструктивне русло.

Метод «картографія конфлікту» дин із методів роботи з конфліктом, який є простим і доступним для кожного, в тому числі для студентів, які тільки опановують знання правоохоронної професії, є метод «картографії конфлікту». Він полягає у наступному. Якщо ви є учасником конфлікту, то маєте проаналізувати цей конфлікт, причини його виникнення, мотиви та поведінку усіх учасників (в тому числі свою власну), склавши просту схему.

Для здійснення цієї роботи вам знадобиться аркуш паперу та ручка. В центрі сторінки напишіть коротко проблему, через яку виник конфлікт (його причину), розмістите з різних сторін сектора, які будуть представляти учасників конфлікту та запишіть, хто вони, яка їх роль у конфлікті, чого хоче кожний з них, в тому числі вкажіть інформацію і про себе.

Цей метод корисний тим, що дозволяє подивитись на конфлікт «зверху», побачити цілісну картину, приділити увагу не тільки своїй власній позиції, а ще й дослідити мотиви та ролі інших учасників, звернути уваги на потреби інших людей, побачити їх прагнення. Не

виключається, що після такої аналітичної роботи ви, як учасник конфлікту, можете змінити свою позицію, або краще зрозуміти проблему і побачити шляхи вирішення цієї конфліктної ситуації.

#### **4. Медіація як сучасний метод врегулювання конфліктів**

Цікавим методом врегулювання конфліктів, ефективним та перспективним, а від недавно і законодавчо врегульованим, є метод медіації.

Закон України «Про медіацію» був прийнятий 16 листопада 2021 року і вступив в силу 15 грудня 2021 року. Він визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою.

Медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Юристи та правоохоронці можуть стати також медіаторами, якщо пройдуть спеціальне навчання та отримають сертифікат. Ця спеціалізація, безумовно, розширює то посилює конфліктну компетентність юриста, адже надає йому дієвий інструмент врегулювання конфліктів, який він може використовувати і для того, щоб допомагати іншим людям, і для врегулювання конфліктів, однією із сторін якого є він сам.

Як справедливо зазначають у своїй статті «Медіація в Україні: проблеми транзитивного періоду» Матвеева Л.Г. та Балтаджи П.М. «Адвокат, якому відомі і зрозумілі процедура медіації, її принципи, правила і відмінності від інших способів вирішення спорів, може відігравати позитивну і конструктивну роль як учасник окремої справи, стимулюючи просування справи, відслідковуючи змістовну частину процесу, допомагаючи гнучкості сторін, так і як провідник медіації».

Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації.

**Принципи медіації.** Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів:

- добровільності,
- конфіденційності,
- нейтральності,
- незалежності та неупередженості медіатора,
- самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Медіатор – це спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію. Щоб стати медіатором, особа має пройти спеціальну підготовку.

Медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном. Медіатором не може бути особа, яка має судимість, особа, цивільна дієздатність якої обмежена, або недієздатна особа.

Базова підготовка медіаторів здійснюється за програмою обсягом (тривалістю) не менше 90 годин навчання, у тому числі не менше 45 годин практичного навчання. Програма базової підготовки медіатора включає теоретичну підготовку і відпрацювання практичних навичок.

Крім базової, підготовка медіаторів може включати додаткову спеціалізовану підготовку.

Медіатор може надавати послуги з медіації на платній чи безоплатній основі, за наймом, через суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, через об'єднання медіаторів або індивідуально. Медіатор проводить медіацію індивідуально як фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, або як фізична особа - підприємець.

Медіатор має право:

- 1) самостійно визначати методику проведення медіації, за умови дотримання вимог закону, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора;
- 2) отримувати від сторін конфлікту (спору) інформацію про такий конфлікт (спір) в обсязі, необхідному та достатньому для проведення медіації;
- 3) на відшкодування витрат, здійснених для підготовки до медіації та її проведення, а також на оплату послуг за здійснення заходів з підготовки до медіації та/або її проведення у розмірі та формі, передбачених договором про проведення медіації, правилами проведення медіації або законодавством;

- 4) збирати та поширювати знеособлену інформацію про кількість, тривалість та результативність проведених ним медіацій;
- 5) відмовитися від участі в медіації.

Медіатор зобов'язаний:

- 1) здійснювати підготовку до медіації та її проведення відповідно до цього Закону, правил проведення медіації та кодексу професійної етики медіатора;
- 2) під час підготовки до медіації надавати сторонам конфлікту (спору) для ознайомлення кодекс професійної етики, якого він дотримується у своїй діяльності;
- 3) не розголошувати інформацію, яка стала йому відома під час підготовки та проведення медіації;
- 4) повідомляти сторони медіації до початку та під час проведення медіації про особисті обставини, відносини медіатора з однією із сторін медіації в будь-якій сфері, крім медіації, про конфлікт інтересів, які можуть викликати обґрунтований сумнів у його нейтральності, незалежності та неупередженості. У такому разі медіатор може проводити медіацію лише за наявності письмової згоди всіх сторін медіації та відповідно до свого внутрішнього переконання щодо дотримання ним принципу нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора;
- 5) припинити проведення медіації у разі виникнення суперечності між особистими інтересами та обов'язками медіатора, яка може вплинути на його нейтральність, незалежність та неупередженість під час проведення медіації, а також за наявності інших обставин, що унеможливають його участь або вимагають припинення його участі в медіації;
- 6) інформувати сторони та інших учасників медіації про їхні права та обов'язки, принципи і правила проведення медіації, структуру процедури медіації, можливість отримання консультацій у відповідних спеціалістів (експертів), наслідки укладення договору про проведення медіації та/або угоди за результатами медіації в письмовій чи усній формі, а також про свій професійний досвід та компетенцію;
- 7) керувати процедурою медіації;
- 8) підвищувати свій професійний рівень;
- 9) виконувати інші обов'язки, передбачені цим Законом та іншими правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону,

договором про проведення медіації або правилами проведення медіації.

***Порядок проведення медіації та підстави її припинення.***

Перед початком проведення медіації медіатор або суб'єкт, що забезпечує проведення медіації, здійснює підготовчі заходи із сторонами наявного або можливого конфлікту (спору), разом або окремо, для з'ясування можливості проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору), зокрема:

1. зустрічі,
2. збирання та обмін інформацією, документами, необхідними для прийняття рішення сторонами конфлікту (спору) та рішення медіатора про участь в медіації,
3. а також інші заходи, узгоджені між сторонами конфлікту (спору) та медіатором або суб'єктом, що забезпечує проведення медіації.

Медіація проводиться медіатором (медіаторами) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора.

Медіація припиняється:

- 1) укладенням сторонами медіації угоди за результатами медіації;
- 2) із закінченням строку проведення медіації та/або дії договору про проведення медіації;
- 3) у разі відмови хоча б однієї із сторін медіації або медіатора (медіаторів) від участі в медіації;
- 4) У разі визнання сторони медіації або медіатора (медіаторів) недієздатною особою або особою, цивільна дієздатність якої обмежена;
- 5) у разі смерті фізичної особи, яка є стороною медіації, або ліквідації юридичної особи, яка є стороною медіації;
- 6) в інших випадках відповідно до договору про проведення медіації та правил проведення медіації.

Шляхом медіації можуть бути врегульовані:

- трудові спори/конфлікти;
- земельні спори/конфлікти;
- господарські спори/конфлікт;
- адміністративні спори/конфлікти;
- цивільні спори/конфлікти;
- сімейні спори/конфлікти.

Навіть у кримінальному провадженні може застосовуватись медіація, якщо цього бажають сторони (дають свою згоду).

### **Питання для самоконтролю**

1. Конфлікт крізь призму психології: загальна характеристика.
2. Ескалація конфлікту та її особливості. Фази конфлікту.
3. Конфліктологічна компетентність та культура працівника поліції.
4. Конфліктність як риса особистості. Типи конфліктних особистостей.
5. Особливості конфліктів в професійній діяльності поліції.
6. Психотехніки ефективної поведінки в конфлікті.
7. Мистецтво емоційної регуляції у конфлікті.
8. Осмислення конфліктної ситуації і можливих варіантів результату конфлікту.
9. Конструктивні та деструктивні конфлікти в поліцейських колективах.
10. Джерела конфліктів у поліцейському колективі.
11. Способи вирішення конфлікту (структурно-організаційні та соціальнопсихологічні).
12. Завершення конфлікту. Концепція Томаса-Кілмена.
13. Медіація у конфлікті.
14. Гендерні стереотипи як підґрунтя конфліктної взаємодії. Гендерний аспект конфліктів у професійній діяльності поліції.
15. Дайте визначення поняттю «гендер».
16. Охарактеризуйте психологічні відмінності між чоловіками і жінками.
17. Визначити психологічні особливості гендерно-обумовленого насильства в Україні.
18. Наведіть 5 прикладів порушення гендерно-чутливого підходу у вашій професійній діяльності (реальних чи теоретичних).
19. У чому полягає соціально-психологічні фактори гендерної нерівності у діяльності працівників поліції?

### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Психологічні теорії конфлікту.
2. Конфліктна сутність правоохоронної діяльності.
3. Насильство як тип конфлікту.
4. Ескалація конфлікту та її особливості.
5. Стили ведення перемовин у конфліктній ситуації.
6. Аргументація як спосіб переконання опонента у конфлікті.
7. Психотехнології вирішення конфліктів.

8. Психологічне обличчя тероризму.
9. Гендерна теорія: передумови, наслідки та протидія професійній дискримінації у секторі безпеки та оборони за ознакою статі. Психологічні відмінності між чоловіками і жінками.
10. Представництво жінок в правоохоронних органах.
11. Гендерні особливості злочинності в Україні.
12. Психологічні особливості професійної кар'єри у чоловіків і жінок.

### **Використана і рекомендована література:**

1. Білоус Т. Л., Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. Парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 127–129. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/401/arkhiv-konferentsiy-seminariv-ta-kruglykh-stoliv>.
2. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/vip61>.
3. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.
4. Войтенко А. Б., Якобчук В. П., Пугачова Н. С. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. *Державне управління: вдосконалення та розвиток*. 2020. № 2. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2020/38.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf).
5. Голярдик Н., Дьоміна Г., Лівандовська Н. Конфлікт як рушій психологічного розвитку особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 51. С. 1858–1869. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/24121/24094>.
6. Етика юриста : конспект лекцій / укладач Л. В. Теліженко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 163 с. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko\\_etyka.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko_etyka.pdf).

7. Етичні основи правоохоронної діяльності : навчально-методичні рекомендації для студ. юридичного факультету. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2022. 36 с. URL: <https://cutt.ly/eefqMMNv>.
8. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
9. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.
10. Професійна етика юриста : навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018. 108 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2357/1/%D0%9F%D0%95%D0%AE%20.pdf>.
11. Професійна етика. *Доброчесність та етика* / ООН. Відень, 2021. URL: [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J\\_Integrity\\_and\\_Ethics\\_Module\\_14\\_final\\_UKR.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_14_final_UKR.pdf).
12. Свічкарьова Я. В. Професійна етика у діяльності правоохоронних органів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право* / голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород, 2023. Т.2. Вип. 76. С. 75–78. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/281480/275716>.
13. Серих О. В. Професійна етика державних службовців: поняття, особливості. *Нове українське право*. 2021. Вип. 4. С. 104–111. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/87/78>.
14. Юридична деонтологія. Від навчання до практики : навч. посіб. / Л. В. Радовецька, С. П. Ляковська, О. О. Тихомиров та ін. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2019. 296 с. URL: <https://cutt.ly/MrWags7t>.

## РОЗДІЛ 5.

### ПСИХОЕМОЦІЙНА НАПРУГА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику.
2. Поняття «посттравматичний стресовий розлад». Адаптивні можливості працівників поліції. Профілактика професійного стресу працівника поліції.
3. Формування психологічної готовності працівників поліції до дій в екстремальних ситуаціях в умовах воєнного стану.
4. Стресостійкість та психологічна адаптація працівників поліції до дій в умовах воєнного стану. Організаційно-психологічні заходи збереження працездатності працівника поліції в умовах воєнного стану.
5. Психологічні складові здорового способу життя працівника поліції. Профілактика суїциду.
6. Ресурси для збереження ментального здоров'я.
7. Техніки для зняття стресу.

#### 1. Поняття про психогігієну та психопрофілактику

**Психопрофілактика** (від гр. *prophylaktikos* – попереджувальний) – галузь медичної психології, завданням якої є надання спеціалізованої допомоги практично здоровим людям з метою попередження нервово-психічних та психосоматичних захворювань, а також полегшення гострих психотравматичних реакцій.

##### ***Психопрофілактика включає в себе:***

- психокорекційну роботу в рамках консультативних центрів, «Телефонів довіри» та інших організацій, орієнтованих на психологічну допомогу здоровим людям;
- дослідження з метою виявлення груп ризику та профілактичну роботу з ними.

**Психогігієна** (від гр. *hygienos* – лікувальний) – галузь медичних знань, що вивчає фактори та умови навколишнього середовища, які впливають на психічне здоров'я та психічний стан людини, та розробляє рекомендації, спрямовані на збереження та зміцнення психічного здоров'я людини. Зокрема, психогігієна праці вивчає трудові процеси та особливості умов праці, що

впливають на психіку людини, позитивні з яких всебічно підтримує, а негативні – усуває.

Психогігієна і психопрофілактика займаються одними й тими ж групами явищ, однак психогігієна вивчає, головним чином, сприятливі для роботи людини умови, а психопрофілактика проводить захист особистості від різноманітного шкідливого впливу.

*Спеціальними завданнями психогігієни та психопрофілактики є допомога людям у кризових, стресових ситуаціях сімейного, навчального або виробничого характеру, робота з молодими та неблагонадійними сім'ями, а також вивчення взаємовідносин і психологічного середовища (зовнішнього та внутрішнього) для попередження стресових станів.*

## **2. Поняття «посттравматичний стресовий розлад».**

### **Адаптивні можливості працівників поліції.**

#### **Профілактика професійного стресу працівника поліції**

**Посттравматичний синдром або розлад** (далі – ПТСР) – негативний тривалий психоемоційний стан, що є наслідком надсильного травмуючого впливу.

У клінічному плані посттравматичні стресові розлади підрозділяються на гострі, хронічні й відстрочені.

*Гострі* ПТСР характеризуються фіксацією на пережитій травмі, зниженою реактивністю, когнітивними й вегетативними порушеннями, зміною настрою, виникають безпосередньо після впливу екстремальних факторів. Гострі ПТСР можуть або поступово редукуватися, або перейти в хронічну форму.

*Відстрочені* ПТСР відрізняються від гострих посттравматичних розладів певним періодом безсимптомного перебігу, що може тривати кілька місяців.

Для *хронічних розладів* характерні періодичні раптові напливи яскравих образних спогадів, безсоння, нічні кошмари, приступи паніки, порушення концентрації уваги й «провали» у пам'яті, емоційні порушення (запальність, підвищена дратівливість, гнів, почуття провини та інше).

Внаслідок прихованості ці стани рідко потрапляють до поля зору лікаря й психолога. Дезадаптивні поведінкові реакції виявляються в міжособистісних відносинах (наростання

міжособистісних конфліктів або обмеження сфери контактів аж до аутизації), не властивому раніше халатному ставленні до службових обов'язків, у грубих дисциплінарних порушеннях, зловживанні спиртними напоями. Одним із прикладів такої дезадаптації є вживання спиртних напоїв.

### **Вплив алкоголю на організм під час дії стресу**

1. *Навантаження на внутрішні органи.* Замість «перетравлення» гормонів стресу (адреналіну та норадреналіну) організм перетравлює алкоголь.
2. *Соціальний фактор.* Систематичне використання алкоголю як засобу зняття стресу збільшує ризик насильства в родині (агресії по відношенню до дітей та близьких).
3. За своїм впливом алкоголь діє на нейрони головного мозку, зменшуючи *здатність організму до навчання*.
4. Замість систематичного краще вживати алкоголь час від часу. Тоді основний заспокійливий ефект несе не алкоголь, а повноцінний відпочинок із близькими друзями.

### **Адаптація до стресу**

**Адаптація** – звикання до стресу.

**Час адаптації** залежить від багатьох факторів: вродженої стресостійкості, готовності до стресу, рівня небезпеки (реальної та фантомної) та ін. При відсутності адаптації до стресу може розвинутисть апатія та депресія, стрес може перейти у хронічну форму.

**Нормований** – стрес, до якого ми загалом адаптувались, який не викликає у нас значних переживань.

1. **Понаднормований** – стрес, який виходить за межі нашої адаптованості.

*Період адаптації:* швидкий, середньої тривалості

2. **Критичний** – стрес, викликаний критичними життєвими ситуаціями. *Приклади:* травма, загибель близького, розлучення, народження дитини, зміна роботи, закінчення навчання, одруження.

*Період адаптації:* Довгий, може потребувати значних змін в житті.

3. **Хронічний** – довготривалий стрес, що продовжує діяти на людину. *Приклади:* складна ситуація на роботі, тривалий конфлікт у сім'ї, переживання та спогади травматичних подій.

*Період адаптації:* Довгий. Потребує значних змін в житті, ставленні до стрес-факторів, допомоги спеціаліста.

### **Загальні ознаки перебування в стані стресу:**

- підвищення артеріального тиску;
- підвищення рівня адреналіну в крові;
- гормональні зміни та розлади сну, уваги, пам'яті, втомлюваність;
- збільшення частоти серцебиття;
- тремор кінцівок, апатія;
- спазми травного тракту;
- підвищене потовиділення.

### **Наслідки стресу:**

#### **1. Емоційні наслідки**

- людина відчуває тривогу та пригніченість;
- зростає фізична напруженість;
- зростає психоемоційна напруженість.

#### **2. Фізіологічні наслідки**

- в кров викидається значна кількість різноманітних гормонів, зокрема адреналін і норадреналін;
- порушується травлення;
- збільшується обсяг повітря, що вдихається;
- прискорюється серцебиття;
- кровоносні судини звужуються;
- посилюється перистальтика кишечника;
- погіршується загальний стан здоров'я (гіпертонія, астма, серцево-судинні захворювання).

#### **3. Пізнавальні наслідки**

- знижується концентрація уваги;
- з'являється розсіяність;
- погіршується короткочасна пам'ять.

#### **4. Поведінкові наслідки**

- знижується продуктивність праці або працівник часто залишає робоче місце;
- з'являється розгубленість;
- порушується сон;
- зростає дратівливість, агресивність.

Існує маса доказів того, що людина під впливом стресу може захворіти. Стрес може призвести до захворювання двома шляхами:

- прямо, знижуючи захисні сили організму;

- опосередковано, примушуючи людину, яка відчуває вплив стресу, вести нездоровий образ життя (багато курити, пити алкоголь).

**Рефреймінг** – переоцінка проблеми. Кожна ситуація має недоліки і переваги. Під час стресу ми звертаємо увагу лише на один бік ситуації, тому не можемо сприймати її повноцінно. Необхідно дозволити собі подивитись на ситуацію з різних боків.

1. **Глобалізація** – порівняння ситуації з можливою та ще гіршою. На її фоні поточні проблема може виявитись менш серйозною. Ви розбили автівку, але залишились неушкоджені. Ви могли потрапити до лікарні. Це було б гірше ніж нинішня ситуація.
2. **Заміна ярлика** – пошук можливих переваг в ситуації. Так, справді, Ви зламали руку. Але тепер у Вас є цілий місяць для відпочинку, спілкуватись із друзями.

### **3. Формування психологічної готовності працівників поліції до дій в екстремальних ситуаціях в умовах воєнного стану**

Сучасність характеризується прагненням до сталого розвитку цивілізації, про що неодноразового говорилося на засіданнях Ради Європи, ООН та інших міжнародних організацій. Проте здебільшого проблеми сталості концентруються на подоланні глобальних проблем сучасності – економічних, політичних, кліматичних, екологічних тощо. Однак, на нашу думку, доволі незначна увага приділяється питанням війни і миру.

Воєнний стан, у якому перебуває Україна вже котрий рік поспіль, наштовхує на думки «А що ж буде далі?», «Що буде з нашими громадянами?». Думки про українців, які залишилися на рідній землі і тих, хто виїхав, тих, хто отримав травму, каліцтво, втратив житло, родину – все це заставляє замислитися над питанням ментального здоров'я нації. Адже значні психологічні та фізичні потрясіння, перебування в екстремальних ситуаціях, як ми вже зазначали, призводять до виникнення стресу. Однак, реакція на стрес у кожного надто індивідуальна.

Сучасні напрямки досліджень зорієнтовані на вивченні психологічної стійкості правоохоронців, їх підготовці до стресових ситуацій, зберігаючи їхню ефективність та психічне здоров'я; особливостях тренування фізичної витривалості для роботи в

екстремальних умовах; особливостях реагування на несподівані ситуації та механізми абстрагування і прийняття ситуації; ефективного застосування зброї та розробки стратегій в екстремальних умовах; налагодження спілкування та співпраці з колегами, цивільними та військовими в умовах стресу та небезпеки тощо. Дослідження науковців свідчать про необхідність вивчення особливостей поведінки, прояву емоцій, якостей, властивостей особистості в екстремальних умовах, шляхи підвищення ефективності роботи фахівців, а також особливості їх психологічної адаптації до виконання обов'язків в екстремальних умовах.

Т. Білоус у своїх наукових доробках досліджує сутність та структуру професійної готовності майбутніх працівників правоохоронних органів до роботи в екстремальних умовах. В її роботах аналізується вплив екстремальних умов на особистість правоохоронця, а також визначається структура професійної готовності майбутніх правоохоронців, що містить такі компоненти: 1) мотиваційний компонент (наявність позитивного ставлення до обраної професії, розуміння й усвідомлення суспільного значення і важливості завдань, згоду на професію, свідомого прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, потреби в подоланні труднощів і наполегливості в досягненні мети; вияв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних умовах); 2) орієнтаційний компонент (професійна етика, професійні ідеали, погляди, принципи, переконання, цілеспрямованість, професійна освіченість, самореалізація та самовдосконаленість); 3) емоційно-вольовий компонент (надійність, психологічна стійкість, стресостійкість, цілеспрямованість, наполегливість, врівноваженість, самовладнання, впевненість у собі); 4) змістовий (когнітивний) компонент (загально-професійні, правові, психолого-педагогічні, тактико-спеціальні знання); 5) операційний компонент (тактико-спеціальні вміння і навички професійної діяльності, фізична підготовленість, володіння зброєю, необхідними тактико-психологічними, професійно-психологічними, спеціальними вміннями та навичками діяти в екстремальних умовах, навички психічної саморегуляції, профілактики вигорання, уміння безконфліктного спілкування з різними верствами населення в різних ситуаціях професійної діяльності, психологічні навички особистої безпеки); 6) контрольний компонент (рефлексія, об'єктивність).

Збереження ментального здоров'я працівників поліції, розвиток їх стресостійкості є досить актуальною проблемою сьогодення та реалій українського суспільства, адже це може допомогти їм підтримувати високий рівень продуктивності й ефективності.

І. Охріменко зауважує, що психологічне подолання стресу неминуче апелює до процесу адаптації правоохоронця в умовах воєнного стану як до своєї фінітної функції: забезпечення звикання до критичних та надзвичайних ситуацій. Правоохоронці, які мають значний психологічний, емоційний «ресурс», здатність швидко адаптуватися до мінливих умов та високий рівень стресостійкості, здатні краще керувати стресом, приймати обґрунтовані рішення та ефективно реагувати на небезпеку й виконувати свої обов'язки навіть у найскладніших ситуаціях.

І. Охріменко у своїх дослідженнях зазначає, що потрапивши в екстремальні умови та різного роду стресові ситуації, кожен правоохоронець переживає великі, а подекуди й граничні навантаження, спостерігаючи за тим, що відбувається навколо нього. Він напружено міркує, оцінює, робить для себе висновки, приймає рішення, підшуковує способи та стратегії поведінки, мобілізує власні сили й можливості, переборює внутрішні труднощі і коливання, підкорює свою поведінку вирішенню службових завдань тощо. Те, що відбувається в його психіці, неминуче відбивається на якості власної професійної діяльності. Тут слід зважати на декілька принципів позицій, що посилюються в умовах неочевидності розгортання подій, а саме: 1) стресогенність типової ситуації, в якій зазвичай діє суб'єкт правоохоронної діяльності, може загострюватися усвідомленням війни та своєї участі в ній; 2) відображення особливостей індивідуальних показників (професійно значущих якостей), що виявляються в його копінг-поведінці. Крім того, варто зауважити, що психологічне подолання стресу неминуче апелює до процесу адаптації правоохоронця в умовах воєнного стану як до своєї фінітної функції: забезпечення звикання до критичних та надзвичайних ситуацій. Саме через це виражена актуалізація соціальнопсихологічного інтересу до проблеми адаптації правоохоронців до виконання службових обов'язків та психологічного подолання стресових явищ під час війни сьогодні далеко не випадкова.

Психологічна адаптація у період війни – це складний та динамічний процес, який включає в себе реакції людини на

стресові, небезпечні та незвичайні умови військових дій. Цей процес може бути різним для кожної людини, оскільки він залежить від багатьох факторів, таких як темперамент, попередній досвід, соціальна підтримка та конкретні умови конфлікту. Розглянемо загальні аспекти психологічної адаптації у період війни та воєнного стану.

По-перше, стресостійкість та реакція на стрес. У період війни люди знаходяться під впливом значного фізичного та емоційного стресу, тому психологічна адаптація полягає у розвитку стресостійкості – здатності ефективно впоратися з цими стресовими ситуаціями, зберігаючи ментальне та фізичне здоров'я.

По-друге, формування нових стратегій пристосування. Умови військових дій можуть змінюватися швидко, тому людям потрібно швидко адаптуватися до нових обставин та умов існування задля збереження фізичного й ментального здоров'я, що передбачає розвиток нових стратегій пристосування та формування гнучкості в реагуванні на відмінні від вже знайомих ситуації, а також екстремальні умови.

По-третє, збереження ментального здоров'я. Це чи найважливіший аспект психологічної адаптації, адже війна може викликати різні форми психологічного травматизму, такі як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), депресія та тривога.

По-четверте, важливим аспектом психологічної адаптації у період війни та воєнного стану є спілкування і підтримка рідних, друзів, колег, психологічної служби, що сприяє зменшенню відчуття самотності та ізоляції, а також збереженню ментального здоров'я.

По-п'яте, у період війни та воєнного стану здійснюється формування нових цінностей та перегляд життєвих принципів та пріоритетів як військовослужбовцями, працівниками правоохоронних органів, ДСНС, медиків, так і пересічних громадян. Психологічна адаптація може включати в себе процес переоцінки цінностей та визначення нових цілей та пріоритетів.

Загалом, психологічна адаптація у період війни – це складний та індивідуальний процес, який вимагає формування стресостійкості та гнучкості для ефективного пристосування до екстремальних умов, готовності до діяльності в таких умовах та виконання службових обов'язків.

Досліджуючи професійну адаптацію сучасного поліцейського, І. Охріменко зазначає, що вона ґрунтується на провідних механізмах соціально-психологічної адаптації, яка насамперед зумовлена психологічною та психофізіологічною рівнями адаптації. При цьому соціономічний зміст правоохоронної діяльності визначає важливе місце саме ефективності адаптації до соціальної взаємодії у тому професійному середовищі, в якому безпосередньо реалізується службова активність. Тому для успішної психічної адаптації насамперед в умовах війни необхідною є підтримка з боку професійної групи, можливість безперешкодної комунікації та здатність налагоджувати якісні міжособистісні стосунки у внутрішньому (з колегами) та зовнішньому (з об'єктами професійної взаємодії) контурі. Тим паче, що від ефективності мікросоціальної взаємодії такого складного та психологічно насиченого типу соціономічних професій, до яких відноситься й правоохоронна діяльність, в істотній мірі залежать відчуття приналежності до професійної групи, засвоєння професійних ролей й відповідальності за результати власної службової діяльності. Поряд із цим, експериментально встановлено, що екстремальнопсихологічні фактори позитивно впливають на психіку правоохоронців, якщо вони завчасно якісно підготовлені морально й психологічно.

І. Охріменко у відзначає, що для психічної активності суб'єктів в екстремальних та стресогенних умовах характерними є: загострене почуття обов'язку, відповідальності й рішучості, поєднане з бажанням безумовно і якісно вирішувати службові завдання; прояв сил й можливостей під час виконання службових обов'язків; підвищена енергійність й активність, велика наполегливість та завзятість у досягненні мети; діяльнісний максималізм, який виявляється в прагненні домогтися результату, причому найвищого; підвищена пильність, уважність, спостережливість, швидка й чітка робота інтелектуальної сфери; зібраність і постійна готовність до будь-яких несподіванок, до швидких реакцій на будь-які зміни обстановки й виникнення небезпеки; стійкість до тимчасових невдач тощо. Звідси можна стверджувати, що *адаптація поліцейського до виконання службових обов'язків в умовах воєнного стану тісно пов'язана з усіма рівнями психічної адаптації, вимагаючи для цього: підтримання психічного гомеостазу та цілеспрямованої поведінки (психічний рівень*

*адаптації); адекватної взаємодії з іншими учасниками професійної діяльності (соціально-психологічний рівень адаптації); оптимального балансу між психічними і фізіологічними адаптаційними процесами (психофізіологічний рівень адаптації), а отже, залежить від рівня сформованості здатності до подолання стресу та виходу за стресових ситуацій, формування стресостійкості.*

Що ж до оцінки психічної адаптації до умов правоохоронної діяльності в специфічних умовах, то І. Охріменко виділяє такі критерії: 1) успішність діяльності (виконання завдань, ефективна взаємодія з членами колективу (групи) й іншими особами); 2) здатність уникати небезпечних ситуацій, ефективно запобігати надзвичайним подіям без наслідків для фізичного та психічного здоров'я. Наведені критерії оцінки професійної адаптації варто доповнити ще й таким показником, як прийняття правоохоронцем своєї професійної ролі, адже ефективність адаптації часто визначається тим, наскільки адекватно людина ідентифікує себе зі своєю професією. Така самоідентифікація є показником задоволеності працівника можливістю самореалізуватися в правоохоронній діяльності, а відтак й ефективності вищого рівня її професійної адаптації. Практичний досвід дозволяє також стверджувати, що за якісної професійно-психологічної підготовки, серйозної особистої роботи фахівця над собою всі можливі негативні впливи екстремальних умов на нього та його дії можуть бути успішно нейтралізовані, а, отже, це сприятиме збереженню його ментального здоров'я та здатності ефективно та успішно виконувати службові обов'язки.

#### **4. Стресостійкість та психологічна адаптація працівників поліції до дій в умовах воєнного стану. Організаційно-психологічні заходи збереження працездатності працівника поліції в умовах воєнного стану**

Причинами психологічного стресу й реакціями емоційної напруги можуть бути різні ситуації, оскільки кожна особистість надає різного значення тим або іншим факторам. У цьому ракурсі потрібно розглянути поняття емоційної стійкості.

**Емоційна стійкість** – якість психіки, що виражається в не під впливовості стану занадто емоційного збудження під час виконання важкої діяльності.

Емоційна стійкість зменшує негативний вплив сильних емоційних переживань, попереджує крайній стрес, сприяє прояву готовності до дій у напружених ситуаціях. Вона характеризується динамічними (динамічність, гнучкість, лабільність) і змістовими (види емоцій і почуттів) характеристиками емоційного процесу.

*Емоційна стійкість як якість особистості є єдністю компонентів:*

- а) мотиваційного досвіду – сила мотивів значною мірою визначає емоційну стійкість. Одна й та ж людина може виявити різний її ступінь в залежності від того, які мотиви спонукають до прояву активності. Змінюючи мотивацію, можна збільшити (чи зменшити) емоційну стійкість;
- б) емоційного досвіду особистості, накопиченого у процесі подолання негативних впливів в екстремальних ситуаціях;
- в) вольового досвіду, що виражається у свідомій саморегуляції дій, приведення їх у відповідність до вимог ситуації;
- г) інтелектуального компоненту, який полягає в оцінці і визначенні вимог ситуації, прогнозі її можливої зміни, прийнятті рішень щодо способів виходу з ситуації.

Завдяки емоційній стійкості як якості особистості забезпечується перехід психіки на новий рівень активності, що є перебудовою її спонукальних, регуляторних і виконавчих функцій, яка дозволяє зберегти і навіть збільшити ефективність діяльності.

Емоційна стійкість має певний вплив на формування стресостійкості працівника.

**Стресостійкість** – це здатність людини витримувати стресові навантаження без негативних наслідків. Визначаючи рівень стресостійкості, слід враховувати індивідуально-особистісні якості людини, рівень стресу, типові для цієї людини реакції на стрес.

Дослідження В. С. Ротенберга і В. В. Аршавського виявили, що основним компонентом поведінки, який визначає стійкість організму до різних шкідливих впливів, є пошукова активність. Пошукова активність – це діяльність, спрямована на зміну несприятливої ситуації. Однак ця діяльність не завжди є ефективною, тобто такою, що не порушує адаптаційних механізмів особистості. А це залежить від досвіду кожної людини, того мікросередовища (сім'ї, середовища групи і т. п.), в якому вона виховувалась. Реакція подолання стресу починається з

автоматичної перебудови свідомості і всієї психічної діяльності до тих пір, поки не стане можливою аналітична діяльність.

Існує три групи *способів подолання стресу*:

1. Психологічні – аутогенне тренування, медитація, раціональна терапія.
2. Фізичні – лазня, масаж, спорт, рефлексотерапія.
3. Біохімічні – ліки, алкоголь, фітотерапія.

Можна також говорити про:

- засоби самодопомоги – дихальні вправи, медитація та ін.
- засоби, що вимагають присутності іншої людини, – психотерапія, секс, дружнє спілкування.

Розрізняють також два *напрямки в подоланні стресу*:

- профілактичний – посилення захисних сил організму, зміна ставлення до психотравмуючих переживань, розвиток позитивного мислення;
- терапевтичний – нейтралізація стресу, що вже виник, шляхом цілеспрямованого впливу на його тілесні та емоційні прояви.

Як першу самодопомогу під час гострих стресових реакцій науковці О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська пропонують застосувати такі засоби:

- не треба приймати ніяких рішень, а також втілювати їх у життя (винятковими є ситуації, коли мова йде про спасіння життя, стихійні лиха, аварії);
- необхідно заспокоїтись та зачекати деякий час (прислухатись до поради порохувати до десяти);
- потрібно впорядкувати своє дихання (повільно вдихнути носом та на деякий час затримати дихання; видих робити також повільно через ніс, сконцентрувати свою увагу на відчуттях, пов'язаних зі своїм диханням).

*Наступні події можуть розгортатися двома шляхами:*

1. Якщо стресова ситуація застигла у приміщенні, необхідно:
  - на деякий час вийти з приміщення та побути на самоті;
  - скористатися будь-якою можливістю промокнути лоб, артерії на руках холодною водою;
  - подивитися у різні боки, навіть у випадку, якщо приміщення, в якому знаходитесь, є знайомим; переводячи погляд з одного предмета на інший, описати їх зовнішній вигляд;

- випити стакан води, сконцентрувавши свою увагу на відчутті, коли вода буде текти по горлу;
- випрямитися, поставити ноги на ширину пліч, зробити нахил вперед, розслабити шию, голову, руки. Вдихнути глибше, слідкувати за своїм диханням. Робити так протягом 2–3 хвилин, потім повільно випрямитися.

2. Якщо стресова ситуація застигла поза приміщенням, потрібно:

- подивитися навколо; розглянути навколишні предмети з різних позицій, називаючи все, що бачите;
- детально оглянути небо, називаючи все, що бачите;
- знайти маленький предмет (листок, гілку, камінчик) та уважно розглянути його. Сконцентрувати увагу на предметі протягом трьох-чотирьох хвилин, описати його форму, колір, структуру;
- якщо є можливість, випити стакан води: пити потрібно повільно, концентруючись на тому, як вода тече по горлу;
- прослідкувати за своїм диханням: дихати повільно через ніс, вдихнути повітря, на деякий час затримати дихання, потім повільно видихнути через ніс.

*До психологічних підходів подолання стресу можна віднести: оволодіння методами саморегуляції (система аутогенного тренування, самовиховання і самонавіювання) та оволодіння прийомами релаксації (медитація, дихальні вправи).*

*Психічна саморегуляція* – це регулювання своїми психоемоційними станами внаслідок впливу людини самої на себе з допомогою уявних образів, керування м'язовим тонусом, диханням. Методи психічної саморегуляції поділяють на вольову, емоційну та поведінкову саморегуляції.

Прийоми саморегуляції можуть бути застосовані: для заспокоєння, короткочасного відпочинку і зняття нервових перенавантажень; для мобілізації емоційно-вольової сфери; для усунення своїх недоліків, викоренення негативних звичок; для корекції своєї поведінки у взаємовідносинах із оточуючими.

*Самонавіювання* – процес навіювання, адресований самому собі, за якого суб'єкт і об'єкт навіюваного впливу співпадають. Самонавіювання сприяє підвищенню рівня саморегуляції, що дозволяє суб'єкту викликати в себе ті чи інші відчуття, керувати процесами уваги, пам'яті, емоційними і соматичними реакціями.

Протипоказань для застосування самонавіювання, окрім гострих органічних чи психічних захворювань, немає.

*Аутогенне тренування* застосовується в медицині, спорті, в різних видах професійної діяльності (в тому числі і в органах внутрішніх справ), де мають місце екстремальні ситуації.

*Аутогенне тренування* (від гр. *autos* – сам, *genos* – походження) – активне самонавіювання із застосуванням певної системи психологічних прийомів (формул), спрямованих на зміну тону м'язів.

Оволодіння аутотренінгом у повному обсязі передбачає розвиток у собі механізмів саморегуляції двох рівнів: нижнього і вищого.

Для оволодіння нижнім рівнем аутотренінгу треба навчитися:

- 1) керувати тонусом скелетних м'язів (подумки розслабляти їх, а якщо потрібно, то і максимально напружувати м'язи тіла);
- 2) за бажанням створювати потрібний емоційний стан (використовуючи м'язове розслаблення, за допомогою думок, звернених до себе, створювати стан душевної рівноваги і фізичного спокою);
- 3) впливати на функцію вегетативної нервової системи через відновлення в пам'яті образних уявлень, пов'язаних із раніше пережитими та емоційно забарвленими відчуттями;
- 4) керувати такою властивістю психіки, як увага (концентрувати увагу на бажаному, відволікати і звужувати її коло, коли необхідно розслабитися або заснути).

Оволодіння необхідними для нижнього рівня навиками дозволяє добре вловлювати ступінь напруження скелетних м'язів, за бажанням змінювати їх тонус, викликати і розвивати самонавіюванням тепло в бажаній частині тіла, фіксувати свідомість на корисному, звужувати коло уваги, коли виникає необхідність заснути, ефективно володіти своїм настроєм і забезпечувати хороше самопочуття і працездатність.

Вищий рівень аутотренінгу передбачає застосування властивостей людської психіки з метою зміни реакції організму на ті чи інші подразники зовнішнього середовища. Більшість вправ перейняті із системи йогів та практики психоаналізу. Основу складає аутогенна медитація (самоспостереження). Вона дозволяє навчитися викликати яскраві картини пережитого і занурюватися у стан «нірвани».

*Засвоєння вправ вищого рівня дозволяє мобілізувати деякі досить цінні властивості психіки, зокрема:*

- 1) уміння яскраво, образно уявити, відтворити в пам'яті те позитивне, що було сприйняте в минулому;
- 2) глибше фіксувати в пам'яті позитивне, приємне, що сприймається всім комплексом відчуттів як задоволення;
- 3) укріпляти пам'ять про здоров'я, а не про хвороби;
- 4) глибше віддаватися творчій уяві;
- 5) розвивати здатність заглиблюватися в позитивні почуття, емоції під час сприймання корисних для життя явищ у природі і суспільстві;
- 6) через м'язове розслаблення глибше впливати на свій психічний та емоційний стан.

Спрощений варіант заспокійливої частини психорегулюючого тренування називається психом'язовим тренуванням. В основі цього виду тренування лежить механізм зміни тону м'язів, який добре контролюється з допомогою мови, уявлення в думках і уваги.

**Медитація** – методика аутогенного типу, яка може бути використана для профілактики стресових станів.

*Медитація* являє собою стан, в якому досягається найвищий ступінь концентрації або ж повна розосередженість уваги. У випадку розосередженості уваги повністю знімається стресовий стан.

Слід зазначити, що у практиці широкого комплексу спеціальних фізичних вправ, спрямованих на профілактику та боротьбу з психоемоційним напруженням та зі стресовими станами, найбільш ефективними є дихальні вправи. Змінюючи режим дихання, людина змінює і режим своєї психічної діяльності. Метод глибокого дихання є експрес-методом зниження м'язової напруги, частоти серцевих скорочень, суб'єктивного почуття тривоги.

***Позитивний результат роботи можливий за певних зусиль з боку особи, її щоденного самовиховання, що передбачає виконання таких прийомів:***

- самозобов'язання (ставлення перед собою усвідомлених цілей і завдань для самовдосконалення, рішення сформувати в себе ті чи інші якості);
- самозвітність (ретроспективний погляд на пройдений за певний час шлях);
- самоконтроль (систематична фіксація свого стану і поведінки з метою попередження небажаних наслідків);

- усвідомлення власної діяльності і поведінки (виявлення причин успіхів і невдач).

Важливим регулятором поведінки людини є самооцінка.

**Самооцінка** – це оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Самооцінка тісно пов'язана з рівнем вимогливості людини, тобто ступенем складності цілей, які вона ставить перед собою. Розходження між вимогливістю і реальними можливостями людини призводить до того, що вона починає неправильно себе оцінювати, внаслідок чого її поведінка стає неадекватною (виникають емоційні зриви, підвищується тривожність та ін.).

## **5. Психологічні складові здорового способу життя працівника поліції. Профілактика суїциду**

Найтяжчим наслідком соціально-психологічної дезадаптації особистості вважається суїцидальна поведінка. Високий ризик самогубств притаманний населенню держави у цілому. Самогубства залишаються однією з основних причин смертності населення України невиробничого характеру, поступаючи лише смертності від захворювань серцево-судинної системи, онкологічних захворювань та дорожньо-транспортних подій. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) самогубства посіли четверте місце у переліку причин смерті взагалі та перше місце внаслідок насильницьких дій. Дані статистики свідчать про постійне зростання рівня самогубств і спроб самогубств у цілому в світі і в Україні зокрема. Щорічно понад півмільйона осіб на планеті закінчують життя самогубством.

Одне з визначень **самогубства** – навмисне позбавлення себе життя.

Таким чином, *власне суїцидальною поведінкою* називаються будь-які внутрішні й зовнішні форми психічних актів, що спрямовуються уявленнями про позбавлення себе життя. Варто підкреслити, що термін «поведінка» поєднує різноманітні внутрішні (у тому числі вербальні) і зовнішні форми психічних актів.

**Внутрішні форми суїцидальної поведінки** містять у собі суїцидальні думки, уявлення, переживання, а також суїцидальні тенденції, які підрозділяються на задуми й наміри.

Період від виникнення суїцидальних думок до спроб їхньої реалізації називається пресуїцидальним (пресуїцидом). Тривалість його може обчислюватися хвилинами (гострий пресуїцид) або місяцями (хронічний пресуїцид). Під час гострих пресуїцидів можна спостерігати появу суїцидальних задумів і намірів відразу – без попередніх етапів проходження.

**Зовнішні форми суїцидальної поведінки** містять суїцидальні спроби й завершені суїциди.

**Суїцидальна спроба** – це цілеспрямоване оперування засобами позбавлення себе життя, що не закінчилося смертю. Як засоби позбавлення себе життя можуть бути використані найрізноманітніші об'єкти, якими характеризується *спосіб суїциду*: самоповішення, самоотруєння, самопорізи, рубані-коло-рубані, вогнепальні поранення, падіння з висоти, під транспорт, що рухається, опіки й електротравми тощо. Значно рідше зустрічаються такі способи, як удари головою об стіну, введення повітря у вени.

Суїцидальна спроба й суїцид у своєму розвитку проходять дві фази.

**Перша фаза – оборотна**, коли суб'єкт сам або за втручання оточуючих осіб може припинити спробу.

**Друга фаза – необоротна.** Хронологічні параметри цих фаз залежать як від намірів суїцидента, так і від способу замаху.

Суїцид розділяють на категорії мети. Метою **істинних самогубств**, замахів і тенденцій є позбавлення себе життя. Як кінцевий результат передбачається смерть, однак ступінь дійсного жадання смерті надзвичайно різний.

**Демонстративно-шантажна суїцидальна поведінка** своєю метою припускає не позбавлення себе життя, а демонстрацію цього наміру. До речі, така демонстрація часом закінчується завершеним суїцидом, внаслідок недообліку реальних обставин.

На відміну від суїцидальної поведінки самоушкодження (або покалічення) взагалі не направляються уявленнями про смерть. Мета їх обмежується лише ушкодженнями того чи іншого органа.

Нарешті, небезпечні для життя дії варто відносити до нещасних випадків.

Таким чином, ті самі операції кваліфікуються по-різному, залежно від мети, яку вони обслуговують.

Так, наприклад, самопорізи бритвою в ділянці передпліч можуть бути віднесені:

- а) до числа щирих суїцидальних спроб, якщо кінцевою метою була смерть від крововтрати;
- б) до розряду демонстративно-шантажних замахів, якщо метою було продемонструвати оточуючим намір умерти за відсутності такого;
- в) до самоутвердження, якщо мета обмежувалася бажанням випробувати фізичний біль (як це буває в психопатичних особистостей у періоди афективних розрядів) або поглибленням стану наркотичного сп'яніння (шляхом обмеженої крововтрати);
- г) до нещасних випадків, якщо, приміром, при маревних ідеях самопорізи мали на меті «випустити більше крові бісів».

З'ясування мотивів (спонукальних сил) суїцидальної поведінки є складним завданням. Через ряд обставин родичі суїцидентів і оточуючі особи часто бувають не зацікавлені в розголошенні причин суїцидів, або, виходячи із заяв про «ганебність» і «гріховність» самогубств, намагаються приховати не тільки їхні мотиви, але й навіть факти суїцидів і замахів.

Самі ж суїциденти не завжди адекватно оцінюють причини своїх вчинків і висувають перекручені версії (мотивування).

Доцільно класифікувати **мотиви й приводи суїцидальних вчинків** (у порядку послідовного зменшення їхньої питомої ваги) на наступні групи:

**1. Особисто-сімейні конфлікти, у тому числі:**

- несправедливе ставлення (образи, звинувачення, приниження) з боку рідних та оточуючих;
- ревності, подружня зрада, розлучення;
- втрата «значущого іншого», хвороба, смерть близьких;
- перешкоди до задоволення ситуаційної актуальної потреби;
- незадоволеність поведінкою та особистими якостями «значущих інших»;
- самотність, зміна звичного стереотипу життя, соціальна ізоляція;
- невдала любов;
- відсутність уваги, турботи з боку оточуючих;
- статева неспроможність.

**2. Стан психічного здоров'я, в тому числі:**

- реальні конфлікти в психічно хворих;
  - патологічні мотивування;
  - постановка психіатричного діагнозу;
  - емоційне вигорання.
3. **Стан фізичного здоров'я**, у тому числі:
- соматичні захворювання, фізичні страждання;
  - каліцтва.
4. **Конфлікти, пов'язані з антисоціальною поведінкою суїцидента**, у тому числі:
- побоювання судової відповідальності;
  - страх іншого покарання або ганьби;
  - самоосуд за поганий вчинок.
5. **Конфлікти у професійній або навчальній сфері**, в тому числі:
- неспроможність, невдачі на роботі або в навчанні, втрата престижу;
  - несправедливі вимоги до виконання професійних або навчальних обов'язків.
6. **Матеріально-побутові труднощі.**

Попередження необоротних втрат серед працівників поліції внаслідок самогубств є одним із важливих напрямків діяльності служби психологічного забезпечення та охорони здоров'я. Подібна увага викликана тим, що внаслідок нещасних випадків невинного характеру система МВС України несе невиправдані втрати.

Самогубства, які здійснюються працівниками поліції, належать до категорії найбільш тяжких надзвичайних подій. Вони пов'язані не тільки зі значними негативними моральними та економічними наслідками для системи МВС, але й зі значним суспільним резонансом.

**Визначено наступні чинники зростання кількості суїцидів:**

1. Психологічна вразливість багатьох працівників, неготовність до ефективного продуктивного вирішення конфліктних ситуацій на службі та в побуті.
2. Негативний соціально-психологічний клімат та конфліктні взаємини у сім'ях працівників. У більшості випадків особливу роль відіграв такий чинник суїцидальної поведінки, як негаразди у сфері подружніх та любовних стосунків, що на фоні недостатньої психологічної стійкості, зловживання спиртним, схильності до порушень дисципліни призвело до надзвичайних

подій. Шість із дев'яти суїцидентів (66%) мали конфліктні стосунки в родині.

3. Тривале високе психоемоційне навантаження на працівників та військовослужбовців, пов'язане як з подіями виборчої кампанії, так і з подальшим реформуванням системи МВС, недостатністю інформації щодо можливої зміни їх професійних функцій, службового та соціального статусу.

*На рівень суїцидів серед працівників поліції, насамперед, впливають ті самі соціально-економічні фактори, що і на більшість населення країни в цілому, зокрема:*

- зниження рівня життя в періоди економічного спаду та пов'язане з цим суттєве зростання тривожності і невпевненості у суспільстві;
- відставання рівня доходів працівників від темпів зростання цін, їх неспроможність забезпечити належний рівень життя своїй сім'ї за рахунок власного грошового утримання, згортання більшості соціальних гарантій і пільг;
- ускладнення завчасного виявлення, комплексної профілактики, обліку і лікування осіб з ознаками психічних розладів, нервово-психічної нестійкості внаслідок пом'якшення законодавства;
- розмивання моральних правил і норм, поширення серед населення адиктивних (залежних) форм поведінки (передусім азартних ігор), алкоголізму і наркоманії, у тому числі внаслідок пропаганди відповідних моделей поведінки сучасною масовою культурою та певними прошарками суспільства під гаслом «вільної реалізації прав та свобод особистості».

Дослідження за фактами надзвичайних подій виявили ряд негативних чинників, посилення впливу яких призводить до підвищення суїцидальної активності, зокрема:

- 1) у багатьох працівників поліції, які покінчили життя самогубством, відмічається відсутність сформованих життєвих цінностей і позитивних світоглядних орієнтацій. Слід відзначити, що кожен другий працівник скоїв самогубство в стані алкогольного сп'яніння. Зловживання алкоголем є відмінною рисою формування суїцидальної поведінки працівників від цивільного населення. Можливо, з цим пов'язане зростання кількості самогубств у період вихідних та

святкових днів, під час яких збільшується кількість вживання спиртних напоїв. Іноді спиртні напої вживались спеціально з метою полегшити реалізацію вже намічених суїцидальних намірів, послабити самоконтроль особистості. При цьому алкоголь виступає як опосередкована причина самогубства;

- 2) відсутність належного контролю за станом здоров'я, поведінкою працівників на службі й у побуті з боку безпосереднього керівництва;
- 3) негативний соціально-психологічний клімат та конфліктні взаємини у сім'ях працівників поліції. Проведений аналіз матеріалів службових перевірок дозволяє дати коротку характеристику типових конфліктних ситуацій, що спонукали працівників прийняти рішення про скоєння самогубства. 70 % усіх випадків самогубств і спроб пов'язані з особистісно-сімейними конфліктами (це стосується як одружених працівників, так і розлучених і тих, котрі мешкали в цивільних шлюбах). У більшості цих випадків вирішальну роль відігравали мотиви ревнощів або невдалого кохання;
- 4) наявні міжособистісні конфлікти, що обумовлені особливостями любовних взаємин та ревностями. Спостерігається зростання випадків самогубств на ґрунті нерозділеного кохання, надмірної драматизації подій, пов'язаних з любовними взаєминами, невміння будувати адекватні стосунки з особами протилежної статі;
- 5) зростання психологічного та фізичного навантаження на працівників унаслідок швидких змін умов службової діяльності, високої відповідальності, необхідності забезпечувати належні результати у роботі на фоні недостатнього (для забезпечення основних соціально-побутових потреб) грошового утримання;
- 6) психотравмуючий вплив негативних чинників професійної діяльності;
- 7) побоювання кримінальної відповідальності за скоєне правопорушення. Страх втратити соціальний престиж, зазнати кримінального покарання спонукає деяких працівників у випадку скоєння ними правопорушення до афективних саморуйнівних реакцій, втрати самоконтролю, несподіваної втрати сенсу подальшого життя.

## 6. Ресурси для збереження ментального здоров'я

Поки триває війна, складно концентруватися на чомусь, крім стрічки новин, переживань за рідних, друзів і тих, хто воює на фронті, кому в сотні разів важче. Всі ми нині – і військові, і цивільні – намагаємося опанувати свої страхи, знизити рівень стресу і тримати стрій. Якщо людина не може звернутися до психотерапевта – тоді їй слід частіше звертати увагу на ресурси збереження ментального здоров'я.

Перший з таких ресурсів – **підтримка людей**, які можуть бути поряд і допомогти, принаймні просто поговорити ні про що, аби відволіктися, провести разом час. Корисно навіть отримати практичну підтримку, щось робити по господарству, щось відремонтувати, піти разом на каву, погуляти із собакою. Вчені довели: чим більше розгалужена мережа спілкування, соціальної підтримки людини, чим активніше вона підтримує старі зв'язки, а також спілкується з новими людьми, тим легше їй впоратися зі стресом. Іноді доводиться прямо планувати таке спілкування, телефонні дзвінки, зустрічі.

Останнім часом став розповсюджений термін, що не має стосунку до клінічної психології, але має відношення до психології популярної. Це так званий «синдром картоплі» – коли людина сидить сама в напівтемному приміщенні, нікуди не виходить, не хоче ні з ким спілкуватися, все більше сумує, занурюється в одноманітні непродуктивні думки. У такому стані їй важко щось змінити, почувається вона погано, їй не просто вийти до людей, отримати якусь розраду, але це можливо і це теж навичка. Якщо говорити про когнітивно-поведінкову терапію, то це навичка, яку можна опанувати і користуватися нею – цього справді можна навчитися.

Другий ресурс, який допомагає зберігати ментальне здоров'я – **увага до сну**. Сон має тривати 7-9 годин на добу, а засинання має бути фіксованим, тобто лягати і вставати потрібно в один і той самий час. Тому що коли людина спить по п'ять годин на добу, а їй треба вісім – створюється дефіцит сну. Можемо вирахувати, що за тиждень може накопичитися недосипання в 10 годин, а за місяць – 40 годин. І це важливо надолужити, на вихідних досипати теж не добре, бо графік збивається, а він має бути сталий.

Третій ресурс, також пов'язаний зі сном, – це **інформаційна гігієна**. Читання новин на ніч не допомагає організму зосередитися на засинанні. Часто ми говоримо про засинання, як посадку літака. В польоті й паливо вичерпується, і швидкість та висота поступово

знижуються, потім літак випускає шасі, гальмує, зупиняється і тільки тоді подають трап і виходять люди. Так і відхід до сну – має відбуватися поступово. Увечері слід обмежити вживання солодкого, ніякого кофеїну, засобів, що тонізують. Мерехтіння екрана сприймається мозком як загроза, це підтверджують нейропсихологи, психіатри. Краще замінити занурення у смартфон на читання паперових книжок або слухання музики. Перегляд жахливих сцен у новинах недоречний увечері, потрібно виділити час на ознайомлення з основними новинами посеред дня та звести його до мінімуму. Натомість часто люди роблять це о десятій-одинадцятій вечора, коли вже лягають спати, відкривають телеграм-канали, читають це все, переглядають відео, а потім плачуть вночі та ще гірше почуваються емоційно, намагаючись із цим заснути. Звісно, організм до цього не пристосований і заснути не вдається. Вкрай необхідні психогігієна і регулювання своїх звичок сну: провітрювати приміщення, подбати про фізичну активність перед сном або теплий душ. Це прості речі, які дійсно допомагають зберегти ваші внутрішні ресурси.

Четвертий ресурс – це різні **механізми і техніки**, що мають позитивний заспокійливий і стабілізаційний вплив. Щоб впоратися зі стресом, важливо мати базові навички механізмів дихання, когнітивного заземлення, зокрема використовувати техніку «5, 4, 3, 2, 1» (її суть у тому, щоб відокремити 5 об'єктів, 4 звуки, 3 текстури, 2 запахи і 1 смак), техніки релаксації за Джекобсоном, коли напружуються і розслабляються різні групи м'язів, медитативні техніки.

Крім того, п'ятим ресурсом є **власний копінг людини** (психологічна стратегія та спосіб подолання стресової ситуації), її власні можливості щодо подолання стресу. Взагалі люди по-різному справляються зі стресом, одні можуть викурити сигарету, інші вживають алкоголь, ще хтось може покричати на когось і йому стає легше. Але є більш конструктивні допоміжні техніки подолання стресу – дихання, фізична активність, приділіть цьому хоча б пів години. Крім того, у людини, яка має чимало стресу протягом дня, виділяється багато адреналіну, м'язи наливаються силою, організм так реагує на стрес – бий або біжи. А якщо людина нічого не робить і все переживає в собі – адреналін накопичується і токсично впливає на організм. Якщо ж людина займається фізичними активностями, виходить, скажімо, прибирати подвір'я, косить траву, не обов'язково ходити в

спортивний зал, то і засинати легше і долати стрес вдається ефективніше. Навчитися нового в період стресу дуже важко. Всі зусилля мозку витрачаються на стабілізацію і збереження того, що є. Тому варто відновлювати ті активності, які вам вже відомі. Якщо ходили на прогулянку зранку, то варто відновити цю звичку, малювали – малюйте знову, читали книжки – продовжуйте читати. Деякі кажуть, що після переїзду не можуть знайти відповідний зал, стадіон, чи парк, як удома. Але ж людина здатна носити в собі частку дому, він завжди з нею. Якщо ви відновлюєте свої активності, корисні звички – це вклад у вашу безпеку і стабілізацію ментального здоров'я.

***Існують такі засоби психологічного захисту від стресів:***

- **зміна орієнтацій.** Людина з великим набором гнучких настановлень і досить великою кількістю різних цілей, яка здатна їх змінювати у разі невдачі, краще захищена від неврозів, ніж людина, однозначно орієнтована на досягнення тільки одного результату;
- **уміння знецінювати те, чого не зміг досягти.** Необхідно вміти знизити значущість утрати, зменшивши цінність того, до чого прагнув. Переносити малі втрати легше, ніж значні;
- **здатність заздалегідь помірковано осмислювати можливу невдачу та її наслідки.** Підготовка психіки на випадок невдачі дозволяє уникнути комплексу неповноцінності як ознаки нервово-психічного відхилення, іноді попереднє осмислення невдачі збільшує шанси її уникнути;
- **здатність відрізнити невдачу від катастрофи, чвар, лиха тощо.** Властивість об'єктивно оцінювати те, що спочатку вбачається катастрофічним або трагічним;
- **навички розслаблення.** Зняття психологічної напруженості за допомогою техніки релаксації – умова збереження нервової системи у здоровому стані. Формула цього засобу досить проста: кожному серйозному напруженню повинна відповідати так звана релаксаційна пауза;
- **довірливе спілкування.** Наявність можливості відверто розповісти кому-небудь про свої невдачі спричиняє ефект «розділеного горя». Скинути з душі тягар, одержати пораду від людини, якій довіряєш, а разом з тим й імпульс до нової діяльності, досягнення нових цілей – дієвий засіб захисту від неврозу;

- **імаготерапія.** Це уявне відтворення позитивних образів для витіснення несприятливих переживань (образів людей для наслідування, приємних ситуацій із минулого життя, свого майбутнього тощо);
- **гумор.** Почуття гумору – така емоційна реакція, що перетворює потенційно негативну емоцію на її протилежність, на джерело позитивних емоцій. Функція гумору, по суті, полягає в тому, щоб забезпечити задовільне самопочуття в далеко не задовільній ситуації. Для цього необхідне вміння подивитися на ситуацію, у якій ти опинився, і на самого себе збоку, знайти смішне в собі;
- **уміння відокремлювати службові стосунки від особистих.** Уміння відокремлювати службові стосунки від особистих є надійним засобом збереження душевної рівноваги та підвищення продуктивності діяльності. Багато важить для подолання деструктивних конфліктів в організації управлінська компетентність керівника.

Це основні ресурси, які допомагають долати стрес, але не виключають необхідності звертатися до психотерапевтів. У кожного психотерапевта є сотні історій про важкі події, які їм вдалося пропрацювати разом із клієнтом і це допомогло людині пережити стресові події й досягти дуже важливого – посттравматичного зростання. Опрацювавши травму з психологом, людина може відчути своє зростання, свої можливості, яких вона не розуміла до цих важких переживань.

## 7. Техніки для зняття стресу

Стрес є важливою частиною життя кожної людини. Він допомагає мобілізувати фізичні та психічні ресурси за для подолання викликів, які постають на нашому життєвому шляху. Ми маємо стрес у кожному дні й він не приносить нам шкоди, доки його сила та тривалість не виходить за індивідуальні межі витримувати стрес.

Коли ми перебуваємо під дією сильного чи/або тривалого стресу, наші тіло та психіка виснажують та потребують відновлення. Коли відновлення не відбувається, то розпочинаються процеси перевиснаження, вигорання та захворювання.

Результатом перевищення від стресу можуть бути як фізичні хвороби (хронічні захворювання, простуда, мігрені тощо), так і психологічні (депресія, ПТСР, панічні атаки тощо). Тому дуже важливо навчитися регулювати рівень стресу у межах вашої можливості витримувати його, відновлюватися після виснаження від стресу й звертатися до спеціалістів, якщо ви не можете самостійно справитися з наслідками сильного чи тривалого стресу.

Для моніторингу того, наскільки стрес вплинув на ваш психоемоційний стан, пропонуємо використовувати цей опитувальник: Тест на виявлення виснаження від стресу.

Ви можете використовувати його щотижня, для того, щоб відстежувати актуальний стан.

Також для щотижневого швидкого моніторингу можна використовувати «термометр стресу»:



**Рисунок 5.1 – Техніка «Термометр стресу»**

Найкраще лікування – профілактика. Тому розпочнемо з рекомендацій, які допоможуть знижувати вплив стресу та відновлюватися.

Фундаментом вашої стресостійкості є спосіб життя. Ми свідомі того, що наразі кожен українець знаходиться у різній ситуації, яка по своєму є складною для вибудови доброго способу життя. Також ми є свідомими того, що, чим більш несприятливі умови, тим більше людина потребує простих та дієвих способів для стресостійкості. Тому спосіб життя є найбільш корисним для стійкості до впливу стресу.

*Чим важливо наповнити свій спосіб життя?*

1. Добрий сон. Під час сну наше тіло та психіка дуже добре відновлюється. Й утрата доброго сну призводить до того, що стресу стає більше, тому потрібно максимізувати його якість.
2. Збалансоване харчування. В міру, збалансовано, усвідомлено, з режимом та відповідно до функцій харчування (їсти потрібно для відновлення енергії, а не для перегляду відео чи зняття стресу, для цього, нижче будуть техніки).
3. Фізична активність. Мінімум 30-40 хв. низької інтенсивності (напр., прогулянки) або 10-20 середньої та високої інтенсивності.
4. Ресурсна діяльність. Все що приносить вам задоволення, досягнення та відповідає вашим цінностям.
5. Ресурсні емоційні стани. Слухати музику, дивитися стендапи, насолоджуватися краєвидом і все, що наповнює вас приємними та ресурсними емоціями.
6. Планування та розпорядок дня. Це допомагає мати більше визначеності, впорядкованості та системності, яких наразі бракує. А також допоможе не перевантажувати себе.
7. Спілкування з важливими та близькими людьми. Дуже важливо розділяти ваші переживання, турботи та радість з іншими. Ділення неприємностями полегшує їх, радощами – посилює їх. Також важливою частиною є можливість підтримати та допомогти іншим, коли на це є ресурси. Розмовляйте, обіймайтеся, проводьте разом час.

У наступній частині наші спеціалісти підготували для вас техніки, які допоможуть справлятися зі стресовими ситуаціями та зменшувати вплив стресу.

Рекомендуємо прочитати усі техніки та вибрати кілька, які вам найбільше відгукнулися. Для того, щоб ці техніки були найбільш корисними, необхідно спершу їх потренувати у стані спокою або ж під час стресових ситуацій низької інтенсивності. Після того як оберете техніки, потренуйте їх протягом 5-14 днів.

Пропонуємо використовувати методику «Фортеця», коли ви наповнені стресом, тривогою, страхом та не маєте можливості змінити ситуацію, щоб відновити спокій (для прикладу, перебуваєте у бомбосховищі). Цю техніку можна виконувати й з дітьми.

Для її виконання необхідно мати де малювати (папір, телефон тощо) та чим малювати (олівці, фарби, крейда тощо). Якщо цього немає, то вистачить вашої уяви.

Кроки техніки:

1. Займіть якомога зручніше положення. Таке, щоб вас відволікало якомога менше факторів.
2. По можливості закрийте очі або ж виберіть точку, на якій ви б могли зосередити свою увагу та активізувати уяву.
3. Як тільки будете відчувати, що ваша уява готова до роботи, спробуйте переміститися в місце, де знаходиться фортеця, яка оберігає вас від усіх небезпек. Це може бути реальне місце або ж створене вами. Перемістіть себе туди, ніби ви тілом та душею знаходитесь у цьому місці.
4. Відчуйте усіма органами чуття це місце.
  - Що ви бачите? Яка ця фортеця? Опишіть її в деталях. Завдяки чому чи кому вона вас захищає? Де ви знаходитесь у цій фортеці?
  - Які там запахи?
  - Спробуйте відчути це місце на дотик. Відчуйте підлогу, доторкніться руками до якоїсь поверхні.
  - Що ви там чуєте?
  - Яка там температура?
5. Проаналізуйте, що з вами відбувається, коли ви знаходитесь у своїй фортеці. Які у вас емоції? Про що думаєте? Які відчуття у тілі? Наскільки вам безпечно у ній (від 0 до 10, 0 – зовсім не відчуваю безпеку, 10 – найбільша безпека, повний спокій).
6. Якщо ви не відчуваєте безпеку у цій фортеці, спробуйте додати щось, що допоможе її відчути. Пам'ятайте, що у вашій уяві можна все. Можливо там не вистачає Капітана Америки, який

буде стояти на стражі. Або ж рви з акулами. Гармати, стіни, чарівна паличка... Додайте усе, що дозволить відчувати безпеку.

7. Заміряйте знову відчуття безпеки, коли ви знаходитесь у цій фортеці (від 0 до 10). Коли ж відчуваєте достатньо безпеки, спробуйте відчути її у тілі. Де вона знаходиться? Як ви її відчуваєте? Якщо вам не вдається відчути безпеку у цій фортеці, повторіть крок 6, або ж спробуйте інші техніки (напр., дихальні техніки чи релаксацію).
8. Перенесіть вашу фортецю з уяви на аркуш паперу чи у ваш девайс. Намалюйте її в усіх можливих деталях.
9. Кожного разу, як ви будете зустрічатися зі страхом, тривогою та відчуттям небезпеки, на які у вас немає можливості впливати, переміщайтесь у вашу фортецю та відновіть безпеку та спокій. Зображення фортеці можете мати завжди під рукою, воно буде допомагати поринати у безпеку.

*Чому ця техніка працює?*

Наший мозок не відрізняє де є реальні, а де уява. Тому, коли ви бачите сновидіння або ж уявляєте, якусь подію, то реакція вашого організму майже така сама, як ніби ви знаходитесь безпосередньо в тій ситуації. Й переміщення себе в уяві у фортецю, дозволяє відчути спокій та безпеку або ж знизити неспокій та відчуття небезпеки. А сам процес малювання залучає відділи мозку, які відповідають за структурованість та впорядкованість й дозволяє відволіктися від думок, емоцій та самої ситуації.

Разом з методикою «Фортеця» рекомендуємо використовувати **дихальні техніки**.

Емоційний стан тісно пов'язаний з нашим мисленням та думками. Й у стресових ситуаціях ми часто маємо велику кількість думок, які приносять некорисні переживання.

Як це працює: тривога та стрес підвищується, коли тривожні думки в голові крутяться "по колу". Ці техніки вчать керувати своєю увагою та допомагають позбавитися від нав'язливих тривожних думок, й так чином знижують рівень тривоги та стресу.

### ***Техніка «Трамвай»***

Кроки техніки:

1. Кожного разу, як відчуваєте стрес та тривогу задавайте собі питання: “Про що я зараз думаю?”.
2. Як тільки помітите думки, які викликають у вас стрес та тривогу, назвіть їх “У мене є думки, що...”. Напр., “У мене є думки, що я втрачу роботу й не зможу знайти нової”.
3. Уявити трамвай , і в уяві “посадити” ці думки в нього.
4. Трамвай під’їжджає до зупинки, але ви не сідаєте в нього, а кажете собі: “Це не мій трамвай ” і спостерігаєте як він і де далі.
5. Переключаєте свою увагу на щось корисне та важливе для вас “тут і тепер”. Якщо ви не будете переключати увагу на важливу та корисну діяльність, то її займуть знову ті думки, які ви посадили у трамвай.
6. Кожного разу, як думки повертаються, повторюйте попередні кроки.

### ***Техніка «Час для переживань»***

Ситуація, яка захопила нашу країну, продукує дуже багато переживань про майбутнє, які викликають стрес та тривогу.. Якщо заповнити свій день цими переживаннями, то у нас не буде часу для спротиву викликам сьогодення. Тому дуже важливо виділяти обмежену кількість часу для самих переживань та більше діяти для вирішення реальних викликів та проблем. Сам процес переживання не вирішує того, що відбувається у реальності, лише забирає дорогоцінні ресурси та енергію. Для того, щоб взяти під контроль ваші тривожні переживання, Катерина Катеринчук рекомендує наступні кроки:

1. Визначте конкретний час у кожному дні, коли ви вільні та можете приділити 15-30 хвилин своїм тривожним переживанням. У цей час ви маєте приділити усю увагу та ресурси винятково переживанням.

Наприклад:15 хв, коли їду в транспорті (не за кермом), або вдома на дивані з 21:00 до 21:15

2. Відтермінувати переживання. Щоразу, коли ви помічаєте, що переживання приходять до вас, скажіть собі: «Стоп, це просто думки, я зараз не буду включатися в це, я буду мати можливість попереживати у призначений для цього час». Й можете записувати те, про що турбуєтеся, щоб не забути.

3. Переключіть увагу на ту діяльність, яка є для вас корисною (робоча задача, прогулянка, розмова, перегляд фільму тощо). Якщо ви не будете переключати увагу, то думки будуть продовжувати атакувати вас.
4. Якщо вони повертаються знову, повторіть попередні 2 кроки.
5. У вказаний час ви можете дозволити собі переживати про те, що відклали, протягом виділеного часу.

Важливо! Якщо ви забули попереживати у запланований час, переносьте «час для переживань» на наступний день.

### ***Техніка «Таймер»***

Вона схожа на попередню, однак має свої відмінності.

Для виконання цієї техніки вам необхідно буде активувати таймер на 10-15-20 хвилин, як ви для себе вирішите. Перед тим, як запустите таймер, потрібно придумати діяльність, якою ви займатися відразу після дзвінка таймера. Це має бути щось просте та легке для виконання. Наприклад, вимити посуд, прогулянка тощо.

Після того, як ви запустите таймер, вам потрібно буде дозволити собі зануритися у будь-які емоції, які зазвичай стараєтеся уникати та соромитися: тривога, страх, відчуття жалю до себе, самозвинувачення, образа, безсилля тощо. Що завгодно. Будь-які емоції можуть наповнювати вас протягом запланованого часу. Під час цього процесу ви не лаєте себе за ці емоції та переживання, не критикуєте, не уникаєте їй. Дозволяєте їм бути та спостерігаєте за ними, ніби глядач.

Як тільки чуєте дзвінок таймера, йдете виконувати заплановану діяльність.

***Техніка «5 елементів»***, що допомагає повернути себе в «тут і тепер», укріпити зв'язок з реальністю під час стресу, виринути з під впливу емоцій та переживань:

Потрібно задати собі 5 послідовних груп питань й дати на них відповідь.

1. Яка «картинка» перед очима? Що я зараз бачу? У цьому випадку потрібно описати реальний візуальний образ. Якщо такого немає, зацентрували свою увагу на деталі, щоб відновити повноту картини.
2. Які емоції я зараз відчуваю?
3. Які тілесні відчуття? Де вони в тілі? Як вони проявляються?

4. Які думки зараз у мене в голові? Про що я думаю? Може бути, що думки важко побачити, це теж нормально.
5. Що для мене зараз є корисним та важливим? Що корисного та важливого для себе я зараз можу зробити?

Цикл питань можна повторювати декілька разів, до тих пір, поки відчуєте полегшення.

***Техніка «Десенсибілізація та репроцесуалізація рухом очей».***

Рекомендують універсальну техніку, яку можна використовувати за допомогою спеціаліста у сфері психічного здоров'я (психолога, психотерапевта) та самотійно. Використовується для переоцінки неприємної ситуації в минулому, зміни ставлення до людини або дії, опрацювання страхів та неприємних переживань.

Кроки техніки:

1. Згадайте неприємне переживання (спогад), якого хочете позбутися, та оцініть його за шкалою від 0 до 10 (де «0» – повна байдужість, а «10» – максимально можлива сила переживання/спогаду) наскільки це вас турбує.
2. Відчуйте у своєму тілі це переживання: де саме ви відчуваєте неприємні відчуття, уявіть та опишіть на що вони схожі.
3. Згадайте (по можливості) слова або звуки, які супроводжували вас у момент утворення цього переживання.
4. Уявіть, спостерігаючи за відчуттями у своєму тілі, яке зображення («картинка» ситуації) постає перед вашими очима, коли ви відчуваєте своє переживання.
5. Тепер, коли ви деталізували неприємне переживання, зафіксуйте його в уяві та починайте рухати очима вліво/вправо, одночасно, постукайте себе по плечах руками (або руками по стегнах) хрест на хрест, упродовж 30 секунд. Спостерігайте за відчуттями в тілі.
6. Через 30 секунд, повторно оцініть інтенсивність переживання за шкалою від 0 до 10, як змінилися ваші відчуття і яке тепер у вас відношення до цієї ситуації?
7. Кроки можна повторювати кілька разів, щоб досягнути максимально можливого результату.

***Техніка прогресивної релаксації Джейкобсона***

Напруга в тілі – один з наслідків стресу та тривоги. Мозок у стані стресу та тривоги посиляє тілу сигнали, що вимагають постійної

готовності відреагувати на небезпеку. Це призводить до відчуття м'язової напруги, неможливості розслабитися. Техніка прогресивної м'язової релаксації спрямована на зниження фізичного напруження та розслаблення. Її основна суть: чергування «напруження/розслаблення» різних груп м'язів у певній послідовності.

***Техніка для заспокоєння «Я шпигую за усім зеленим»***

1. Проскануйте приміщення на наявність зеленого об'єкта.
2. Вимовте його уголос. Якщо не знаєте, як називається об'єкт? Дайте йому ім'я. Роздивіться уважно його властивості.
3. Знайдіть наступний зелений предмет та назвіть його. Перш ніж рухатись далі, порівняйте його з попереднім об'єктом. Цей темніший за іншого? Чим вони відрізняються?
4. Якщо у вас закінчилися об'єкти у приміщенні, вийдіть на вулицю.
5. Продовжуйте називати речі, доки не відчуєте себе спокійніше.

***Техніка для заспокоєння «Злити негативні думки у трубопровід»***

1. Піднесіть долоні до теплої води, відчуйте її температуру та зосередьтеся на відчуттях у долонях. Які вони?
2. Уявіть, як ваші негативні, сумні чи тривожні думки плывуть у трубопровід разом з водою.
3. Переключіть на холодну воду. Відчуйте, що змінилося? Які відчуття?
4. Поверніться до теплої води. Що змінилося? Які відчуття?
5. Повторюйте допоки не відчуєте спокій.

***Техніка для заспокоєння «Дихання 4-7-8»***

1. Помістіть язик на піднебіння, прямо за передніми зубами (ви триматимете його тут протягом усієї вправи).
2. Вдихніть через ніс протягом 4 секунд.
3. Затримайте дихання на 7 секунд.
4. Видихайте через рот протягом 8 секунд, дозволяючи видиху видавати природний звук, ніби ви задуваєте свічку.
5. Повторюйте допоки не відчуєте спокій.

З часом, можете збільшувати час затримки та видиху, але з розумом.

***Техніка «Розширення»***

Рекомендують її використовувати, щоб прийняти емоції та почуття, які вас турбують. Часто боротьба заважає природному процесу згасання емоцій. Тому дуже важливо прийняти їх,

дозволити їм протікати й згасати, щоб ці емоції та почуття не змушували вас діяти так, як вам не вигідно чи не корисно.

Кроки техніки:

*Крок 1. Спостерігаємо.*

Проскануйте своє тіло з голови до ніг. Що і де ви відчуваєте? Позначте неприємні відчуття. Наприклад, ком у горлі або відчуття в животі, тяжкість у грудях або сльози, що підступають. Якщо їх кілька, оберіть найнеприємніше. Сконцентруйтеся на ньому. Спостерігайте за ним. Виявіть цікавість, наче вчений до цікавого відкриття. Зауважте, де його початок і де кінець. Якої воно форми? Воно на поверхні вашого тіла чи всередині нього, чи і там, і там? Наскільки глибоко воно проникло? Де відчувається найсильніше? А найслабше? Чи відчуваєте його по-різному в центрі та з краю? Чи відчуваєте пульсацію, вібрацію? Сильне воно чи слабе? Статичне чи рухається? Тепле чи прохолодне?

*Крок 2. Дихаємо.*

Зробіть кілька глибоких видихів. Зауважте, як з кожним видихом ви повністю звільняєте легені. Слід дихати глибоко та повільно – це знижує напругу у тілі. Дихання не позбавить вас відчуття, але створить центр спокою всередині вас. Можна порівняти це з киданням якоря в розпал емоційної бурі: якір не зупинить шторм, але утримає вас на місці й допоможе перечекати негоду. Коли ви дихаєте повільно і глибоко уявляйте, що ви видихаєте повітря прямо в центр свого відчуття. Уявіть і відчуйте, як подих огортає ваше відчуття. Як ваше дихання ніби створює для нього додатковий «простір для руху».

*Крок 3. Дозволяємо.*

Дозвольте своєму відчуттю бути там, де воно виникло. Дайте йому спокійно існувати, навіть якщо воно для вас є неприємним. Якщо ж ваш розум починає коментувати те, що відбувається, просто подякуйте і повертайтеся до спостереження. Якщо виникне бажання позбутися його, вступити з ним у боротьбу – то визнайте це бажання, не піддаючись йому. Кивніть: так, я бачу, ти тут. І знову зосередьтеся на відчутті. Не намагайтеся його позбутися, не пробуйте нічого змінювати. Якщо воно зміниться самостійно, чудово. Якщо ні, також добре. Залишайтеся зосередженим на відчутті, доки бажання боротися з ним не вщухне повністю. Це може зайняти від кількох секунд до кількох хвилин. Будьте

терплячі й дайте собі стільки часу, скільки потрібно, адже ви вчитеся дуже цінним навичкам. Продовжуйте вправу доти, доки не відчуєте, що боротьба з емоціями закінчена.

При використанні цієї техніки можливо два результати: або ваші почуття зміняться, або ні. Але це не має жодного значення, тому що її ціль – не змінити почуття, а прийняти їх, перестати боротися.

### **Питання для самоконтролю**

1. Розкрийте поняття психогігієни та психопрофілактики.
2. Розкрийте поняття «посттравматичні стресові розлади».
3. Розкрийте залежність емоційної стійкості на протікання стресу.
4. Дайте визначення поняття «професійний стрес». Визначте ознаки та причини розвитку професійного стресу.
5. Дайте характеристику основним психологічним станам, за якими можна визначити, що в людини спостерігається професійна перевтома.
6. Дайте характеристику основним психологічним станам людини (страху, афекту, фрустрації, депресії, втоми тощо) та методам їх подолання.
7. Які основні фактори девіантної поведінки працівників поліції?
8. Які критерії діагностики зловживання та залежності від психоактивних речовин?
9. Профілактика суїцидальної поведінки працівників поліції.
10. Організаційно-психологічне забезпечення діяльності працівників поліції.
11. Психологічні складові здорового способу життя працівників поліції.
12. Психологічна готовність поліцейського до складних видів професійної діяльності.

### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Психогігієна та психопрофілактика.
2. Поняття «посттравматичний стресовий розлад».
3. Адаптивні можливості працівника поліції.
4. Профілактика професійного стресу працівника поліції.
5. Психологічна стійкість та рівноваженість.

### Використана і рекомендована література:

1. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>.
2. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: [https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1\\_16.pdf#page=36](https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36).
3. Білоус Т. Л., Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. Парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 127–129. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/401/arkhiv-konferentsiy-seminariv-ta-kruglykh-stoliv>.
4. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/vip61>.
5. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронних органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>.
6. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
7. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
8. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ,

2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.

9. Борисюк О. М., Фостюк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 2. С. 102–112. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1025/1/2016-2.13.pdf>.

10. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. (Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259-262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.

11. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

12. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

13. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.

14. Методичні рекомендації щодо надання першої психологічної допомоги сім'ям з дітьми, дітям, які перебувають/перебували у зоні збройного конфлікту. URL: <https://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/ATO/methodic.pdf>.

15. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL:

<http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

16. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

17. Потапюк Л. М., Сиротюк Т. О. Причини виникнення та шляхи подолання стресу. *Наукова думка сучасності і майбутнього* : збірник статей учасників XXIV всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції (24-30 листопада 2018 року, м. Дніпро). Дніпро : Видавництво НМ, 2018. С. 22–23. URL: <http://naukam.triada.in.ua/images/files/zbirnik24.pdf>.

18. Психологічна підтримка в умовах війни : довідник. URL: <https://dovidka.info/psychologichna-pidtrymka-v-umovah-vijny/>.

19. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

20. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості : навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

21. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

22. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. Київ : ВД «Дакор», 2019. 236 с. URL: [https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB\\_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf](https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf).

## РОЗДІЛ 6.

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ

1. Психологія натовпу. Види натовпу.
2. Типології стратегій психологічного впливу.
3. Класифікації методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності.
4. Правомірний психологічний вплив на осіб, які протидіють розслідуванню.
5. Правовий статус працівників Національної поліції, журналістів та інших представників ЗМІ.
6. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю.

#### 1. Психологія натовпу. Види натовпу

*Натовп* можна охарактеризувати, як тимчасове об'єднання великої кількості людей, що мають безпосередній контакт між собою та майже ідентично реагують на певні стимули.

Психологи вважають, що натовп – це особливий біологічний організм. Він діє за своїми законами і не завжди враховує інтереси окремих осіб, у тому числі і їхнє життя.

Розрізняють 4 основні різновиди натовпу:

*Випадковий* – це значна група людей, чию увагу захопила яка-небудь надзвичайна подія, наприклад дорожньо-транспортна пригода.

*Експресивний* – складається з людей, які зібралися для того, щоб спільно виразити свої почуття - радість, горе, протест, солідарність тощо.

*Конвенційний* – розуміють найчастіше учасників масових розваг, наприклад, глядачів на стадіоні чи в концертному залі. Їх єднає не лише інтерес до масового видовища, а й готовність реагувати на нього відповідно до визначеного ритуалу чи за нормою, що не мають офіційного характеру, а виникають за домовленістю (конвецією).

*Діючий натовп* поділяється на:

- агресивний (самосуд розгніваної юрби над пійманим злочинцем на місці злочину);

- панічний (масова втеча людей від несподіваної небезпеки);
- корисливий (дії завжди спрямовані на оволодіння якими-небудь благами або цінностями – це штовханина за дефіцитними товарами чи просто зіткнення за місце в транспорті);
- повстанський (дії якої зумовлені справедливим обуренням владою, її утисками, свавіллям - може навіть змести організовану, збройну силу).

Статистика свідчить, що в місцях, де збирається дуже багато людей, панічні дії натовпу можуть призвести до людських жертв. Щоб не загинути, найкраще не потрапляти в неї, відійти. Найбільш небезпечно бути задавленим чи розтоптаним натовпом. Люди в паніці не звертають увагу на тих, хто поруч. Кожний думає про власний порятунк, рветься вперед, до виходу. Найбільша штовханина буває в дверях, перед сценою, біля арени тощо. Тому при вході в будь-яке приміщення необхідно звернути увагу на запасні й аварійні виходи, щоб знати, як до них дістатися.

Не можна наближатися до стін, скляних дверей, вітрин, до яких можна бути притиснутим і задавленим. Якщо юрба підхопила людину, не слід пручатися. Потрібно глибоко вдихнути, зігнути руки в ліктях, підняти їх, щоб захистити грудну клітку.

Не можна тримати руки в кишенях, чіплятися за що-небудь руками – їх можуть зламати. Якщо можливо, потрібно застебнути одяг. Високі підбори чи розв'язаний шнурок можуть коштувати життя. Варто викинути з рук сумку, парасольку й інші предмети. Якщо щось упало, ні в якому разі не можна намагатися підняти його – життя дорожче.

Головне в натовпі – не впасти. Якщо людину збили з ніг і вона впала на землю, потрібно згорнутися клубком і захистити голову руками, прикриваючи потилицю. При найпершій можливості потрібно спробувати піднятися і встати на ноги. Для запобігання НС при проведенні масових заходів рекомендується створювати так звані групи порятунку. Їхнє основне завдання – своєчасне й оперативне реагування на раптові запити присутніх і недопущення панічних настроїв.

Найкращий засіб боротьби з панічними настроями – це достовірна, переконлива і досить повна інформація населенню про те, що трапилося, нагадування про правила поведінки і періодичні розповіді про заходи, які починають проводити, або які очікуються.

Треба із самого початку надзвичайної ситуації розповісти людям усю правду про те, що сталося. Інформація повинна періодично повторюватися, нарощуватися. Необхідно не тільки розповідати про хід рятувальних робіт і давати роз'яснення, а обов'язково звертатися до них із проханнями, втягувати їх у загальну справу ліквідації наслідків стихійного лиха або аварії. Кожна людина повинна почувати себе причетним до цих важливих подій.

Якщо паніка виникла, то її потрібно негайно і рішуче припинити, чим раніш, тим краще, поки вона носить ще поверхневий характер і не охопила великі маси людей і може піддатися ліквідації. Для цього, в першу чергу, варто відвернути хоча б на нетривалий час увагу людей від джерела страху або збудника паніки. Дати можливість людям хоч на мить позбутися страху і спробувати взяти керування на себе. Постаратися переключити увагу людей від дій «лідера» панікерів на людину, яка «тверезо» і реально мислить, яка веде себе холоднокровно. Тут повинні знайти місце владні і голосні команди людей з вольовим характером. Як тільки це відбудеться, треба всіх негайно втягнути в боротьбу з небезпекою та її наслідками. Звичайно, коли проходить перше почуття страху, у більшості людей у такій ситуації спостерігається підвищена активність, прагнення як би загладити свою провину. Це і варто використовувати для залучення усіх до рятувальних робіт, доручивши кожному конкретну ділянку.

## **2. Типології стратегій психологічного впливу**

У сучасній психологічній науці не існує єдиного розуміння поняття психологічного впливу. Психологічний вплив є одним із численних видів впливу, поряд з ним існують фізичний, правовий, економічний, педагогічний та будь-які інші різновиди впливів.

*До структури психологічного впливу відносяться такі складові:*

*Суб'єкт впливу* – працівник оперативного підрозділу або психолог, який свідомо здійснює певні оперативно-розшукові заходи.

*Об'єкт впливу* – окрема людина або група людей у ролі підозрюваного, обвинуваченого.

*Мета впливу* – об'єкт впливу повинен перейти з нинішнього свого стану в бажаний, очікуваний стан.

*Дія впливаючого* – процеси, що призводять до зміни психологічних параметрів об'єкта впливу.

*Наслідок впливу* – досягнення (або недосягнення) його мети, а також наслідки, що не входили в наміри впливаючого.

Цілеспрямована дія (вплив) має місце лише у випадку, якщо в наявності є всі перераховані складові частини структури впливу.

**Типології стратегій психологічного впливу.** Сучасні психологи пропонують декілька типологій стратегій впливу на людину, основними критеріями в яких є ставлення до партнера за спілкуванням як до суб'єкта або як до об'єкта.

Зокрема, Г. А. Ковальов виокремлює такі три основних стратегії впливу: *імперативна, маніпулятивна, розвиваюча*.

1. *Імперативна*. Її основою є розгляд психіки людини як пасивного об'єкта впливу зовнішніх умов та результат цих умов. Використовується імперативний метод для зовнішнього короточасного підкорення з боку об'єкта впливу. Така стратегія найефективніша в екстремальних ситуаціях, де необхідне прийняття та виконання важливих рішень в умовах дефіциту часу.
2. *Маніпулятивна* стратегія реалізується за допомогою прийомів підсвідомого стимулювання, а також маскувальних технік, які блокують систему психологічного захисту об'єкта впливу або взагалі руйнують її. Замість цієї системи відбудовується нова суб'єктивна модель сприйняття світу.
3. *Розвиваюча* стратегія базується на тому, що психіка людини виступає як відкрита система. Психологічними умовами реалізації цієї стратегії виступає діалог та обопільна відвертість. Діалог, як відкритий з обох боків процес, передбачає не тільки високий рівень психологічної культури сторін, але й той факт, що ведення діалогу необхідно постійно навчатися кожній стороні.

Є. Л. Доценко пропонує п'ять рівнів установок на взаємодію у міжособистісних відносинах: *домінування, маніпуляцію, суперництво, партнерство і співдружність*.

1. *Домінування* характеризується формуванням відношення до партнерів по спілкуванню як до засобу досягнення особистих цілей, ігнорування їхніх інтересів та намірів. Відношенням між учасниками взаємодії на такому рівні притаманні відверті, без маскування, бажання до одержання односторонньої користі та наміри

оволодіння, пригнічення опонента, формування покори з його боку. Застосовуються як відверте навіювання так і накази.

2. *Маніпулювання* – це скрита форма впливу, яка використовується для досягнення однобічного виграшу. Найбільш частими способами впливу на цьому рівні стають провокування, обман, інтрига та натяк. Кінцева спрямованість маніпулятивного впливу диктується прагненням маніпулятора перекласти відповідальність за ситуацію на свою жертву. Засоби маніпулятивного впливу Є.Л. Доценко групує у відповідності до головних ознак маніпуляції:

- таємний характер маніпулятивного впливу забезпечується багатовекторністю впливу, тобто вирішенням одночасно декількох завдань. Наприклад, відволікання уваги об'єкта впливу, підвищення особистої значущості у його очах, ізолювання об'єкта з боку інших людей;
- для здійснення психологічного тиску можуть бути використані такі засоби: перехоплювання ініціативи, введення своєї теми бесіди, скорочення часу для прийняття рішення, особисте рекламування та натяк на поширені зв'язки та можливості, апелювання до присутніх;
- проникнення до психічної сфери об'єкта маніпулювання здійснюється за допомогою використання психічного автоматизму. Так «струнами душі» можуть бути будь-які значущі мотиви: невисокий зріст, хвороби, повнота, хобі, цікавість та ін. Зачіпляючи різні інтереси та потреби адресата, маніпулятор достатньо довгий час тримає його у межах своїх можливостей та здійснює на нього вплив;
- експлуатація особистих якостей об'єкта маніпуляції передбачає імітацію *процесу прийняття рішення ним самим*.

3. *Суперництво*. Партнер по взаємодії уявляється небезпечним та непередчуваним, силу якого необхідно враховувати. Інтереси другого враховуються в тій мірі, у якій це диктується задачами боротьби з ним.

4. *Партнерство* базується на формуванні відношення до партнера по спілкуванню як до рівного, думку якого необхідно враховувати. Рівноправні або обережні відносини, узгодженість своїх інтересів та намірів. Головні засоби впливу

базуються на договорі, який, з одного боку, виступає засобом об'єднання, а з іншого – *засобом здійснення тиску*.

5. *Співдружність*. На цьому рівні взаємодії формується позитивне відношення до партнера як до самоцінності. Виявляються бажання до сумісної діяльності, об'єднання зусиль для досягнення близьких або співпадаючих цілей. Головним інструментарієм взаємодії виступає згода (консенсус).

### **3. Класифікації методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності**

Під **психологічними методами впливу на особистість у правоохоронній діяльності** розуміють *способи впливу на психіку правопорушника, потерпілого чи свідка з метою спонукання їх до давання показань із приводу обставин правопорушення*.

Питання про класифікацію методів психологічного впливу, які застосовуються у правоохоронній діяльності, на сьогодні ще не достатньо опрацьоване, хоча активно розглядається. Багато авторів обмежуються виділенням і описом декількох груп методів психологічного впливу, які не відображають існуючу ситуацію.

Так, А. В. Дулов рекомендує до застосування у професійній діяльності **наступні методи**: надання інформації, переконання, постановка та варіювання розумових завдань, навіювання.

*Метод надання інформації* – цілеспрямоване передавання повідомлень про факти, події з метою збагачення іншої людини знаннями та задоволення його допитливості. Сутність методу полягає в тому, що заздалегідь зібрана інформація включає в інтелектуальні, емоційні, вольові процеси особу, на яку здійснюється вплив. Ця інформація обмірковується та переробляється особою, що приводить до досягнення конкретної, запланованої мети впливу.

Зворотною стороною методу передавання інформації є її *приховування*. Працівник правоохоронних органів, володіючи даними, що викривають правопорушника, свідка або потерпілого та свідчать про їхню брехню, не використовує ці знання до певного часу. У перелічених вище осіб складається ілюзія та хибне уявлення про справжню мету слідчого, що, у свою чергу, може породжувати переоцінку своїх можливостей та також прояви необережності зі свого боку. Протидіюча сторона у цьому випадку

стає більш відвертою та уразливою, що допомагає слідчому виявити необхідну інформацію. При використанні цього методу впливу необхідно враховувати такі фактори:

- умови передавання інформації, які повинні забезпечувати концентрацію уваги особистості конкретно на цій інформації;
- способи передавання інформації. Для цього можуть бути використані усна й письмова мови; різноманітні документи, рисунки, схеми, графіки;
- форма передавання інформації. Відомо, що форма передання інформації по-різному збуджує розумову діяльність, тому й використовується для індивідуального впливу на особистість. Інформація може бути передана різними граматичними формами такими як: питальна, стверджувальна, заперечна;
- визначений порядок, швидкість та послідовність надання інформації.

Встановлено, що сила впливу інформації визначається її логічною послідовністю, несподіваністю пред'явлення, роллю у розумових процесах конкретної особи та відношенням до цієї інформації.

*Метод передачі інформації* тісно пов'язаний з *методом переконання*. Необхідність взаємодоповнення цих методів завжди виникає у ситуаціях, коли після надання інформації об'єкту впливу в нього наступає стан розгублення. У цьому випадку переконання допомагає прийняттю необхідного рішення. Під переконанням розуміють, з одного боку, вплив на особистість з метою формування у неї окремих якостей та викорінення інших, з іншого – спонукання до певної діяльності. Головними складовими переконання є інформування (розповідь), роз'яснення, доказ, спростування та бесіда.

Вплив здійснюється не тільки за допомогою надання позитивної інформації але й у вигляді питання – *розумового завдання*. Тоді йдеться про застосування такого методу психологічного впливу, як постанова та варіювання розумових задач. Головним змістом цього методу є постанова певних завдань з метою спрямування розвитку розумових процесів осіб, на яких працівники правоохоронних органів спрямовують вплив. Вплив здійснюється:

- 1) засобами визначення завдання (питання);
- 2) спрямованістю розумових процесів у наслідок визначення та постановки питання;

3) здійсненням допомоги у вирішенні визначеного розумового завдання. За допомогою постановки розумових задач збуджується процес аналізу своїх вчинків, дій, що є неодмінною умовою для прийняття певних вольових рішень, зміни ставлення до своєї поведінки, дії. Цей метод використовується при викритті хибних показань.

До теперішнього часу у юридичній психології та інших науках суперечним залишається питання про можливість застосування *методу навіювання*. Такі автори, як А. В. Дулов, О. Р. Ратінов, Ю. В. Чуфаровський, вважають за можливе залучення навіювання до психологічного арсеналу правоохоронців. *Навіювання як метод впливу на особистість* – це психологічний вплив, що сприймається об'єктом без належного контролю свідомості. Такий вплив засновано на специфічній якості людської психіки в сугестивності, тобто здатності сприймати навіювання. Особливість сугестії виявляється в тому, що вона впливає на поведінку об'єкта впливу непомітно для нього. Безконтрольно проникнувши в психіку, навіювана ідея реалізується у вигляді вчинку. Разом з тим сама людина оцінює свої дії, як звичайні і звичні. Для того, щоб застосовувати засоби навіювання, необхідним є вміння виокремлювати людей сприйнятливих до навіювання, та виявлення стану, у якому результат навіювання буде максимальним.

Б. Ф. Водолажський, М. П. Гутерман, М. В. Костицький, Ю. В. Чуфаровський з метою впливу на особистість правопорушника, окрім вище перелічених методів, вважають виправданим використання таких методів: *рефлексії, метод прикладу та психологічних «пасток»*. Вони вказують на те, що ці методи найбільш прийнятні і дієві у практиці розслідування злочинів.

*Метод рефлексії* – особистий самоаналіз, міркування людини про особисту поведінку та душевний стан. Суттю цього методу є те, що правоохоронець, намагаючись уявити себе на місці правопорушника або іншої зацікавленої особи, аналізує його дії та формулює висновки, виходячи зі свого сприйняття ситуації. Цей метод має достатньо високий рівень результативності тоді, коли слідчий володіє необхідною інформацією про особистість правопорушника та вчинений ним злочин.

*Метод прикладу* має на меті збудження думок, бажань об'єкта впливу змінитися та стати в чомусь таким, як його «опонент»

тобто слідчий. Таке явище має психологічне підґрунтя, що базується на одній з особливостей психіки людини – особливості наслідування. Тобто коректні дії слідчого можуть справити дисциплінуючий вплив на супротивний бік при взаємодії.

*Метод психологічних «пасток».* У психологічній та юридичній літературі дотепер з'являються неоднозначні висловлювання щодо допустимості й правомірності такого роду прийомів, але багато авторів вважають їхнє застосування можливим та доцільним. Ця проблема ускладнена тим, що у поняття *психологічні «пастки»* вкладається різний зміст. Так, О. Я. Баєв визначає їх як специфічний науковий експеримент. М. В. Костицький вважає, що цей метод полягає в постановці до підозрюваного, несумлінного свідка чи потерпілого контрольних питань. Тому застосування психологічних «пасток» з боку слідчого повинне бути дуже вибіркоким та обережним, таким, що переслідує конкретну мету та не порушує вимоги законодавства.

Ю. В. Чуфаровський також відзначає, що не завжди можна досягти успіху, впливаючи на людину шляхом задобрювання, поданням надії, обіцянням чогось. Часто доводиться вдаватися і до примушення. Однак, підкреслимо, що «голе» примушування, ізольоване від переконання, у багатьох випадках шкідливе. Важливо, щоб об'єкт впливу якоюсь мірою усвідомив неминучість прийнятих до нього примусових заходів. А досягти цього, як підкреслює автор, можна лише у тому випадку, коли примушуванню передують переконання.

*Психологічний примус* виступає як спонукання особи до певної діяльності всупереч її бажанням. Сам факт примушення присутній і при переконанні. У процесі психологічного примушення об'єкт виконує розпорядження в стані сильного внутрішнього протесту. І тільки зовнішні обставини змушують його коритися. Найважливішою умовою застосування методу примушення є зовнішня передумова. Якщо такої передумови немає, примушення є безглуздом. В умовах слідчої діяльності такою передумовою для психологічного примушення виступає почуття страху, яке у його примітивній формі пов'язане з безумовним оборонним рефлексом і найбільш елементарно виявляється в механізмах самозбереження. Відомо, що страх викликається і підсилюється, коли людина усвідомлює, а іноді і гостро переживає свою

слабкість. Слідчий повинен знати цю закономірність і чітко уявляти, що на сильну людину страх впливає мало, до неї досить важко застосовувати примушення. З метою психологічного впливу на цих осіб застосовується метод навіювання.

У діяльності працівника поліції основними прийомами психологічного примушення є *заборона, категорична вимога, попередження і погроза*.

*Заборона* припускає гальмуючий вплив на особистість у вигляді заперечення імпульсивних дій та недозволеної поведінки.

*Категорична вимога* полягає у силі наказу та може бути ефективною тільки у випадку, коли слідчий має певний авторитет перед об'єктом впливу.

*Попередження*. Слідчий викликає у об'єкта впливу тривогу та на її основі – бажання запобігти негативним для об'єкта впливу наслідкам.

*Погроза*. Її застосування призводить об'єкт впливу до стану напруженого переживання, що породжує почуття страху.

Ми спробували об'єднати запропоновані класифікації у вигляді упорядкованої структури: відповідно до того, на які психічні явища спрямовано вплив; відповідно до позиції індивіда, на якого спрямовано вплив. Ми отримали таку схему впливу на особистість, що відображено у табл. 6.1.

Таблиця 6.1.

| Сфери особистості          | ВИДИ ВЗАЄМОДІЇ                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | Співпраця                                                                                                                                                                                  | Конфронтація та протиборство                                                                                                                                                                                                                                              |
| Мотиваційна                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- позитивне стимулювання;</li> <li>- коректування уявлень про можливий розвиток ситуації в позитивному напрямі.</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- критика;</li> <li>- коректування уявлень про можливий розвиток подій в негативному напрямі;</li> <li>- негативне узагальнення.</li> </ul>                                                                                        |
| Інтелектуально-пізнавальна | <ul style="list-style-type: none"> <li>- метод надання допомоги в побудуванні системи уявлень і переконань;</li> <li>- навчання;</li> <li>- стимулювання пізнавальних процесів.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкретизація уявлень індивіда про ситуацію;</li> <li>- акцентування (підкреслення та посилення) позитивних боків уявлення;</li> <li>- стимулювання мислення;</li> <li>- дезорганізація системи уявлень і переконань.</li> </ul> |

|                  |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Емоційно-вольова | <ul style="list-style-type: none"> <li>- схвалення вольових зусиль;</li> <li>- навіювання необхідного стану;</li> <li>- консультування, допомога у самообілізації</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- вербалізація та нейтралізація мотивів;</li> <li>- вольовий наказ;</li> <li>- дезорганізація та демобілізація волі;</li> <li>- психологічний пресинг.</li> </ul> |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 4. Правомірний психологічний вплив на осіб, які протидіють розслідуванню

Подолання протидії підслідної особи потребує високого рівню професіоналізму та володіння правомірними засобами психологічного впливу. Ці засоби чітко відрізняються від засобів психічного насильства. Законодавством заборонено застосовувати насильство, погрози та інші незаконні дії для отримання показань.

**До прийомів психічного насильства відносяться:** підказуючі і навідні питання, погрози, необґрунтовані обіцянки, маніпуляція помилковою інформацією, використання низовинних спонук. Від фізичного насильства слід відрізняти фізичне примушення. Воно допускається законом при затриманні, взяття під варту, примусовому огляді і отриманні зразків для порівняльного дослідження.

Категорично недопустимі слідчі дії в «тактичних цілях» (наприклад, проведення очної ставки за відсутності у свідченнях істотних суперечностей).

Від прийомів неправомірного психічного насильства, пов'язаних з отриманням бажаних поліцейському свідчень, слід відрізняти правомірні прийоми психічного примушення.

Ефективне застосування прийомів психічного примушення – основа тактичної майстерності слідчого. Все кримінальне судочинство засноване на передбачених законом примусових діях по відношенню до учасників кримінальної справи.

Прийом психічного примушення – вплив на особу шляхом створення такої ситуації, в якій виявляється приховувана ним інформація всупереч його бажанню.

Засіб досягнення істини є допустимим, якщо особа, що надає свідчення, залишається вільною у виборі своєї поведінки.

*Психологічне завдання поліцейського в ситуаціях протидії – не зламати волю підслідної особи, а трансформувати злу волю в добру.*

Всі способи психічного впливу на тих, що проходять у справі осіб повинні бути правомірними. Використання яких би то не було прийомів психічного насильства протиправно.

Слідчому необхідно знати чітку межу між правомірними і неправомірними прийомами розслідування: психічний вплив є правомірним, якщо він не обмежує свободу волевиявлення особи, що проходить у справі, не спрямовано на вимагання бажаних слідчому свідчень.

Все те, що обмежує свободу волевиявлення обвинуваченого, підозрюваного, потерпілого і свідка, завдає збитку розкриттю істини і є протизаконним.

*Тактичний прийом психічного впливу на особу, що бере участь в кримінальній справі, правомірний, якщо не порушено жодну з наступних вимог. Психічний прийом не повинен:*

- ґрунтуватися на непоінформованості обвинуваченого (підозрюваного) або інших осіб в правових питаннях;
- принижувати гідність особи і обмежувати свободу її волевиявлення;
- насильницькі спонукати обвинуваченого до визнання неіснуючої провини, до обмови невинних, до дачі помилкових свідчень.

*Судова психологія рекомендує ряд прийомів правомірного психічного впливу в ситуаціях протидії:*

- ознайомлення протидіючої особи з системою наявних доказів, розкриття їх юридичного значення, переконання в даремності протидії слідчому; роз'яснення переваг щиросердого каяття;
- виправлення помилкових уявлень про непоінформованість слідчого;
- створення умов для дій підслідної особи, ведучих до його викриття;
- система пред'явлення доказів по зростаючій їх значущості, раптове пред'явлення найбільш значущих, викриваючих доказів;
- здійснення слідчим дій, що допускають їх багатозначне тлумачення підслідною особою;
- використання раптовості, дефіциту часу і інформації для продуманих контрдій протидіючої особи;
- демонстрація можливостей об'єктивного встановлення приховуваних обставин незалежно від його свідчень;

- значущий психологічний вплив на підслідного має пред'явлення йому речових доказів і можливостей судової експертизи;
- постановка перед підслідною особою розумових завдань, пов'язаних з логікою події, що розслідується.

Спілкування зі злочинцем часто є маніпулятивним, при якому злочинець намагається виступити в ролі активного суб'єкта, що контролює ситуацію. Майстерність слідчого часто полягає в тому, щоб вчасно виявити ігрову поведінку, провести викриття маніпуляції або контргру і налагодити ефективну взаємодію щодо з'ясування істини. Для цього слідчі використовують різноманітні прийоми психологічного впливу.

На основі поглядів О.В. Сидоренко щодо психологічного впливу в спілкуванні розглянемо деякі варіанти впливу, що можуть бути застосовані слідчим у професійній діяльності.

Таблиця 6.2.

**Види впливу, що можуть мати місце при проведенні слідчо-процесуальних дій**

| Види впливу                   | Визначення                                                                                                                                                | Засоби впливу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Переконавання                 | Свідома, аргументована дія на іншу людину або групу людей з метою зміни їхнього судження, відношення, наміру чи рішення.                                  | (метод розгорнутої аргументації) ясні, чітко сформульовані аргументи, пред'явлені співрозмовнику (СР) в прийнятному для нього темпі і зрозумілій термінології;<br>(метод двосторонньої аргументації) відкрите визнання як сильних, так і слабких сторін рішення дає можливість зрозуміти СР, що ініціатор впливу бачить обмеження цього рішення;<br>(метод позитивних відповідей Сократа) отримання згоди на кожному кроці доказів. |
| Самопросування, самовисування | Демонстрація своєї компетентності та кваліфікації (щоб оцінили, замітили і завдяки цьому отримати переваги) при відборі кандидатів на посаду, стажування. | Реальна демонстрація своїх можливостей; показ сертифікатів, дипломів, патентів, офіційних відповідей, друкованих робіт; розкриття своїх особистих цілей; формування своїх запитів і умов.                                                                                                                                                                                                                                           |

|                       |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Навіювання (сугестія) | Свідомий не аргументований вплив на людину або групу людей з метою зміни їх стану, відношення, схильності до певних дій.                                                                                 | Володіння методом гіпнозу; особливі індивідуальні якості; особистий авторитет; використання умов і оточення, які посилюють сугестію (приглушене освітлення, ритмічні звуки, ритуальні діти та ін.); вибір партнерів, які найбільше піддаються впливу. |
| Зараження             | Передача свого стану або відношення іншій людині або групі, котрі якимось чином (немає пояснення яким) переймають цей стан або відношення. Стан може передаватись як мимоволі, так і довільно.           | Висока динаміка і енергійність особистої поведінки; артистизм; інтеграційне залучення партнерів; поступове нарощування інтенсивності дій; індивідуалізований погляд в очі; торкання і тілесний контакт.                                               |
| Наслідування          | Здатність визнавати бажання бути подібним до себе. Така здатність може виявлятися як мимоволі, так і використовуватися довільно.                                                                         | Публічне визнання (популярність); демонстрація високої майстерності; приклад відважності, милосердя, служіння ідеї; новаторство; особистий «магнетизм» тяжіння; «модна» поведінка і оформлення зовнішності; призов до наслідування.                   |
| Схиляння              | Формування і розвиток у співбесідника позитивного відношення до себе                                                                                                                                     | Прояви ініціатором особистої незвичайності і привабливості; демонстрація схильності, позитивного відношення, наслідування; сприятливі судження про СР; надання СР певних послуг.                                                                      |
| Прохання              | Звернення до СР з метою задоволення потреби чи бажання ініціатора впливу.                                                                                                                                | Ясне і ввічливе формулювання; прояви поваги до відмови, якщо виконання прохання незручне або суперечить особистим цілям.                                                                                                                              |
| Примус                | Вимога виконати розпорядження СР, яке підкріплене відкритими або прихованими погрозами. Суб'єктивно примус переживається ініціатором як особистий тиск, а СР – як тиск з боку ініціатора або ж обставин. | Об'ява жорстоко і немилосердно визначених термінів і способів виконання роботи без будь-яких пояснень і обґрунтувань; заборона і обмеження на обговорення; залякування можливими наслідками; загроза покаранням, у грубих формах – фізична розправа.  |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Деструктивна критика | Висловлювання зневажливих чи образливих суджень про особистість або грубе агресивне засудження, осміювання справ і вчинків. Руйнівність такої критики в тому, що вона не дає змогу «зберегти обличчя», відволікає сили на боротьбу з негативними емоціями, віднімає віру в себе.                              | Прийиження особистості партнера («Ти все одно не розумієш»); висміювання того, що людина не здатна змінити (зовнішність, соціальне і національне походження, швидкість реакцій, тембр голосу); додаткове приголомшення справедливою критикою, коли людина пригнічена невдачею.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Ігнорування          | Навмисна неуввага, розсіяність дл партнера, його висловлювань і дій сприймається як ознака зневажливості і неповаги, однак в деяких випадках ігнорування є тактичною формою відповіді на нетактовність партнера.                                                                                              | Демонстративний пропуск слів партнера «мимо вух»; невербальна поведінка свідчить про неувважність; невиконання обіцянок (або з запізненням) без пояснень; раптова зміна теми розмови.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Маніпулювання        | Скрите від СР спонукування до переживань, певних станів, зміни відношень, рішень, дій, які необхідні для досягнення ініціатором своїх цілей. При цьому для маніпулятора важливо, щоб СР вважав ці думки, почуття, рішення і дії особистими, а не «наведеними» ззовні та признавав себе відповідальним за них. | Порушення особистого простору; різке прискорення або зменшення темпу бесіди; дратувати, дразнити («Тебе що, так легко розстроїти, знервувати, обманути, підкорити»); підхотити висловлюваннями («Навряд чи це ти зможеш зробити, ця річ занадто коштовна, щоб ти зміг купити її»); «невинний» обман, введення в оману; замасковані під малозначимі і випадкові висловлювання оговору й брехні, які можуть бути прийняті як непорозуміння; перебільшена демонстрація своєї слабкості, недосвідченості, некомпетентності (дурості), щоб розбудити прагнення у СР допомогти, розкрити цінну інформацію; «невинний» шантаж («дружні» натяки на помилки, нагадування «старих гріхів або особистих таємниць») |

Деякі види впливу можуть використовуватися учасниками деструктивно. Особливо у випадках, коли допитувані протидіють встановленню істини. Щоб нейтралізувати деструктивний вплив допитуваних слідчий повинний мати певні знання і навички в сфері протистояння впливу. Кожному виду впливу можуть бути протипоставлені різні види протистояння, і, крім того, той самий вид протистояння може використовуватися стосовно різних видів впливу.

Таблиця 6.3.

**Види психологічного протистояння впливу**

| <b>Вид протистояння впливу</b> | <b>Визначення</b>                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Контраргументація              | Свідома аргументована відповідь слідчого на спробу переконання, що спростовує або оспорує докази ініціатора впливу.                                                                                             |
| Психологічна самооборона       | Застосування мовних формул та інтонаційних засобів, що дозволяють зберегти цілковите самовладання і виграти час для обмірковування подальших кроків у ситуації деструктивної критики, примушення і маніпуляції. |
| Інформаційний діалог           | Прояснення позиції партнера і власної позиції шляхом обміну запитаннями і відповідями.                                                                                                                          |
| Конструктивна критика          | Підкріплене фактами обговорення показань (цілей, засобів або дій) допитуваного й обґрунтування їхньої невідповідності фактичним даним.                                                                          |
| Конфронтація                   | Відкрите і послідовне протиставлення слідчим своєї позиції і своїх вимог допитуваному.                                                                                                                          |
| Енергетична мобілізація        | Навмисна активація чинників, що виробляють, живлять, відновлюють і підсилюють енергію; зокрема, перетворення будь-яких емоцій у гнів.                                                                           |
| Творчість                      | Створення нового зразка, прикладу або моди, що зневажає впливом або долає його.                                                                                                                                 |
| Відхилення                     | Прагнення уникати будь-яких форм взаємодії з ініціатором впливу.                                                                                                                                                |
| Відмова                        | Висловлення адресатом своєї неезгоди виконати прохання ініціатора впливу.                                                                                                                                       |

## **5. Правовий статус працівників Національної поліції, журналістів та інших представників ЗМІ**

В умовах реформування найвагомішої ланки правоохоронних органів, а саме Національної поліції України, практика співробітництва поліцейських із засобами масової інформації (далі – ЗМІ) позитивно впливає на правоохоронну діяльність і сприяє підвищенню позитивного іміджу та довіри населення до Національної поліції України загалом.

Національна поліція України та ЗМІ повинні однаково служити інтересам народу, адже функціонують вони в одному соціальному середовищі. Постійна взаємодія зі ЗМІ не лише сприяє поліпшенню рівня довіри населення, але й має профілактичний характер. Проте підвищений рівень криміногенності, спалахи насильства на вулицях, часті випадки непорозуміння між поліцейськими та представниками ЗМІ під час проведення масових заходів, недостовірна (компрометуюча) інформація, подана представниками преси щодо діяльності поліції, велика кількість вчинення правопорушень щодо працівників ЗМІ в зоні ООС змушують дещо переглянути форми та заходи співпраці поліції зі ЗМІ, поліцією та населенням. Для ведення відкритого діалогу поліцейських зі ЗМІ, в Україні постала необхідність упровадження практик побудови їхніх стосунків у межах партнерської моделі взаємодії, правові основи якої складають цілу систему із законів та підзаконних правових актів.

Вивчення поліцейськими цих правових основ здійснюється під час навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання МВС України, згідно з навчальними планами й програмами, якими передбачено вивчення психологічних дисциплін, пов'язаних з ефективною комунікацією, стресостійкістю поліцейських тощо.

У правовому полі регулювання взаємодії поліцейських патрульної поліції із засобами масової інформації важливу роль відіграють норми Конституції України, які передбачають право громадян на отримання інформації, пов'язаною з їхнім життям та безпекою. Необхідно звернути увагу й на те, що частини 1 та 2 статті 34 Конституції України закріплюють гарантії права на свободу вираження поглядів, передбачаючи: «Кожному

гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір».

Варто підкреслити, що свобода слова гарантована також і пунктом 1 статті 10 Європейської Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, який передбачає: «Кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів. Ця стаття не перешкоджає державам вимагати ліцензування діяльності радіомовних, телевізійних або кінематографічних підприємств». Тобто, це означає, що право на свободу слова має кожен: і пересічний громадянин, і правоохоронець, і журналіст. Слід звернути увагу й на те, що у реалізації права на свободу слова в кожній демократичній державі важливу роль відіграють журналісти та засоби масової інформації.

Згідно з Конвенцією Європейського Суду преса є вартовим демократії. Преса має також обов'язок збирати й передавати суспільно-важливу інформацію та ідеї, оскільки громадськість має право їх отримувати. Загальна декларація прав людини, прийнята 10 грудня 1948 року на сесії Генеральної Асамблеї ООН, прямо диктує (ст. 19) право на свободу переконань та їхнє вільне вираження, що включає в себе і свободу пошуку, одержання й поширення інформації та ідей будь-якими засобами й незалежно від державних кордонів. Це положення Декларації має загальний характер і не дозволяє з достатньою чіткістю говорити про те, яка саме інформація є об'єктом конкретного права людини.

Якщо ж говорити про законодавчу базу, яка прямо регулює взаємодію підрозділу Національної поліції та засобів масової інформації, то слід вказати на Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію». У статті 9 цього закону вказано, що поліція здійснює свою діяльність на засадах відкритості та прозорості, забезпечує постійне інформування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також громадськості про свою діяльність у сфері охорони та захисту прав і свобод людини, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку. Поліція забезпечує доступ до

публічної інформації, власником якої вона є, у порядку та відповідно до вимог, визначених законом. Поліція може оприлюднювати (поширювати) інформацію з обмеженим доступом лише у випадках та в порядку, визначених законом.

Усі інші правові норми з врегулювання взаємодії поліцейських зі ЗМІ представлені законами України «Про доступ до публічної інформації», «Про інформацію», які закріплюють право громадян України на інформацію, закладають правові основи інформаційної діяльності; «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації», який визначає порядок всебічного й об'єктивного висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування засобами масової інформації та захисту їх від монопольного впливу органів тієї чи іншої гілки державної влади або органів місцевого самоврядування; «Про Національну поліцію», який прямо вказує на взаємодію з населенням на засадах партнерства, відкритість і прозорість своєї діяльності визначає важливими принципами діяльності поліції; «Про телебачення і радіомовлення», який регулює діяльність телерадіоорганізацій на території України, визначає правові, економічні, соціальні, організаційні умови їх функціонування, спрямовані на реалізацію свободи слова, прав громадян на отримання повної, достовірної та оперативної інформації, на відкрите й вільне обговорення суспільних питань; «Про суспільне телебачення і радіомовлення України», який визначає правові й організаційні умови функціонування системи суспільного телебачення та радіомовлення в Україні; «Про інформаційні агентства», який закріплює правові основи діяльності в Україні інформаційних агентств та їх міжнародного співробітництва; «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», який визначає правові, економічні, організаційні засади державної підтримки засобів масової інформації та соціального захисту журналістів. Відповідно до п. 7 ч. 2 ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу)» представник ЗМІ має право здійснювати письмові, аудіо- та відеозаписи із застосуванням необхідних технічних засобів, за винятком випадків, передбачених законом, шукати, запитувати, одержувати та поширювати інформацію; у зв'язку із запитом

інформації бути прийнятим посадовими особами; відвідувати державні органи та організації, пресслужби, підприємства та установи; отримувати доступ до документів і матеріалів, за винятком їх фрагментів, що містять відомості, які становлять державну, комерційну або іншу спеціально охоронювану законом таємницю; публікувати, копіювати, оголошувати чи іншим способом відтворювати документи та матеріали: записи, зокрема з використанням засобів аудіо- та відеотехніки, кіно- і фотозйомки, за винятком випадків, передбачених законом; матеріалів, призначених для розповсюдження висловлених власних думок й оцінок; перевіряти достовірність, наданої джерелами, інформації; відмовитися від підготовки за своїм підписом повідомлення або матеріалу, що суперечить його переконанням; зняти свій підпис під повідомленням або матеріалом, зміст якого, на його думку, було спотворено в процесі редакційної підготовки, чи заборонити або іншим чином домовитися про умови та характер використання цього повідомлення або матеріалу; поширювати підготовлені ним повідомлення та матеріали за власним підписом, під псевдонімом або без підпису. Крім цього, представники преси мають право відкрито проводити фото- та відеозйомку будівель підрозділів поліції, фое та інформаційних стендів у них. Спеціальний дозвіл для цього не потрібний.

## **6. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю**

З огляду на зазначені вище права преси, основними формами взаємодії поліцейських патрульної поліції з представниками ЗМІ мають бути:

- надання журналістам інформації щодо діяльності органів Національної поліції,
- акредитація журналістів при НПУ;
- укладання творчих договорів про співпрацю;
- спільне планування виступів у ЗМІ;
- проведення спільних благодійних акцій, випусків рубрик і теле- та радіопрограм;
- проведення «прямих ліній», «прямих ефірів» та «круглих столів»;

- організація роботи телефонів довіри, вивчення отриманої кореспонденції, відгуків на виступи ЗМІ та підтримка у судових позовах.

Варто зазначити, що і поліцейські, і представники ЗМІ мають бути толерантними один до одного, уважними до слів співбесідника, витриманими, емоційно врівноваженими та дипломатичними.

Аналіз форм взаємодії поліції зі ЗМІ дозволяє зосередити увагу на таких напрямках взаємодії, які в юридичній науковій літературі іноді збігаються з формами взаємодії:

1. Взаємообмін інформацією, що становить спільний інтерес.
2. Вивчення та аналіз оперативного стану.
3. Обмін позитивним досвідом.
4. Проведення спільних семінарів і конференцій.
5. Участь у правовій пропаганді.
6. Взаємодія у проведенні цільових заходів (рейдів, патрулювання тощо).
7. Взаємодія в підвищенні рівня професійної підготовки.
8. Розроблення та погодження планів взаємодії.
9. Технічна взаємодія.
10. Розроблення пропозицій з питань зміцнення правопорядку та вдосконалення законодавства.
11. Участь у профілактиці правопорушень.

Вищезазначені форми взаємодії надають можливість поліції:

- налагодити відносини зі ЗМІ;
- бути впевненим у тому, що до громадськості надходить лише компетентна інформація;
- знати щодо підтримки з боку ЗМІ у випадку офіційного оприлюднення інформації;
- бути надійними партнерами із представниками ЗМІ у налагодженні суспільних відносин з громадськістю;
- реалізовувати взаємодію на високому професійному рівні;
- знати, що інформація, яка становитиме державну таємницю, не буде оприлюднена.

Також, час від часу, між цими структурами може формуватися соціальний альянс, який короткостроково об'єднує сили для конкретної мети.

Забезпечуючи публічну безпеку і порядок, поліцейські патрульної поліції зі ЗМІ повинні з'ясувати:

- місце розташування журналістів та відеокамер;
- порядок пересування представників ЗМІ, які забезпечують відео- та фотозйомку;
- можливість роботи ЗМІ за «живим» ланцюгом правоохоронців;
- можливість організувати коментар уповноваженої особи «з місця забезпечення поліцейськими публічної безпеки і порядку».

Якщо ж під час виконання поліцейськими службових завдань виникла надзвичайна ситуація, то вони можуть сповістити журналісту:

- вичерпну інформацію щодо події без надмірної деталізації;
- інформацію про час, дату, місце затримання підозрюваного;
- інформацію чи був спротив з боку підозрюваної особи, застосування зброї;
- інформацію щодо характеру, суті та формулювання звинувачення (вказати статтю Кримінального кодексу, викласти, у чому полягає диспозиція статті та яка передбачена санкція);
- інформацію щодо необхідності допомоги з боку громадян та її вид;
- ім'я та прізвище особи, яка проводить слідчі дії (це стосується висвітлення діяльності органу, який проводить розслідування та сприяє інформуванню громадян).

Причому журналісту слід пам'ятати, що законодавство обмежує доступ до наступної інформації:

- прізвище, ім'я та по батькові затриманого, підозрюваного, обвинуваченого до набрання чинності вироком суду (ст. 296 ЦК України);
- прізвище, ім'я та по батькові потерпілого без його згоди (ст. 296 ЦК України);
- будь-які фото- або відеоматеріали, які вказують на особу у випадках розшуку особи або для захисту прав та інтересів фізичної особи.

Однак така інформація може бути надана за наявності виняткових обставин:

- коли розголошення такої інформації допоможе розслідуванню, розшуку або в затриманні підозрюваного, або для захисту прав та інтересів фізичної особи;
- необхідна для громадян як попередження про можливу небезпеку;

- є загальновідомою для громадян через великий суспільний резонанс або стосується публічної особи.

Слід зазначити, що саме засоби масової інформації є найшвидшими та найпотужнішими комунікаційними каналами й можуть стати у пригоді правоохоронцям при розв'язанні питань громадської безпеки, забезпечення правопорядку тощо.

Тому працівники патрульної поліції:

- мають приходити на допомогу журналістам, коли їх б'ють, виганяють, порушують їхні професійні права, заважають їм виконувати професійні обов'язки;
- не можуть удавати, що нічого не відбувається в конфліктній ситуації;
- мають виявляти повагу до журналістів як до співгромадян, не ставитися до них зверхньо, не принижувати їхню гідність;
- повинні пред'являти свої посвідчення;
- мають допускати журналістів до периметра, ближчого до місця подій, щоб вони мали змогу якісніше висвітлити події, якщо це не заважає виконувати свої обов'язки;
- повинні пропускати журналістів на виборчі дільниці, якщо їх кількість відповідає нормам закону.

Поліцейським важливо знати, що згідно зі ст. 171 Кримінального кодексу України такі дії, як:

- недопущення журналіста до участі у пресконференції;
- позбавлення журналіста чи засобу масової інформації можливості скористатися переважним правом на одержання інформації;
- необґрунтована відмова в задоволенні запиту щодо доступу до офіційних документів або наданні письмової чи усної інформації;
- незаконне вилучення тиражу друкованої продукції – можуть розцінюватись як перешкоджання законній професійній діяльності журналіста (протиправне створення будь-яких перепон, обмежень, заборон щодо одержання, використання, поширення та зберігання інформації окремим журналістом (журналістами) чи засобом масової інформації) та тягнути за собою юридичну відповідальність.

Зі свого боку журналісти повинні:

- дотримуватися стандартів ввічливої поведінки та правил журналістської етики, бути ввічливими з поліцейськими патрульної поліції, виконувати прохання працівників поліції;
- виявляти повагу до правоохоронців як до співгромадян, не ставитися до них зверхньо, не принижувати їхню гідність;
- не вступати до словесної перепалки з правоохоронцями в місцях масового скупчення людей;
- не вчиняти провокаційних дій у зонах масових заходів, які контролюються поліцейськими патрульної поліції;
- не заважати фізичним втручанням роботі працівників виборчих комісій, не брати участь у виборчих технологіях та маніпуляціях на виборчих дільницях;
- журналісти повинні відвідувати інструктажі для ознайомлення з тими, хто забезпечуватиме безпеку заходу, та з оперативною ситуацією. Необхідно зазначити, що ділове спілкування передбачає не стільки передачу емоційних станів, скільки передачу належної інформації. Саме тому для змістовного ділового спілкування між поліцією та представниками преси необхідно, перш за все, вміти говорити й вміти слухати.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення поняттям «психологічний вплив», «психологічний тиск».
2. Проаналізуйте зростання ролі використання методів психологічного впливу для розслідування злочинів в історичному контексті.
3. У чому полягають особливості використання методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності країн ближнього та дальнього зарубіжжя?
4. Охарактеризуйте загальні принципи використання методів психологічного впливу.
5. У чому полягають основні напрямки вивчення психологічного впливу?
6. Розкрийте та проаналізуйте три основних стратегії впливу за Ковальовим Г. А. («імперативна», «маніпулятивна», «розвиваюча»).
7. Охарактеризуйте особливості установок на взаємодію у міжособистісних відносинах за Є.Л. Доценком (домінування, маніпуляція, суперництво, партнерство і співдружність).

8. Дайте визначення поняттю «психологічне примушення» та розкрийте сутність його основних прийомів.
9. У чому полягає правомірний психологічний вплив на особистість в ході розслідування злочинів?
10. Розкрийте сутність поняття «допустимий психологічний вплив»?
11. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю.
12. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з ветеранами.
13. Правові підстави взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю.
14. Правила спілкування зі ЗМІ.
15. Окремі випадки надання коментарів представникам ЗМІ.
16. Типові фрази для спілкування з представниками ЗМІ.
17. Ефективне спілкування з групою людей

#### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю.
2. Комунікативні особливості взаємодії поліцейських з ветеранами.
3. Правові підстави взаємодії поліцейських з представниками ЗМІ та громадськістю.
4. Правила спілкування зі ЗМІ.
5. Окремі випадки надання коментарів представникам ЗМІ.
6. Типові фрази для спілкування з представниками ЗМІ.
7. Ефективне спілкування з групою людей

#### **Використана і рекомендована література:**

1. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>.

2. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/vip61>.

3. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронної органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>.
4. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.
5. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
6. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.
7. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
8. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.
9. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.
10. Перша психологічна допомога в гострих стресових ситуаціях : навч.-практ. посіб. / Моргунов О. А., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е. та ін., за заг. ред. О. А. Моргунова; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2022. 84 с.
11. Професійна етика юриста : навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018.

108 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2357/1/%D0%9F%D0%95%D0%AE%20.pdf>.

12. Професійна етика. *Добро́чесність та етика* / ООН. Відень, 2021. URL: [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J\\_Integrity\\_and\\_Ethics\\_Module\\_14\\_final\\_UKR.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_14_final_UKR.pdf).

13. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

14. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

15. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

16. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

## **РОЗДІЛ 7.**

### **ПЕРША ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА В РОБОТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

1. Сутність і зміст першої психологічної допомоги.
2. Основи надання першої психологічної допомоги.

#### **1. Сутність і зміст першої психологічної допомоги**

**Перша психологічна допомога (ППД)** – це сукупність заходів загальнолюдської підтримки та практичної допомоги ближнім, які відчувають страждання і потребу.

ППД може надативати не лише професійний психолог, а й інший спеціаліст, людина, яка знайома з правилами надання ППД.

ППД – це не професійне психологічне консультування, оскільки не передбачає детального обговорення, аналізу чи встановлення хронології та суті подій, які викликали стан дистресу.

ППД включає:

- ненав'язливе надання практичної допомоги та підтримки;
- оцінку потреб і проблем;
- надання допомоги у задоволенні нагальних потреб (наприклад, таких як їжа, вода, інформація);
- вміння вислуховувати людей, але не примушуючи їх говорити;
- вміння втішити і допомогти людині заспокоїтися;
- надання допомоги в отриманні інформації, встановленні зв'язку з відповідними службами і структурами соціальної підтримки;
- захист від подальшої шкоди.

Завдання ППД:

формувати відчуття безпеки, зв'язку з іншими людьми, спокою і надії;

сприяти доступу до соціальної, фізичної та емоційної підтримки; зміцнювати віру в можливість допомогти собі та оточуючим.

Хто потребує ППД? ППД призначена для людей, які знаходяться в стані дистресу в результаті щойно пережитого або поточної важкої кризової події. Таку допомогу надають як дорослим, так і дітям. Однак не кожна людина, яка пережила кризову подію, потребує ППД або прагне її отримати. Не можна нав'язувати допомогу тим, хто її не бажає, але завжди треба бути з тими, хто, можливо, захоче отримати

підтримку. Бувають ситуації, коли люди потребують серйознішої допомоги, ніж ППД. Ті, які надають ППД, мають розуміти межі власних можливостей і звертатися за допомогою до професіоналів – медичних працівників, психологів, представників соціальних служб, органів місцевого самоврядування або громадських організацій присутніх на місці події.

Стани, при яких недостатньо лише надання ППД та у яких людина потребує негайної професійної допомоги:

- важкі травми, що загрожують життю та вимагають екстренної медичної допомоги;
- зміни в психічному стані, який не дозволяє особам самотійно піклуватися про себе або про своїх дітей;
- стан, у якому людина може заподіяти шкоду собі;
- стан, у якому людини може заподіяти шкоду іншим.

## **2. Основи надання першої психологічної допомоги**

Коли надавати ППД? Хоча люди можуть потребувати допомоги та підтримки протягом тривалого часу після кризової події, ППД призначена для підтримки тих, хто щойно від неї постраждав. Можна надати ППД, коли вперше встановлюєш контакт з людьми, які перебувають у стані дистресу. Зазвичай це відбувається під час або відразу після події, але іноді – через кілька днів або тижнів, в залежності від того, як довго тривала подія і на скільки травмуючою вона була.

Де надавати ППД? ППД можна надавати у будь-якому порівняно безпечному місці – безпосередньо на місці події, якщо мова йде про окремий нещасний випадок, або в місцях надання допомоги постраждалим, наприклад, в медичних установах, притулках і таборах переселенців, школах, пунктах розподілу гуманітарної допомоги. Бажано намагатися надавати ППД там, де є можливість поговорити з людиною без перешкод з боку оточуючих. Принципи надання ППД Взявши на себе функцію допомоги людям, що переживають трагічну подію, важливо поважати їх гідність та захищати їх безпеку. Усі працівники та установи, які беруть участь у наданні гуманітарної допомоги, в тому числі ППД, повинні дотримуватися наступних принципів:

| Захищати: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Безпеку   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- уникати дій, які можуть поставити людей під загрозу подальших травмуючих впливів;</li> <li>- робити все можливе для того щоб забезпечити безпеку дорослих і дітей, яким надається допомога, захистити їх від фізичної та психологічної гравми.</li> </ul> |
| Гідність  | - ставитися до людей з повагою, згідно загальноприйнятих культурних і соціальних норм.                                                                                                                                                                                                             |
| Права     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- переконатися, що допомога надається справедливо, без дискримінації;</li> <li>- допомагати людям відстоювати свої права і отримувати необхідну підтримку;</li> <li>- діяти в інтересах кожного потерпілого, який потребує допомоги.</li> </ul>             |

Етичні правила надання ППД Пропонуються наступні етичні правила «потрібно» і «не потрібно», які допоможуть уникнути заподіяння людям подальшої шкоди, надати максимально можливу допомогу.

| ПОТРІБНО                                                                                                                 | НЕ ПОТРІБНО                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Бути чесним і гідним довіри.                                                                                             | Зловживати своїм становищем при наданні допомоги людині, яка постраждала. |
| Поважати право людини самостійно приймати рішення.                                                                       | Просити у людини гроші або послуги за надання допомоги.                   |
| Усвідомити і відкинути власні упередження і забобони.                                                                    | Давати неправдиві обіцянки чи повідомляти недостовірні відомості.         |
| Чітко дати людині зрозуміти, що, навіть, якщо вона відмовляється від допомоги зараз, вона може звернутися за нею згодом. | Перебільшувати свої знання та навички.                                    |
| Дотримуватися конфіденційності і не допускати необгрунтованого поширення отриманих від людини анкетних даних.            | Нав'язувати свою допомогу, вести себе настирливо і нахабно.               |
| Враховувати особливості культури, віку та статі особи.                                                                   | Примушувати людину розповідати про те, що з нею сталося.                  |
|                                                                                                                          | Поширювати отримані відомості особистого характеру.                       |
|                                                                                                                          | Давати оцінки вчинків і переживань людини.                                |

У кризових ситуаціях серед постраждалого населення часто виявляються люди різних культурних традицій, включаючи національні меншини або інші групи, що піддаються ризику маргіналізації. Національна культура визначає, як треба ставитися до людей і що прийнято, а що не прийнято говорити і робити. Наприклад, в деяких культурах не прийнято ділитися почуттями з будь-ким, крім членів сім'ї, або жінкам дозволено говорити тільки з жінками, або необхідно одягатися певним чином, покривати голову і т. ін. Не виключено, що доведеться працювати з людьми, чие походження і виховання відрізняється від тих, хто надає допомогу. Надаючи допомогу важливо ставитися із розумінням до різних культурних традицій і вірувань.

**Взаємодія та координація в ході надання ППД.** ППД є одним із низки заходів у відповідь на надзвичайні події. Коли постраждалих сотні і тисячі, застосовуються різні заходи реагування: пошуково-рятувальні операції, надання екстренної медичної допомоги, забезпечення притулку, роздача харчів, заходи щодо розшуку членів сімей і захисту дітей. Часто співробітникам гуманітарних організацій і волонтерам нелегко дізнатися, яка допомога надається і де саме. Це стосується і випадків масових лих і подій в місцях, де відсутня інфраструктура медико-санітарних та інших служб. Необхідно дізнатися, які послуги і допомога надаються постраждалим, повідомити ці відомості людям, яким допомагають і порадити їм, куди звертатися.

Надаючи допомогу в кризовій ситуації, бажано:

- слідувати вказівкам відповідних органів, керуватися відомими заходами з ліквідації кризової ситуації;
- знати які заходи реагування приймаються і які є ресурси для надання допомоги нужденним;
- не заважати проведенню пошуково-рятувальних операцій і роботі медичного персоналу;
- чітко уявляти власні функції та їх межі.

Щоб надавати ППД, не обов'язково мати кваліфікацію психолога або фахівця з соціальних питань. Однак при наданні допомоги людям в кризових ситуаціях, рекомендується працювати через відповідні компетентні організації або громадські групи. Діючи самостійно, можна піддати себе ризику, дії можуть негативно вплинути на координацію заходів, а переміщені особи можуть не отримати належної допомоги.

**Рекомендації тим, хто надає ППД.** Хоча допомога надається іншим, пережите в кризовій ситуації може негативно вплинути і на того, хто надає цю допомогу. Відповідальне надання допомоги також означає турботу про власне здоров'я і благополуччя. Необхідно перш за все берегти себе, щоб краще піклуватися про інших. Якщо працює команда, важливо знати й поцікавитися самопочуттям усіх членів команди, запевнитися що той, хто надає допомогу, фізично і емоційно в змозі допомогти іншим. Ефективне спілкування Важливо знати як і вміти спілкуватися з людиною, яка знаходиться в стані дистресу. Люди, які пережили кризову подію, можуть перебувати в пригніченому стані, відчувати тривогу або сум'яття. Деякі звинувачують себе у тому, що сталося. Зберігаючи спокій і проявляючи розуміння, треба допомагати людині пережити стресс, відчувати себе в безпеці, відчувати, що її захищають, розуміють, поважають і піклуються про неї належним чином. Люди, що пережили стресову ситуацію, можливо, захочуть розповісти, що з ними сталося. Вислухати чийсь розповідь – це вже велика підтримка. Однак важливо не примушувати людей розповідати про пережите. Деякі люди не хочуть говорити про те, що сталося, або про свої особисті обставини. При цьому для них може бути важливо, щоб хтось просто був поруч, нехай і мовчки. Треба сказати їм, що підтримка буде поблизу, якщо вони захочуть поговорити, або запропонувати їм практичну допомогу, наприклад, їжу або склянку води. Не можна казати занадто багато, треба надати людині побути в тиші. Можливість трохи помовчати дасть людині перепочинок і може підштовхнути її поділитися з кимось своїми переживаннями, якщо вона того забажає. Важливо вміти слухати людей, щоб зрозуміти становище, в яке вони потрапили, їхні потреби, щоб допомогти їм заспокоїтися і надати необхідну допомогу. Коли розмовляєте з людиною, важливо слухати: очима, демонструючи пильну увагу; вухами, щоб дійсно почути, що саме турбує людину; серцем, із співчуттям і повагою.

Звертаючись до людей, які, можливо, потребують підтримки:

- Звертайтеся з повагою і відповідно до їх культури.
- Представтеся: скажіть своє ім'я та організацію.
- Запитайте, чи потребують вони допомоги, якої саме.
- По можливості, знайдіть безпечне і тихе місце для розмови.
- Створіть елементарні комфортні умови (наприклад, дайте води).

- Намагайтеся забезпечити безпеку потерпілого: виведіть людину з місця, де їй загрожує безпосередня небезпека, якщо це можна зробити без ризику; спробуйте захистити людину від зайвої уваги, захищаючи її право на приватне життя і гідність; якщо людина пригнічена, спробуйте не залишати її наодинці.
- Вислуховуйте людей і спробуйте їх заспокоїти.
- Будьте поруч.
- Не змушуйте людей розповідати про пережите.
- Уважно вислухайте, якщо люди все ж захочуть поговорити про те, що сталося.
- Якщо людина пережила сильний стрес спробуйте її заспокоїти і переконайтеся, що вона не буде перебувати на самоті.
- Підтримуйте зоровий контакт з людиною під час розмови.

| <b>ПОТРІБНО робити і говорити</b>                                                                                                                                                          | <b>НЕ ПОТРІБНО робити і говорити</b>                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знайти для розмови тихе місце, де ніщо не буде відволікати.                                                                                                                                | Змушувати людину розповідати, що з нею відбулося і відбувається.                                          |
| Поважати конфіденційність і по можливості не розголошувати повідомлені особисті відомості про людину.                                                                                      | Перебивати, квапити співрозмовника (наприклад, не треба дивитися на годинник чи говорити занадто швидко). |
| Бути поруч з людиною, але дотримуватися необхідної дистанції з урахуванням її віку, статі та культури.                                                                                     | Торкатися людини, якщо немає впевненості, чи це є прийнятним в її культурному середовищі.                 |
| Показувати, що уважно слухаєте співрозмовника, наприклад, киваючи головою або вимовляючи короткі підтверджуючі репліки.                                                                    | Давати оцінку діям людини.                                                                                |
| Бути терплячим і спокійним.                                                                                                                                                                | Казати «Ви не повинні себе так відчувати» або «Ви повинні радіти, що вижили».                             |
| Надавати фактичну інформацію, якщо вона існує. Чесно казати, про що знаєте, а чого не знаєте: «Я не знаю, але спробую для вас дізнатися».                                                  | Вигадувати того, чого не знаєте.                                                                          |
| Надавати інформацію так, щоб її легко було зрозуміти простими словами.                                                                                                                     | Використовувати спеціальні терміни.                                                                       |
| Висловлювати співчуття, коли люди говорять про свої почуття, перенесену втрату або важливі події (втрату будинку, смерть близької людини та інше); «Яке нещастя! Я розумію, як вам важко». | Давати обіцянки чи запевнення, у виконання яких Ви невпевнені.                                            |

|                                                                                |                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Відзначити зусилля людини, спрямовані на самостійний вихід із важкої ситуації. | Переказувати співрозмовнику розповіді, почуті від інших.                                   |
| Дати людині можливість помовчати у разі необхідності.                          | Казати про власні труднощі.                                                                |
|                                                                                | Думати і діяти так, немов зобов'язані розв'язати за іншого всі його проблеми.              |
|                                                                                | Позбавляти людину віри у власні сили і здатність самостійно подбати про себе.              |
|                                                                                | Казати про людей, використовуючи негативні епітети (приміром, називати їх «божевільними»). |

Якщо у людини виникає відчуття нереальності того, що відбувається, відірваності від оточення, тоді для відновлення контакту з навколишнім середовищем і самовладання, попросіть її: впертися ногами в підлогу; допоможіть їй поплескати пальцями або руками по своїх колінах; зверніть її увагу на будь-які нейтральні предмети, які оточують її навколо, і вона може побачити, почути чи помацати; попросіть розповісти, що вона бачить і чує; попросіть її зосередитися на своєму диханні і дихати повільно.

**Оперативні правила ППД: дивитися, слухати, направляти.** Три основних оперативних правила надання першої психологічної допомоги – дивитися, слухати і направляти. Ці правила допомагають оцінити кризову ситуацію, забезпечити власну безпеку на місці події, знайти підхід до переміщеного населення, зрозуміти його потреби і спрямувати туди, де можна отримати практичну допомогу та інформацію.

1. **ДИВИТИСЯ:** необхідно перевіряти умови безпеки, з'ясовувати, чи є навколо люди, які дійсно потребують задоволення основних життєвих потреб; перевірити, чи є навколо люди в стані важкого дистресу.
2. **СЛУХАТИ:** необхідно звертатися до людей, які можуть потребувати підтримки; з'ясовувати, у чому саме вони мають потребу і що їх турбує; вислухати їх і намагатися заспокоїти.
3. **НАПРАВЛЯТИ:** люди, що пережили травмуючу подію, нерідко відчувають себе незахищеними, відрізнаними від світу або безпорадними. Їх повсякденне життя руйнується, вони більше не отримують звичної підтримки або раптово опиняються в

стресових умовах. Направити людей туди, де їм нададуть практичну допомогу, – одна з основних цілей ППД.

ППД – найчастіше одноразове втручання, і Ви можете знаходитися поряд з людиною лише короткий час. Для подальшого відновлення слід спонукати людей застосувати власні вміння справлятися з життєвою ситуацією. Допоможіть людям надати раду собі самостійно і відновити контроль над ситуацією.

Те, коли і як припиняється надання допомоги, залежатиме від умов кризи, від ролі та функцій того, хто таку допомогу надає, і від потреб людей, яким Ви допомагаєте. Треба покладатися на свою оцінку ситуації, потреб людей, якими Ви опікуєтесь і власних потреб. При необхідності треба говорити людям, що Ви завершуєте надання допомоги, а якщо хтось інший буде допомагати їм з цього моменту, познайомити їх з новою людиною. Якщо Ви направили людей до інших служб, треба пояснити, чого слід чекати, і переконатися, що у нього є необхідна інформація для підтримки подальшого зв'язку. Незалежно від того, яким був Ваш досвід спілкування з людиною, важливо попрощатися на позитивній ноті, побажавши їй благополуччя.

### **Питання для самоконтролю**

1. Яка перша психологічна допомога надається у випадках апатії?
2. Яка перша психологічна допомога надається у випадках страху?
3. Яка перша психологічна допомога надається у випадках неконтрольованої рухової активності?
4. Яка перша психологічна допомога надається у випадках агресії?
5. Яка перша психологічна допомога надається у випадках плачу?
6. Яка перша психологічна допомога надається у випадках істерики?
7. Яка перша психологічна допомога надається у випадках спілкування із жертвою насильства?
8. Яка перша психологічна допомога надається в ситуаціях суїциду?
9. Які правила спілкування з потерпілим?
10. Про що не рекомендується говорити під час спілкування з потерпілим?
11. Чи повинна людина нести моральну відповідальність за провини своїх близьких? Свого народу?

### **Теми рефератів і наукових доповідей**

1. Перша психологічна допомога надається у випадках апатії.
2. Перша психологічна допомога надається у випадках страху.
3. Перша психологічна допомога надається у випадках неконтрольованої рухової активності.
4. Перша психологічна допомога надається у випадках агресії.
5. Перша психологічна допомога надається у випадках плачу.
6. Перша психологічна допомога надається у випадках істерики.
7. Перша психологічна допомога надається у випадках спілкування із жертвою насильства.
8. Перша психологічна допомога надається в ситуаціях суїциду.
9. Правила спілкування з потерпілим.
10. Рекомендації під час спілкування з потерпілим.

### **Використана і рекомендована література:**

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
2. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.
3. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
4. Методичні рекомендації щодо надання першої психологічної допомоги сім'ям з дітьми, дітям, які перебувають/перебували у зоні збройного конфлікту. URL: <https://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/ATO/methodic.pdf>.
5. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

## ТЕЗАУРУС

### А

**Агресивна поведінка** – неадекватна поведінка, яка носить деструктивний характер і призводить до фізичного або психологічного збитку і дискомфорту інших індивідуумів.

**Адаптація** – звикання до стресу.

**Адиктивна поведінка** – це поведінка людини, для якої притаманне прагнення до відходу від реальності шляхом штучної зміни свого психічного стану завдяки прийому різноманітних хімічних речовин чи постійної фіксації уваги на певних видах діяльності для розвитку та підтримання інтенсивних емоцій.

**Антисоціальна (делінквентна) поведінка** – це поведінка, яка заперечує правовим нормам, загрозлива відносно соціального порядку й благополуччя оточуючих людей. Вона включає будь-які дії або бездіяльність, заборонені законодавством.

**Асертивність** – здатність упевнено і з гідністю відстоювати свої права, не зневажаючи при цьому прав інших людей.

**Асертивна поведінка** – це здатність упевнено та гідно відстоювати свої права, не зневажаючи при цьому прав інших людей.

**Аутогенне тренування** (від гр. autos – сам, genos – походження) – активне самонавіювання із застосуванням певної системи психологічних прийомів (формул), спрямованих на зміну тону м'язів.

**Аутодеструктивна (самознищувальна поведінка)** – це поведінка, яка демонструє відхилення від медичних і психологічних норм та загрожує цілісності й розвитку самої особи.

### В

**Візуальний контакт** – це контакт, що відбувається за допомогою погляду, його напрямку, частоти контакту очей. Найінформативніший елемент зовнішнього вигляду людини – обличчя.

**Віктимність** – схильність стати жертвою злочину. Основна задача віктимології складається в побудові моделі взаємодії – «злочинець – жертва», в описі шляху нормалізації негативних соціальних, психологічних і моральних впливів на людину з боку злочинної половини співтовариства.

## Г

**Громадянська свідомість** – це усвідомлення людиною своєї належності до певної державно- громадської спільноти, конституційно закріплених за нею прав та обов'язків; помірковане ставлення до подій суспільно-політичного характеру (наприклад, до виборів, визначення тих чи інших історичних подій тощо); поважне ставлення до державної мови, символіки тощо.

**Гуманізм** – система ідей та особливий світогляд, у центрі яких стоїть визнання людини як вищої цінності суспільства, пріоритетності його прав і свобод, турботи про благо людини, захисту його прав, волі як вищих критеріїв оцінки справедливості суспільства.

## Д

**Девіантна поведінка** (*відхилена поведінка*) – поведінка індивіда або групи, яка не відповідає загальноприйнятим нормам, унаслідок чого відбувається порушення цих норм.

**Делінквентність** – психічна готовність до правопорушення. Дане поняття характеризує випадки вчинків, які постійно повторюються і є асоціальними за спрямованістю.

**Делінквентна поведінка** – це сукупність протиправних вчинків людини, за які в особливо важких випадках може накладатися покарання згідно зі статтями цивільного й кримінального кодексів.

**Деструктивний конфлікт** виникає, якщо один з опонентів для досягнення своїх цілей використовує методи, що несумісні з моральними нормами, або встановленими правилами, принижує гідність партнера. Деструктивний конфлікт веде до руйнування встановлених норм, погіршення психологічного клімату взаємодії, поглиблення протиріч і непорозуміння між людьми.

**Діагностика конфлікту** – це визначення «симптомів» конфлікту та міри, якої він дійшов, у тому разі, якщо вже виник.

**Діалог** – безпосереднє спілкування двох та більше суб'єктів.

**Діловитість** – якість, що передбачає здатність побудувати роботу так, щоб результат був цілком досягнутий.

**Дія впливаючого** – процеси, що призводять до зміни психологічних параметрів об'єкта впливу.

**Дистрес** – стрес, який негативно впливає на організм і може повністю розладнати поведінку й діяльність людини.

Хронічне переживання дистресу викликає серйозні дисфункціональні й патологічні порушення в організмі.

## Е

**Екстремальною** називають складну та емоційно-напружену ситуацію, що виникає під час виконання працівником завдань службової діяльності і яка потребує для успішного її вирішення всебічної активізації фізичних та психічних ресурсів.

**Емоційна стійкість** – якість психіки, що виражається в не під впливовості стану занадто емоційного збудження під час виконання важкої діяльності.

## З

**Завдання психологічної підготовки** полягає у формуванні в поліцейських психологічної стійкості до дії стрес-факторів, особливих навичок і вмінь, які сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій у будь-яких складних і небезпечних умовах службової діяльності щодо забезпечення правопорядку.

**Запобігання виникненню конфлікту** – діяльність суб'єкта управління, спрямована на недопущення його виникнення. Конфліктам можна запобігти, здійснюючи ефективне управління соціальною системою. Ця стадія ґрунтується на результатах прогнозування конфлікту.

**Злочинна поведінка** – це процес, що розгортається у просторі та часі і включає не лише самі дії, але й попередній вплив на особистість, психологічні явища та процеси, які визначають генезис протиправного вчинку.

## І

**Інтерес** – це крок від потреби до поведінки, це усвідомлення потреби і співвіднесення її з наявними умовами і засобами реалізації. При усвідомленні потреби свідомість прямо чи опосередковано спрямовується на відповідні об'єкти, спричиняючи виникнення безпосереднього чи побічного інтересу і перетворюючись у прагнення до вчинення конкретного злочину.

**Інформація** – це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

## К

**Конструктивні конфлікти** сприяють підвищенню стабільності у відносинах між людьми, вони спрямовані на створення сприятливих умов для подальшої спільної роботи. Такі конфлікти є джерелом самовдосконалення і саморозвитку особистості. Умовою конструктивності конфлікту є коректність у виборі оцінок, суджень, які не повинні виходити за межі ділових аргументів. Соціальне значення стабілізуючих конфліктів полягає у тому, що вони сприяють усуненню відхилень від встановлених норм.

**Конфлікт** – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, які пов'язані з гострими негативними емоціями та переживаннями.

**Конфлікт** – відсутність згоди між двома і більше сторонами.

**Конфліктогени** – слова, дії (або бездіяльності) осіб або інших суб'єктів, що можуть призвести до конфлікту. Це протиріччя, яке виникає між людьми, колективами, або навіть державами, у процесі спілкування або спільної діяльності, через непорозуміння або протилежність інтересів або цінностей.

## М

**Маніпулювання** – скрита форма впливу, яка використовується для досягнення одностороннього виграшу.

**Маніпуляція** – приховане управління поведінкою людини, здійснене заради якоїсь вигоди того, хто управляє. Людину, яка у своїх інтересах управляє поведінкою іншої без його волі, називають **маніпулятором**.

**Медитація** – методика аутогенного типу, яка може бути використана для профілактики стресових станів.

**Медіація** – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

**Мета впливу** – об'єкт впливу повинен перейти з нинішнього свого стану в бажаний, очікуваний стан.

**Міжособистісний простір** (дистанція спілкування) – це суб'єктивний просторовий критерій емоційної близькості людей. Чим у більш близьких стосунках перебувають люди, тим на меншій дистанції вони спілкуються. Експериментально встановлено, що найближче «допускаються» родичі, друзі, близькі знайомі та лікарі.

**Міміка** – виразні рухи м'язів обличчя, одна з форм виявлення почуттів людини. У всіх людей під час вираження подібних емоцій задіяні однакові групи м'язів, отже мімічні реакції є вродженими.

**Мовний вплив** – це вплив на людину за допомогою мови з метою спонукати її свідомо прийняти нашу точку зору, рішення про будь-які дії, передачу інформації; регуляція діяльності однієї людини іншою через мову.

**Монолог** – промова однієї людини; інші слухають та сприймають. Така мова організована, структурована, розгорнута, окремі фрази завершені, мають пояснювальний характер.

**Мораль** – альтернативна (неоднорідна) система, представлена загальноприйнятими в суспільстві нормами та нормами певних прошарків і груп населення.

**Моральність** – це внутрішня установка індивіда діяти відповідно до своєї совісті й свободи волі.

**Мотивація** (від лат. moveo – рухаю) – зовнішнє або внутрішнє спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціювання, спонукання.

## Н

**Наслідок впливу** – досягнення (або недосягнення) його мети, а також наслідки, що не входили в наміри впливаючого.

**Натовп** – тимчасове об'єднання великої кількості людей, що мають безпосередній контакт між собою та майже ідентично реагують на певні стимули.

## О

**Об'єкт впливу** – окрема людина або група людей у ролі підозрюваного, обвинуваченого.

**Особистісні чинники** – певні особистісні особливості працівника поліції (наприклад, підвищений самоконтроль, рішучість, професійний досвід та ін.).

**Особистісно орієнтоване спілкування** – це спілкування, що має на меті справити вплив на конкретну людину.

**Особистість правопорушника** – сукупність соціально-психологічних властивостей і якостей людини, які є причинами і умовами вчинення злочинів.

## П

**Пасивна поведінка** – це покірне, бездіяльне ставлення до будь-якого факту, події, навколишнього середовища.

**Перцепція** у соціальній психології – сприймання партнера по спілкуванню: його фізичних даних, поведінки, формування уявлення про його здібності, емоції, інтелект, характер, думки, наміри, установки і інтерпретація на цій основі його вчинків і поведінки. Отже, перцепція – це не лише сприймання, але й пізнання та розуміння іншої людини. Перцептивний процес складний. Він обумовлений багатьма суб'єктивними чинниками.

**Перша психологічна допомога (ППД)** – сукупність заходів загальнолюдської підтримки та практичної допомоги ближнім, які відчувають страждання і потребу.

**Посттравматичний синдром або розлад (ПТСР)** – негативний тривалий психоемоційний стан, що є наслідком надсильного травмуючого впливу.

**Правова поведінка** – різновид людської поведінки, один із проявів суспільних відносин.

**Правосвідомість** (у широкому розумінні слова) – це правовий досвід поведінки особистості, групи, суспільства; у вузькому сенсі – психологічний механізм правослухняної поведінки і залежність між різними дефектами індивідуальної правосвідомості й протиправною поведінкою.

**Прогнозування конфлікту** – найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку. Основними джерелами прогнозування конфліктів є результати вивчення об'єктивних і суб'єктивних умов і чинників взаємодії між людьми з урахуванням їхніх психологічних, індивідуальних та інших особливостей.

**Професійна компетентність** – професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях.

**Професійне спілкування працівників Національної поліції** – це цілеспрямоване встановлення міжсуб'єктної взаємодії за допомогою знань про спілкування, урахування умов їхнього застосування з метою впливу на правосвідомість і поведінку інших осіб.

**Професійне спілкування працівників поліції** – процес спеціально організованої взаємодії людей (керівників і підлеглих, рівних за посадою працівників, правоохоронців і громадян, правоохоронців і правопорушників), зумовлений професійно значущими цілями, які передбачають персональну відповідальність за їх реалізацію.

**Професійне становлення фахівця** – незворотна спрямована закономірна зміна основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, в даному випадку у системі НПУ, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності.

**Професійно-психологічна підготовка поліцейського (ПППП)** – сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників поліції, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і, тим самим, забезпечити успішне розв'язання завдань, що стоять перед ними.

**Професіоналізація** – професійний розвиток (професіогенез) суб'єкта, який адекватний змісту і вимогам професійної діяльності.

**Професійна компенсація** – подолання негативних явищ у професійному становленні людини (деформацій, наслідків криз), що здійснюється шляхом компенсації й реабілітації.

**Професійне (ділове) спілкування** – це спілкування, що відбувається в умовах конкретної діяльності і є її засобом. Воно «вбирає» в себе особливості цієї діяльності і є її важливою частиною. Професійне спілкування, спираючись на загальні норми, часто має індивідуальний характер і

виявляється у способах спілкування, що їх вибирає суб'єкт у певних комунікативних ситуаціях.

**Професіоналізм у системі поліції** – здатність працівника поліції, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень.

**Психічна саморегуляція** – регулювання своїми психоемоційними станами внаслідок впливу людини самої на себе з допомогою уявних образів, керування м'язовим тонусом, диханням. Методи психічної саморегуляції поділяють на вольову, емоційну та поведінкову саморегуляції.

**Психогігієна** (від гр. hygienos – лікувальний) – галузь медичних знань, що вивчає фактори та умови навколишнього середовища, які впливають на психічне здоров'я та психічний стан людини, та розробляє рекомендації, спрямовані на збереження та зміцнення психічного здоров'я людини. Зокрема, психогігієна праці вивчає трудові процеси та особливості умов праці, що впливають на психіку людини, позитивні з яких всебічно підтримує, а негативні – усуває.

**Психологічна підготовка** – цілеспрямований організований процес, направлений на формування в певного контингенту осіб якостей, які забезпечували б успішне подолання будь-яких труднощів у майбутній діяльності.

**Психологічні методи впливу на особистість у правоохоронній діяльності** – способи впливу на психіку правопорушника, потерпілого чи свідка з метою спонукання їх до давання показань із приводу обставин правопорушення.

**Психопрофілактика** (від гр. prophylaktikos – попереджувальний) – галузь медичної психології, завданням якої є надання спеціалізованої допомоги практично здоровим людям з метою попередження нервово-психічних та психосоматичних захворювань, а також полегшення гострих психотравматичних реакцій.

## Р

**Регулювання конфлікту** – особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку в напрямку розв'язання.

**Результат** – підсумок діяльності; те, чого досягає індивід.

**Релаксація** – це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного або психічного напруження.

**Розв'язання конфлікту** – це повне чи часткове усунення його причин або зміна цілей й поведінки учасників конфлікту.

## С

**Самоконтроль професійної діяльності** – один із провідних механізмів забезпечення надійності суб'єкта діяльності, що відображає ступінь його професійної придатності; є самоконтроль за своїми діями щодо управління та регулювання трудового процесу, а також за результатами діяльності.

**Самооцінка** – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей.

**Самопрограмування** – один з основних методів саморегуляції, за допомогою якого людина сама загадує своєму організму програму дій.

**Соціалізація** – процес і результат засвоєння й активного відтворення індивідом соціального досвіду, здійснюваний у спілкуванні й діяльності.

**Соціальні норми** – продукт пізнання і переробки у свідомості людей інформації про минуле і теперішнє, про найбільш раціональні форми поведінки й діяльності, що виправдали себе на практиці і ведуть найкоротшим шляхом до корисного результату.

**Соціально орієнтоване спілкування** – це спілкування з великою аудиторією через певні доповіді, повідомлення, лекції або за допомогою засобів масової інформації.

**Спілкування** – обмін інформацією між тими, хто спілкується.

**Спілкування** – складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, що породжується потребами у спільній діяльності і включає обмін інформацією, сприймання й розуміння іншої людини, вироблення єдиної стратегії взаємодії; взаємодія суб'єктів, спрямована на зміни у стані, поведінці та особистісно-сміслових особливостях партнера.

**Способи і прийоми** – дії, що вживаються людиною, щоб досягти цілей діяльності.

**Стилі спілкування** – це індивідуальна форма комунікативної поведінки людини, що виявляється за будь-яких умов

взаємодії в ділових стосунках, у стилі керівництва, у способах ухвалення рішень та розв'язання конфліктів, в обраних прийомах впливу на людей тощо.

**Стимулювання конфлікту як різновид регулювання** – діяльність суб'єкта управління, спрямована на провокацію конфлікту. Цей вид доцільно використовувати лише в конструктивних конфліктах. Засобами стимулювання конфліктів можуть бути: винесення проблемного питання на публічне обговорення, критика конфліктної ситуації, виступ із критичним матеріалом у засобах масової інформації тощо.

**Стресостійкість** – здатність людини витримувати стресові навантаження без негативних наслідків. Визначаючи рівень стресостійкості, слід враховувати індивідуально-особистісні якості людини, рівень стресу, типові для цієї людини реакції на стрес.

**Суб'єкт впливу** – працівник оперативного підрозділу або психолог, який свідомо здійснює певні оперативно-розшукові заходи.

**Суїцидальна спроба** – цілеспрямоване оперування засобами позбавлення себе життя, що не закінчилося смертю. Як засоби позбавлення себе життя можуть бути використані найрізноманітніші об'єкти, якими характеризується спосіб суїциду: самоповішення, самоотруєння, самопорізи, рубані-колото-рубані, вогнепальні поранення, падіння з висоти, під транспорт, що рухається, опіки й електротравми тощо. Значно рідше зустрічаються такі способи, як удари головою об стіну, введення повітря у вени.

## У

**Управління конфліктом** – це цілеспрямований вплив на перебіг конфлікту, що забезпечує розв'язання важливих завдань.

## Ф

**Фрустрація** – стан, викликаний двома моментами: наявністю сильного мотивування в досягненні мети (задовольнити потребу) і перепони, яка перешкоджає цьому досягненню.

## Ц

**Цілі (завдання)** – найбільш значущі для людини предмети, явища, завдання та об'єкти, досягнення і володіння якими становлять сутність її діяльності.

## ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Аналіз даних і розробка рекомендацій в боротьбі з антисемітизмом та ксенофобією щодо ромів в Україні: за рівні права та рівні можливості. Фонд EVZ «Пам'ять, відповідальність, майбутнє», 2017. URL: [http://kngu.org/sites/default/files/evz\\_report\\_2017\\_print\\_re%20\(1\).pdf](http://kngu.org/sites/default/files/evz_report_2017_print_re%20(1).pdf).

2. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика». 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/5836>.

3. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: [https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1\\_16.pdf#page=36](https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36).

4. Білоус Т. Л. Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.). / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 127–129. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/14831>

5. Білоус Т. Л., Кугуєнко Д. О. Надання домедичної допомоги постраждалим із психогенними реакціями в надзвичайних ситуація. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023 р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФХНУВС, 2023. С. 206–208. URL: [https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/kafjur\\_20\\_04\\_2023.pdf](https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/kafjur_20_04_2023.pdf)

6. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронної органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023 р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>.

7. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.
8. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>.
9. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259–262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.
10. Варварич Є. П. Нагальні проблеми повоєнної реабілітації в Україні. *Юридична осінь 2023 року* : зб. тез доповідей та наукових повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Харків, 17 листопада 2023 р.) / за заг. ред. Д. В. Лученка. Х. : Нац. юр. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2023. С. 244–247. URL: [https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/zbirniki\\_konf/yr\\_osin\\_2023.pdf](https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/zbirniki_konf/yr_osin_2023.pdf).
11. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2015. 204 с. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Etika-derzhavnogo-sluzhbovtstva.pdf>.
12. Войтенко А. Б., Якобчук В. П., Пугачова Н. С. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. *Державне управління: вдосконалення та розвиток*. 2020. № 2. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2020/38.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf).
13. Гарасимів Т., Базарник М. Методологічна дилема дефініції «соціалізація» у філософсько-правових концепціях. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. Львів, 2016. № 855. С. 158–162. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn\\_2016\\_855\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_855_25).
14. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / Л. О. Шевченко, Ю. В. Кобікова, І. В. Ламаш та ін.; [Міжнар. благод. фонд «СНІД Фонд Схід-Захід», Харк. нац. ун-т внутр. справ]. Київ : [б.в.], 2015. 148 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e7e1220c-14f3-421e-86c7-1f99f1331c79/content>.
15. Глобальні та локальні кризи: переосмислюючи українське суспільство : матеріали Міжнародних соціологічних читань пам'яті

Н. В. Паніної / За наук. ред. Є. І. Головахи, О. Г. Стегнія, О. О. Максименко. Київ : Інститут соціології НАН України, 2021. 170 с. URL: <https://cutt.ly/WedV8mmu>.

16. Голярдик Н., Дьоміна Г., Лівандовська Н. Конфлікт як рушій психологічного розвитку особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 51. С. 1858–1869. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/24121/24094>.

17. Демиденко Н. М., Білоус Т. Л. Поняття, предмет і метод юридичної психології. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2023. № 2 (101). Ч.2. С. 317–323. URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/5837>.

18. Демиденко Н. М. Повоєнна реабілітація : зарубіжний досвід. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 27 жовтня 2023 р.). Львів, 2023. С. 97–100. URL: <https://www.lvduvs.edu.ua/uk/library/materialy-naukovykh-konferentsii.html>.

19. Дудченко С. В., Пономаренко Т. О. Стресостійкість і важливість збереження ментального здоров'я: сучасні реалії України. *Нотатки сучасної науки* : електронний мультидисциплінарний науковий часопис. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2024. № 13. С. 26–27. URL: <https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/nsn-13.pdf>.

20. Етика юриста : конспект лекцій / укладач Л. В. Теліженко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 163 с. URL: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko\\_etyka.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko_etyka.pdf).

21. Етичні основи правоохоронної діяльності : навчально-методичні рекомендації для студ. юридичного факультету. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2022. 36 с. URL: <https://cutt.ly/eefqMMNv>.

22. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

23. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб.

Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

24. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>.

25. Кравченко Т. О. Технології, які змінюють суспільство. Суспільство, що трансформує етику (філософський аналіз). *Молодий вчений*. 2017. № 3 (43). С. 38–44. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/10.pdf>.

26. Ксенофобія в Україні 2018 р. Інформаційно-аналітична доповідь за результатами моніторингу / М. Бондар, В. Ліхачов. К., 2019. URL: [http://www.romagenocide.com.ua/data/files/Xenophobia\\_in\\_Ukraine\\_2018Ukr.pdf](http://www.romagenocide.com.ua/data/files/Xenophobia_in_Ukraine_2018Ukr.pdf).

27. Кулик К. М., Манько В. О. Психологічна адаптація особистості в екстремальних умовах: теоретичний аспект. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти (26 квітня 2024 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми : СФ ХНУВС, 2024. С. 347–348. URL: [https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/questions\\_science\\_pravo\\_2024\\_zbirnik.pdf](https://sumy.univd.edu.ua/files/conference/questions_science_pravo_2024_zbirnik.pdf).

28. Кущенко В. О., Водолазський Я. О. Психологічна адаптація працівників Національної поліції до дій в екстремальних ситуаціях на прикладі масових заворушень. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. Харків : ХНУВС, 2021. С. 153-156. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

29. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

30. Мілорадова Н. Е. Тренінг «Психологія допиту» як засіб формування комунікативної компетентності слідчих. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 58–61. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.

31. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 109–116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

32. Мітченко К. В. Професійно-психологічна підготовка поліцейських : практикум. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2023. 68 с. URL: <https://cutt.ly/fed7zrjS>.

33. Моргунов О. А. Формування професійних компетентностей у майбутніх офіцерів Національної поліції України в умовах значного психофізичного навантаження. *Шлях успіху і перспективи розвитку (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 348–350. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

34. Мулярчук Є. І. Покликання і професія в аспекті етичної мотивації. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2019. Вип.1-2 С. 167–168. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Multi\\_2019\\_1-2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Multi_2019_1-2_12).

35. Новікова Н. А., Сазонова Т. В. Розвиток саморегуляції – складова ефективної професійної діяльності майбутніх правоохоронців. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України* : зб. наук. пр. Харків: ХНУВС, 2019. С. 165–167. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=120>.

36. Платковська О. В. Психологічні особливості конфліктної поведінки працівників поліції: гендерний аспект. *Право і безпека*. Харків, 2021. № 2 (81). С. 122–129. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

37. Пономаренко Т. О. Існування людини в умовах «соціального канібалізму»: виклики сучасності (філософсько-аксіологічний аналіз). *Філософія науки: традиції та інновації* : науковий журнал / МОН України, Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка ; [редкол.: М. М. Ведмедєв, В. С. Бугрій, І. О. Снегірьов та ін.]. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2019. № 1 (19). С. 65–78. URL: <https://repository.sspu.edu.ua/bitstream/123456789/8365/1/ponomarenko.pdf>.

38. Пономаренко Т. О., Дудченко С. В. Важливість формування резильєнтності майбутніх правоохоронців під час навчання в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Prospective directions of modern science and education in the world* : Proceedings of the

XII International Scientific and Practical Conference (November 19–22, 2024, Rotterdam, Netherlands). Rotterdam, Netherlands : International Science Group, 2024. P. 326–330. URL: <https://cutt.ly/6eKymiaf>.

39. Пономаренко Т. О., Рудь В. О. Імплементация світових цінностей в український аксіологічний простір: філософський аналіз. *Становлення сучасної Української держави: роль європейських цінностей у формуванні демократичного буття = The Formation of the Modern Ukrainian State : The Role of European Values in the Formation of Democratic Life* : міжнар. наук. конф. в рамках міжнар. проекту Erasmus+ за напрямком Jean Monnet «Implementation of European values as a basis of democracy in Ukraine» (7 листоп. 2023 р., м. Миколаїв) / М-во освіти і науки України ; ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2023. С 103–106. URL: <https://cutt.ly/KedV3f0b>.

40. Пономаренко Т. О., Дудченко С. В. Стресостійкість як запорука ефективної діяльності працівників поліції в екстремальних умовах. *Information technologies in education, technology and industry* : Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference (February 19-21, 2024, Madrid, Spain). Madrid, Spain, 2024. P. 235–239. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2024/02/INFORMATION-TECHNOLOGIES-IN-EDUCATION-TECHNOLOGY-AND-INDUSTRY.pdf>.

41. Професійна етика юриста : навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів : ПП «Арал», 2018. 108 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2357/1/%D0%9F%D0%95%D0%AE%20.pdf>.

42. Професійна етика. *Доброчесність та етика* / ООН. Відень, 2021. URL: [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J\\_Integrity\\_and\\_Ethics\\_Module\\_14\\_final\\_UKR.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_14_final_UKR.pdf).

43. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Х. : НА НГУ, 2016. 571 с. URL: [https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/posib\\_psykholohiia\\_ekstr\\_diialn\\_2016.pdf](https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/posib_psykholohiia_ekstr_diialn_2016.pdf).

44. Ризики в сучасному нестабільному суспільстві: соціальні і культурні виміри / за ред. Л. Г. Скокової. Київ: Інститут соціології НАН України, 2021. 295 с. URL: [https://i-soc.com.ua/assets/files/journal/monografiya21\\_04\\_22.pdf](https://i-soc.com.ua/assets/files/journal/monografiya21_04_22.pdf).

45. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science*

*and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

46. Свічкарьова Я. В. Професійна етика у діяльності правоохоронних органів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право* / голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород, 2023. Т.2. Вип. 76. С. 75–78. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/281480/275716>.

47. Серих О. В. Професійна етика державних службовців: поняття, особливості. *Нове українське право*. 2021. Вип. 4. С. 104–111. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/87/78>.

48. Сидоренко О., Чернова І., Пономаренко Т. Методи психологічного впливу на підвищення ефективності роботи персоналу. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 5 (45). С. 2145–2154. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5\(45\)-2145-2154](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5(45)-2145-2154), URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/23681>.

49. Соколов О. А. Особливості особистісно-професійної відповідальності поліцейських : автореф. дис. Харків, 2021. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/196>.

50. Федоренко О. І. Сутність і складові професійної культури працівників правоохоронних органів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2019. Вип. 4. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

51. Федоренко О. І., Петрук О. В. Комунікативний тренінг як засіб формування професійної культури майбутніх бакалаврів військової юстиції. *European scientific discussions : proceedings of VI international scientific and practical conference (Rome, Italy, 25-27 April 2021)*. Rome, 2021. Р. 292–295. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>.

52. Харченко С. В. Особливості взаємозв'язків стильових показників когнітивної діяльності курсантів і характером їх поведінки у стресовій ситуації. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків: ХНУВС, 2021. С. 159–162. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.

53. Чекуров П. О. Гендерні аспекти девіантної поведінки в підлітковому віці. *Актуальні напрями практичної психології і психотерапії* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, студентів

та аспірантів (м. Харків, 16 груд. 2020 р.). Харків: ХНУВС, 2020. С. 205–208. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=60>.

54. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості : навч. посіб. Харків : Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

55. Швець Д. В. Когнітивні стилі у контексті професійної діяльності поліцейських. *Актуальні проблеми кримінального процесу та криміналістики* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 жовт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 22–24. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>.

56. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків : Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>.

57. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : автореф. дис. Київ, 2019. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/196>.

58. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

59. Швець Д. В., Бойчук С. С. Психологічна підготовка поліцейських «КОРД»: принципи, сутність та зміст. *Особистість, суспільство, закон* : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків, 15 квіт. 2021 р.). Харків: ХНУВС, 2021. С. 212–217. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>.

60. Шевченко Л. О., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Форотинська О. В., Чепіга Л. П., Штриголь Д. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ, 2015. 148 с. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>.

61. Шломін О. Ю. Психологічні особливості професіогенезу працівників підрозділів превентивної діяльності Національної

поліції України : автореф. дис. Харків, 2020. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/196>.

62. Юридична деонтологія і професійна етика та логіка для юристів: навчально-методичний практикум для студентів денної та заочної форм навчання спеціальностей «Право» і «Міжнародне право». Тернопіль, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/35744/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%202019.pdf>.

63. Юридична деонтологія. Від навчання до практики : навч. посіб. / Л. В. Радовецька, С. П. Лясковська, О. О. Тихомиров та ін. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2019. 296 с. URL: <https://cutt.ly/MrWags7t>.

64. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного. Київ : ВД «Дакор», 2019. 236 с. URL: [https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB\\_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf](https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB_Pravo/yurydychna-psykholohiya-Mukhina.pdf).

**Навчальне видання**

**ПОНОМАРЕНКО** Тетяна Олександрівна

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА  
ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

*Навчальний посібник*

Комп'ютерний набір – *Т.О. Пономаренко*

Комп'ютерна верстка – *С.П. Цьома*

Підп. до друку 24.04.2025 р.

Формат 60х84/16. Гарнітура Cambria.

Папір офсетний. Друк офсетний. Обл.вид.арк. 10,87.

Ум.фарб.відб. 10,87. Ум. друк. 8,95.

Тираж 100 пр. Вид. №42.

Видавець і виготовлювач:

ФОП Цьома С.П. 40002, м. Суми, вул. Роменська, 100.

Тел.: 066-293-34-29.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

серія ДК, № 5050 від 23.02.2016.