

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психології

На правах рукопису

ХМАРИК РУСЛАН АНАТОЛІЙОВИЧ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ
ПРАЦІВНИКІВ МВС УКРАЇНИ ЯК ПЕРЕДФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ
УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Спеціальність: 053 «Психологія»
(код) (назва спеціальності)
Освітня програма Психологія
(назва)
Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Науковий керівник:
Пашко Антоніна Олександрівна
Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри


РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ
Протокол засідання кафедри психології
№ 15 від 06.06.2024
Завідувач кафедри психології
Людмила ПРИСНЯКОВА
Нормоконтроль
Наталія СЕРГІЄНКО

Дніпро, 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психології
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

 Завідувач кафедри психології
Людмила ПРІСНЯКОВА
«12» 06. 2024 року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ХМАРИК РУСЛАН АНАТОЛІЙОВИЧ**

1. Тема роботи: «Психологічні особливості професійного становлення працівників МВС України як передфактори формування успішної діяльності».
2. Науковий керівник роботи: Антоніна ПАШКО
3. Строк подання роботи на кафедру: 07.06.2024
4. Мета кваліфікаційної роботи: комплексна оцінка психологічних особливостей особистості та ступінь впливу їх на успішність діяльності працівників МВС України.
5. Завдання кваліфікаційної роботи
 - підбір і аналіз літературних джерел;
 - визначення основних стадій професійного становлення, професійної успішності та індивідуально-психологічних властивостей які впливають на успішність діяльності;
 - підбір методів та методик по темі психологічні перед фактори успішної діяльності працівників мвс україни;
 - проведення емпіричного дослідження;
 - аналіз отриманих результатів;
 - формування висновків та рекомендацій.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з\п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Вступ		виконано
2.	I Розділ		виконано
3.	II Розділ		виконано
4.	III Розділ		виконано
5.	Робота в цілому		виконано

Науковий керівник  Антоніна ПАШКО

Здобувач вищої освіти  ХМАРИК Р.А.

Дата видачі завдання 13.09. 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ У ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ.....	10
1.1 Підходи до аналізу діяльності та її ефективності.....	10
Короткі висновки до Розділу I.....	19
РОЗДІЛ II СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МВС.....	21
2.1. Загальні поняття специфіки діяльності працівників МВС.....	21
2.1.1. Слідча діяльність.....	25
2.1.2. Оперативно-розшукова діяльність.....	29
2.1.3. Профілактична діяльність.....	30
2.1.4. Екстремальна діяльність.....	35
2.1.5. Охоронна діяльність.....	38
2.1.6. Диспетчерська діяльність.....	41
2.1.7. Адміністративно-наглядова діяльність.....	45
2.2. Вплив особистісних особливостей на результат діяльності.....	59
Короткі висновки до Розділу II.....	73
РОЗДІЛ III ПРОВЕДЕННЯ ДІАГНОСТИЧНОЇ РОБОТИ НА ПРИКЛАДІ ВИЯВУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МВС (ПРОФІЛАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ).....	74
3.1 Організація дослідження та опис досліджуваних.....	74
3.2 Опис методик дослідження.....	76
3.3 Аналіз та інтерпретація даних.....	85
Короткі висновки до Розділу III.....	109
ВИСНОВКИ.....	113
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	118

ВСТУП

Побудова правової держави, здійснювана в наш час, потребує від МВС України забезпечення надійності функціонування всіх ланок органів внутрішніх справ, готовність та спроможність персоналу на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки, підвищення рівня професійної майстерності кадрів. Значна роль тут належить психологічній науці, вивчення накопиченого досвіду практичної психології, проведення науково обґрунтованих юридично-психологічних досліджень та узагальнення отриманих результатів повинні стати одним із чинників, спрямованих на удосконалення діяльності співробітників основних фахових напрямів. Це повною мірою стосується діяльності МВС, ефективність якої в наш час залежить не тільки від оснащення новітніми технологіями та науково-технічними засобами, але й від рівня професійної, у тому числі - професійно-психологічної підготовки працівників.

Більшість існуючих науково-дослідних робіт, присвячених питанням професійної успішності в екстремальних умовах праці, орієнтовано, в основному, на професії операторського типу в системі людина-машина (Горбов Ф.Д.; Данилова Н.М.; Єрмаков П. М.; Клейн В.М.; Колишкін В.В.; Марищук В.Л.; Мілерян Є.О.; Чуприков А.П.).

На сьогоднішній день добре вивчені психологічні якості особистості співробітників МВС України, що забезпечують їх психологічну готовність до діяльності в умовах надзвичайних ситуацій (Дунін Г.С, Рибніков В.Ю., Голованов Ю.М.). Розроблено критерії психологічного відбору до діяльності у надзвичайних ситуаціях (Т. В. Михайлова).

Проблема підготовки працівників МВС до службово-бойової діяльності знайшла відображення в роботах ряду авторів. Багато уваги їй приділяли Барабанщик В.О., Богуславський В.В., Борисенко Н.В., Гончаров О.І., Гур'янов Ю.М., Дуб'яга В.Ф., Єльчанінов П.Є., Жиляєв А.А., Іванчішин П.А., Котеньов І.Б., Лазарєв В.П., Огнєв С.А., Перевалів В.Ф., Савін Ю.В., Сергеюк П.І.,

Феденко М.Ф. та інші автори.

Основна увага в цих дослідженнях зосереджена на розгляді процесів формування та розвитку морально-політичних і морально-бойових якостей, виховання пильності, вплив військової діяльності та служби на емоції і волю військовослужбовців, їх індивідуально-психологічні особливості. Іншими словами, досліджувалися безумовно важливі і необхідні компоненти становлення психологічної структури діяльності військовослужбовців.

Актуальність дослідження обумовлена об'єктивною потребою суспільства в кваліфікованих працівниках правоохоронних органів, здатних за своїми діловими, моральними, психологічними та фізичними якостями забезпечити охорону законності і правопорядку, дотримання і захист прав і свобод людини, успішно вести боротьбу зі злочинністю та іншими правопорушеннями. Сучасний стан правопорядку в країні, поява нових, нетрадиційних форм і методів антигромадської діяльності призводить до того, що правоохоронні органи все частіше зіштовхуються з несподіваними і непередбаченими ситуаціями, у яких необхідно діяти адекватним чином, і не завжди, на жаль, співробітники готові до виконання цих нестандартних задач. Новий час потребує суб'єктної професійної позиції, здібностей інноваційного бачення проблем, самостійності і творчості в прийнятті рішень, що складають основу успішної діяльності в конкретних екстрених ситуаціях, а також цілеспрямованої професійної діяльності взагалі, відзначеної неординарністю й оригінальністю мислення та дій.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є комплексна оцінка психологічних особливостей особистості та ступінь впливу їх на успішність діяльності працівників МВС України.

Об'єкт: професійне становлення особистості працівників МВС України.

Предмет: психологічні особливості професійного становлення працівників МВС України як передфактори формування успішної діяльності.

Гіпотеза: успішність діяльності працівників МВС України залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Задачі:

1. Підбір і аналіз літературних джерел.
2. Визначення основних стадій професійного становлення, професійної успішності та індивідуально-психологічних властивостей які впливають на успішність діяльності.
3. Підбір методів та методик по темі психологічні перед фактори успішної діяльності працівників МВС України.
4. Проведення емпіричного дослідження.
5. Аналіз отриманих результатів.
6. Формування висновків та рекомендацій.

Методична основа дослідження. Для перевірки висунутих гіпотез і вирішення дослідницьких завдань використовувався комплекс наукових методів: теоретико-методологічний аналіз літератури з проблеми дослідження, психологічне тестування, анкетування, спостереження, бесіда.

У процесі дослідження застосовані наступні психодіагностичні **методики:**

- особистісний опитувальник Р.Б.Кеттела - «Шістнадцять особистісних факторів» 16 PF ;
- Пятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка);
- Опитувальник «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан);
- Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР -25), запропонований Т.В. Корнілова.
- Авторський опитувальник, для виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок – правоохоронців в системі МВС.
- Авторський опитувальник, для виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності чоловіків – правоохоронців в системі МВС.

Емпіричною базою дослідження стали 67 працівників МВС (профілактичної діяльності). В дослідженні приймали участь працівники Головного управління Національної поліції, Новокодацького відділення поліції ГУНП, Індустріального відділення національної поліції ГУНП, Красногвардійського відділення поліції ГУНП.

Новизна та теоретична значимість роботи полягає у впровадженні авторських опитувальників, для вивчення індивідуальних особливостей професійної спрямованості та особливостей поведінки правоохоронців жінок і чоловіків, оцінити їх взаємозв'язок з ефективною службовою діяльністю в системі МВС визначається його внеском у вирішення проблеми ефективності профілактичної діяльності працівників МВС, проблеми професійного становлення та вивчення індивідуально-психологічних якостей працівників правоохоронних органів.

Дослідження розширює знання в таких розділах психології, як становлення та розвиток особистості у професійній діяльності, адаптація працівника до особливих умов діяльності, професійно важливі якості працівників МВС, критерії ефективної діяльності працівників правоохоронних органів профілактичної діяльності.

Показано, що в ході професійного становлення, з віком змінюються не тільки окремі особистісні якості, але відбувається формування системно-структурної організації особистості працівників МВС, що задає нову спрямованість у дослідженнях особистісних особливостей.

Практична значимість дослідження обумовлюється тим, що результати, отримані у ході проведення дослідження можуть бути використані у профвідборі, в психологічному консультуванні, для діагностики психологічної готовності до даної професії. Емпірично виявленні характерні особливості працівників профілактичної діяльності МВС можуть бути використаними у кадровій службі для профвідбору, для вияву професійно важливих якостей особистості, готовності особистості до визначеної професійної діяльності та

використовувати для профілактики (наприклад синдрому вигорання та ін.).
Дуже важливо враховувати ці аспекти, так як з віком чого б це не коштувало
відношення до роботи змінюється.

РОЗДІЛ І ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ У ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

1.1. Підходи до аналізу діяльності та її ефективності

Прогрес в науці, промисловому виробництві і військовій справі супроводжується безперервним підвищенням ролі людини в досягненні високої ефективності та якості діяльності. Незважаючи на постійне вдосконалення техніки, умов та організації діяльності, покладені на людину функції ускладнюються, а економічна і соціальна значимість результатів його діяльності та наслідків різних порушень процесу діяльності зростає. Виконання специфічних функцій накладає на працівника поліції надзвичайно велику відповідальність, так як від ефективності та надійності його дій у значній мірі залежить якість та кінцевий результат діяльності Міністерства Внутрішніх Справ.

Найпершим хто зайнявся питанням діяльності виступив Михайло Якович Басов. Вчений підкреслював, що розуміє під діяльністю «предмет особливого значення», таку область, «яка має завдання, жоден інший областю які не розв'язуються»[73].

Прихильники структуралізму вважали, що психічна структура складається з елементів свідомості, гештальтисти - з динаміки психічних форм (гештальтів), функціоналісти - із взаємодії функцій (сприйняття, пам'яті, волі тощо), біхевіористи - зі стимулів і реакцій, рефлексологія - з рефлексів.

Басов М.Я. запропонував вважати «діяльність» особливою структурою, що складається з окремих актів та механізмів, зв'язку між якими регулюються завданням. Структура може бути стійкою, стабільною (наприклад, коли дитина опанував якимось навиком). Вона може також кожного разу створюватися заново (наприклад, коли завдання, яке вирішує дитина, вимагає від нього винахідливості). У будь-якому разі діяльність є суб'єктивною, а «людина як діяч у середовищі» [73].

Дослідження діяльності людини, яка реалізується в практичній діяльності, є однією з головних задач психологічної науки. Б. Ф. Ломов, реалізуючи це завдання в процесі дослідження проблем свідомості людини відзначив, що «саме аналіз діяльності дає нам ключ до розуміння свідомості»[47].

Н. Ф. Талізін сформульовано матеріалістичний погляд на діяльність: «Діяльність – специфічно людська форма активного ставлення до навколишнього світу, зміст якої складає його доцільна зміна і перетворення. Будь-яка діяльність включає в себе мету, засіб і, отже, невід'ємною характеристикою діяльності є її усвідомленості»[64]. У психології під діяльністю розуміється форма активного, цілеспрямованого взаємодії людини з навколишнім світом (що включає і інших людей), що відповідає потреби у чому-небудь.

Представляється, що «діяльність» можна розглядати як динамічну, саморозвиваючу систему взаємодії суб'єкта з навколишнім світом, у процесі яких відбувається породження психічного образу, втілення його в об'єкті, здійснення і перетворення опосередкованих психічним чином відносин суб'єкта у предметній діяльності.

У вітчизняній психології розроблено низку концепцій діяльності та методичних підходів до її вивчення. Це перш за все роботи загальнотеоретичного плану С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова, Б.Г. Ананьєва, В.М. Мясіщева, К.О. Абульханової-Славської, Г.В. Суходольського, О. Б. Старовойтенко, а також дослідження, виконані в руслі психології праці та інженерної психології К.К. Платонова, Б.Ф. Ломов, Д.О. Ошаніна, В.П. Зінченко, В.Ф. Рубахіна, А.О. Крилова, Г.М. Зараковського, В.О. Пономаренко, В.М. Дружиніна, А.В. Карпова, В. Д. Шадрікова. Великий внесок у розуміння психофізіологічної сутності трудової діяльності внесли роботи І.М. Сеченова, І.П. Павлова, О.О. Ухтомського, М.О. Бернштейна, П.К. Анохіна, В.Б. Швіркова. Виконавчому розкриттю діяльності, який виводить на рівень соціально-філософського розуміння, сприяли роботи М. О. Бердяєва, М. М.

Бахтіна, В.В. Давидова. Важливим моментом у вивченні діяльності стало усвідомлення обмеженості традиційних методів її вивчення і застосування нової методології системного підходу, найбільш загальні положення якого полягають у наступному:

1) діяльність постає як система, що має різні рівні своєї організації, в якій різних компонентів внутрішньої, психологічної структури відповідають певні динамічні складові зовнішньої, предметно-практичної діяльності. При цьому розвиток, динаміка діяльності полягає в рухливості окремих складових діяльності, зміні їх ієрархічної взаємозв'язку, у перетворенні одних елементів діяльності в інші;

2) визнання єдності свідомості та діяльності. Це означає взаємну обумовленість розвитку свідомості в процесі діяльності, з одного боку, та регулюючого впливу свідомості на хід, способи здійснення і результати діяльності, з іншого;

3) психічна діяльність людини має соціальну природу, а вихідної формою будь-якої діяльності є спільна практична діяльність. При цьому основним механізмом розвитку психіки, засвоєння суспільно-історичного досвіду є інтеріоризація, в ході якої відбувається перехід зовнішньої діяльності у внутрішню;

4) основними ознаками діяльності є: її предметність, що задає весь лад і логіку перетворювальних дій людини; суб'єктність, як обумовленість специфіки відображення і характеру діяльності особливостями, що здійснює її, суб'єкта; свідомість і доцільність (як передбачення людиною можливих результатів своєї діяльності, здатність керувати нею, оцінювати результати і нести за них відповідальність). Останні дві ознаки (свідомість і доцільність) відрізняють власне людську діяльність від біологічної активності.

У чому ж полягає предмет психологічного вивчення діяльності? Розглядаючи це питання, С.Л. Рубінштейн писав: «Аналіз психічних механізмів діяльності призводить до функцій і процесів, які вже були предметом нашого вивчення.

Однак це не означає, що психологічний аналіз діяльності цілком зводиться до вивчення функцій і процесів і вичерпується ними. Діяльність показує конкретне відношення людини до дійсності, в якому реально виявляються властивості особистості, які мають більш комплексний, конкретний характер, ніж функції та аналітично виділені процеси»[58]. Разом з тим, як зазначав О. М. Леонтьєв, обмеження вивчення діяльності внутрішніми психічними процесами і станами суб'єкта було б однобічним. Такий підхід «абстрагується від того капітального факту, що діяльність в тій чи іншій її формі входить у самий процес психічного відображення, в сам зміст цього процесу - його породження»[45]. Отже, в предмет психологічного вивчення діяльності повинні бути включені зовнішні предметні дії суб'єкта.

На відміну від ряду дослідників, які розуміють діяльність як чисто людську активність (зокрема, тільки як праця), О.М. Леонтьєв вводить поняття діяльності як універсальну форму здійснення життя живої істоти, а відмінність діяльності людини і тварин розуміється їм як різні стадії розвитку діяльності, проявляються в різному будові діяльності та різний її предметному змісті. Більше того, різні форми поведінки тварин (інстинктивне, придбане і інтелектуальне) можуть, на думку О.М. Леонтьєва, бути зрозумілі також як різні стадії розвитку діяльності. Тобто замість безлічі принципів поведінки тварин пропонується принцип діяльності як процес здійснення життя [46].

Таким чином, робиться спроба описувати та пояснювати життя людини і тварин єдиним поняттям – поняттям діяльності, а життя розуміти як сукупність різних діяльностей.

Розуміння діяльності як реальності життя живої істоти зажадало розробки засобів аналізу діяльності (принципів, понять, правил). Треба було виділити види діяльності, що відрізняються змістом і кінцевими цілями (гра, навчання, праця і т.д.); структуру діяльності як процесу; окремі якості (характеристики) діяльності (предметність, молярна і т.д.).

Цей аналіз розроблявся Рубінштейном С.Л., Леонтьєвим О.М. та їх учнями й однодумцями.

Якщо в 40-х роках відмінності в побудові теорії діяльності в роботах Рубінштейна С.Л. та Леонтьєва О.М. здавалися тільки відмінностями поглядів двох дослідників, то з виходом книги Леонтьєва О.М. «Діяльність. Свідомість. Особистість» можна було вже ставити питання не про індивідуальність підходів, а про різні типи аналізу діяльності.

Тому одна і та ж активність людини може бути і діяльністю і дією, і фізично збігатися.

Найважливіша характеристика діяльності – її предметність, яка має два прояви. По-перше, кожна діяльність має свій предмет, на досягнення якого вона спрямована. По-друге, діяльність, як сукупність дій, завжди реалізується в конкретних соціальних і фізичних умовах, яким вона через операції змушена підкорятися. Тому виділяється цільова сторона діяльності, яку визначають мотив і адекватні йому цілі, і змістовна, за якою стоять умови і технології досягнення цілей і мотиву (дія і операції). Змістовна сторона діяльності вимагає технологічного аналізу, цільова - смислового.

Діяльність, за Леонтьєвим О.М., виділяється як активність, предмет якої і предмет потреби збігаються. Згадаймо, що предмет потреби, за Леонтьєвим О.М., це і є реальний мотив діяльності людини чи тварини [45]. В іншій роботі Леонтьєв О.М. пише: «Такі процеси, предмет і мотив яких не співпадає між собою, ми будемо називати діями» [46].

Аналізуючи проблему співвідношення діяльності і психіки, Ломов Б.Ф. відзначав, що будь-яка діяльність має зовнішню і внутрішню сторони і вони пов'язані між собою нерозривно: «Поділ діяльностей на зовнішні і внутрішні - це штучний поділ. Будь-яка зовнішня дія опосередковується процесами, що протікають всередині суб'єкта, а внутрішній процес так чи інакше проявляється назовні. Завдання психології полягає не в тому, щоб їх спочатку розділити, а потім шукати як вони пов'язані, а в тому, щоб, вивчаючи «зовнішню сторону»

діяльності, розкрити внутрішню сторону», а точніше, зрозуміти реальну роль психічного в діяльності» [48].

Розглядаючи категорію діяльності, слід зазначити основні принципи:

1. Принцип єдності свідомості і діяльності. Цей підхід підкреслює, що об'єктивне вивчення психіки людини вимагає аналізу його реальній діяльності. Тільки через діяльність розкриваються об'єктивні закономірності, керуючі розвитком психічних процесів і станів, виявляються психічні властивості людини;

2. Принцип розвитку та історизму, Так, конкретизуючи слова Леонтьєва О.М: «Взята з цього боку, діяльність виступає як процес, в якому здійснюються взаємо переході між полюсами: «суб'єкт - об'єкт»;

3. Принцип людина – діяч у середовищі. Діяльність вважається особливою структурою, що складається з окремих актів та механізмів, зв'язку між якими регулюються завданням. Структура може бути стійкою, стабільною. Але вона може також кожного разу створюватися заново (наприклад, коли завдання, яке вирішує дитина, вимагає від нього винахідливості). У будь-якому разі діяльність є суб'єктивною. За всіма її актами та механізмами знаходиться суб'єкт, кажучи словами Басова, «людина як діяч у середовищі».

За словами Дружиніна В.М. «ефективність діяльності» – це не тільки її результативність, продуктивність, але і пристосованість системи до досягнення поставленої перед нею завдання. Внутрішні критерії зміни стану та ефективності діяльності полягають в характеристиках ціни діяльності, тобто у величині фізіологічних і психічних витрат енергії при виконанні трудових завдань. Чим вища ціна, тим напруженішою процес виконання завдання [26].

Маркова А.К. вважає, що найвищою ефективності в трудовій діяльності людина досягає тоді, коли професія набуває для нього сенс. Сутність визначається особистісною значимістю професії для людини, упередженим особистісно опосередкованим ставленням до праці. Для досягнення успіхів у професійній діяльності людина повинна уміти «бачити» все нові значення

професії. Відсутність такої здатності призводить до втрати інтересу до роботи і при щонайменших труднощі – до падіння ефективності діяльності та задоволеності працею [50].

На думку Тайлера Л. і Сьюпера Д., найважливішою детермінантою успішності професійного шляху людини є її уявлення про своєї особистості («Я-концепція»), спосіб життя, ставлення до певних соціальних ситуацій і т.п [74,75].

Багато авторів як передумов успішності діяльності припускають розглядати здібності людини (Теплов Б.М., Дьяченко М.І., Кандибовіч Л.А. та ін.)

Ананьєв Б.Г. висунув положення про те, що передумовами успішності діяльності є сума необхідних властивостей, певна структура здібностей і обдарованості, сенсомоторики, мнемічних, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів [1].

Гуревич К.М. визначає професійну успішність як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних для досягнення людиною суспільно прийнятною ефективності праці, за наявності спеціальних знань, умінь і навичок [23].

Таким чином, крім здібностей особистості і мотивації вибору професії важливе значення для успішності діяльності людини в обраній сфері має рівень розвитку у нього професійно важливих якостей.

Зараковський Г.М. пов'язує професійну успішність з рівнем емоційної стійкості [33]. Небиліцин В.Д., вказує, що успіх у професійній діяльності залежить від властивостей нервової системи [52]. Борисов Ю.А. відзначає зв'язок професійної успішності з локусом контролю [16].

Шадріков В.Д. зазначив, що ефективність діяльності може забезпечувати і професійно важливі якості людини.

У психологічній літературі під професійно важливими якостями (ПВК) прийнято розуміти будь-які якості суб'єкта, включені у процес діяльності та забезпечують ефективність її виконання за параметрами продуктивності, якості

праці та надійності. З цієї точки зору професійно важливими якостями можуть виступати властивості нервової системи, властивості психічних процесів, особистісні особливості, характеристики спрямованості, знання і переконання [69].

Професійні здібності – це властивості психічних процесів (сприйняття, пам'яті, уваги, мислення, уяви) і психомоторні функції (координація рухів рук і ніг, сенсомоторна координація і т. д.), що забезпечують ефективність діяльності [68].

Питання про розвиток ПВК і формуванні підсистем ПВК являється одним з вузлових в проблематиці системогенезу діяльності. Його вивчення дозволяє конкретизувати принцип єдності свідомості і діяльності, розроблений Рубінштейном С.Л., Леонтьєвим О.М., Ананьєва Б.Г., Тепловим Б.М., Смирновим А.О., Абульхановой-Славської К.О., Брушлінским А.В. та іншими вітчизняними психологами.

Питання впливу успіху та невдачі на діяльність вивчали Дембо Т., Гоппе Ф., Фаянс К. та ін..

Аналіз наукової літератури показує, що всі визначення ефективності процесу праці працівників МВС базуються понятті, яке встановлене економічною наукою, де під ефективністю праці розуміють «результат досягнення поставлених соціальних цілей при максимально можливій економії суспільної праці, або, інакше кажучи, досягнення певної мети за найменших виробничих витрат» [72].

Ефективність визначають як і міру «співвідношення мети (очікуваного результату) з фактично отриманим результатом», розуміючи під результатом «не лише соціальні блага, заради яких здійснена діяльність, але й витрати» під час її здійснення [43].

Наведені визначення ефективності є універсальними стосовно будь-яких видів людської діяльності, тому вони поширюються і на характеристику ефективності праці працівників МВС.

В чому значення слова «ефективний», тобто такий, що дає певний ефект – результат яких-небудь дій, діяльності, але не будь-який, а потрібний даному виду діяльності результат [61]. Тому ефективність можна розглядати як співвідношення мети і результату: мета – ціле, результат – його частина. У разі збігу результату з метою діяльності є результативною (ефективною).

Також на діяльність поліції впливають атмосфера в суспільстві, оцінки населенням ступеня її ефективності та складається авторитет поліції.

Ефективність діяльності співробітників поліції складається з продуктивності, що виражається в кількісних і якісних результати діяльності; швидкості, що відбиває швидкість, чіткість і організованість дій; темпу діяльності, визначає співвідношення «енергійних» ділянок і спадів у діяльності співробітника протягом фіксованої періоду часу; повноти, яка залежить від обсягу реалізованих дій, необхідних для успішного виконання діяльності співробітником поліції протягом тривалого періоду часу і збереження стійкої результативності діяльності.

Короткі висновки до розділу I

Даною тематикою займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Рубінштейн С.Л., Теплов О.М., Ананьєв Б.Г., Шадріков В.Д., Ломов Б.Ф., Ільїн Є.П., Мясищев В.М., Гуревич К.М., Абульханова-Славська К.О., Суходольський Г.В., Старовойтенко О.Б., Дружинін В.М., Васильєв В.Л., Дулов А.В., Коновалова В.Є., Столярєнко О.М., Владімірова Н.І., Бовін В.Г., Калашніков М.О., Зараковський Г.М., Клімов Є.О., Борисов Ю.А., Зелецький В., Лобойко Л., Тайлер Л., Сьюпер Д., Дембо Т., Гоппе Ф., Фаянс К. та багато інших.

На сьогоднішній день Ільїним Є.П. встановлено, що біологічний (психофізіологічний) фактор відіграє важливу роль у професійній діяльності людини [31]. Необхідно з'ясувати в якому співвідношенні знаходиться соціальне і біологічне в кожному конкретному випадку. Як відомо, формування і розвиток людини відбувається в результаті складної взаємодії природних і соціальних систем. У зв'язку з цим роль типологічних особливостей може бути в тому чи іншому дії і вчинку велика, а в інших випадках - незначна.

Підтверджено, що зв'язок типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи з ефективністю діяльності завжди непряма, опосередкована здібностями і стилем діяльності. Тому не можна пов'язувати успіхи людини, а також і неуспіхи, з притаманним йому комплексом типологічних особливостей. Досягнення високих результатів у будь-якій області визначається багатьма чинниками, зокрема – навчання, мотивація, технічними засобами і т.д. Крім того, самі здібності можуть залежати не тільки від типологічних особливостей, але і від фізіологічних і морфологічних особливостей людини, наприклад: рухові здібності пов'язані зі структурою м'язів.

Підтверджено, що поєднання типологічних особливостей формує схильність до певного виду діяльності. Усвідомлення цієї потреби людиною призводить до вибору діяльності, більш відповідної наявним нахилам. Це ж поєднання типологічних особливостей сприяє виявленню здібностей до даної діяльності, що забезпечує її успішність. За П.К. Анохіною успішність у діяльності

підкріплює стійкий інтерес, який підвищує працездатність за рахунок позитивного ставлення до діяльності.

Слід зауважити, що задоволення людина може отримувати не стільки від результату діяльності, скільки від процесу її виконання.

Основний сенс вивчення закономірностей зв'язків типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи з іншими чинниками, що впливають на ефективність діяльності, полягає в можливості прогнозування. Можна передбачити з певною ймовірністю, як людина поведе себе в тій чи іншій ситуації, які здібності у нього виражені більше, а які – менше, який стиль діяльності йому більше підходить.

РОЗДІЛ II СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МВС

2.1. Загальні поняття специфіки діяльності

Психологія праці успішно розвивається завдяки роботам Ломова Б.Ф., Платонова К.К., Суходольського Г.В., Шадрикова В.Д. та ін. Складна інтелектуальна трудова діяльність, яка відрізняється цілою низкою специфічних особливостей і що ставить до особистості діяча комплекс різноманітних вимог, досліджена в даний час недостатньо, і це позначається на вирішенні практичних питань у галузі підвищення ефективності та якості праці в ряді областей (наприклад, в юриспруденції). Вельми актуальною є розробка психологічних проблем підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів. Як відомо, процес праці включає в себе три аспекти: по-перше, доцільну людську діяльність, по-друге, предмет праці і, по-третє, знаряддя виробництва, якими людина впливає на цей предмет.

На сьогоднішній день поширені випадки, коли особи які закінчили юридичний навчальний заклад за результатами своєї професійної діяльності мають інший ранговий порядок, ніж це було під час навчання. Успіхи в практичній юридичній діяльності, особливо пов'язані зі спілкуванням, керівництвом людьми в особливих ситуаціях, визначаються не тільки академічної оцінкою отриманих знань та здібностей до навчання, але і цілим рядом інших особистісних якостей, які у навчальному процесі, як правило, не реалізуються і не перевіряються.

Серед юридичних професій є такі, оволодіння якими вимагає не тільки задатків, покликання і освіти, але і великого життєвого досвіду, цілого ряду професійних навичок і вмінь (суддя, прокурор, слідчий, арбітр інші). Складна і відповідальна праця цих людей пред'являє до особистості працівника підвищені вимоги. Більшість цих професій в даний час вважається престижними, про це свідчать конкурси у юридичні навчальні заклади та інші спеціальні навчальні заклади, які готують кадри для правоохоронних органів. Проте багато молодих

людей обирають для себе ці професії, не маючи чіткого уявлення про всю складність майбутньої діяльності і, головне, не уявляючи, які вимоги будуть до них пред'явлені.

У цілому юридична діяльність вимагає великого напруження, терпіння, сумлінності, знань і високої відповідальності праці яка перш за все заснована на суворому дотриманні норм закону.

Важливою психологічною особливістю професійної діяльності працівників МВС є постійне протиборство. Необхідність подолання небезпечних ситуацій, усунення перешкод, які спеціально створюються на шляху у правоохоронців, викликають у нього різні емоційні реакції та вимагає постійного вольового напруження і активної розумової діяльності. В умовах активного протиборства виникає необхідність постійної складної інтелектуальної роботи, зашифровки своїх цілей, маскуванню дійсних соціальних ролей.

Наступною характерною особливістю професійної діяльності є широка комунікативність, як здатність спілкування з широкою за своїм діапазоном середовищем. Вона носить багатосторонній і винятковий характер. Багатосторонність комунікативності працівника МВС полягає в тому, що він спілкується з представниками різних вікових категорій, з людьми різних професій, що займають різне правове становище. Це вимагає знання психології людини взагалі і психологічних основ спілкування зокрема. Комунікативність державного службовця – риса, необхідна для правильної організації виробництва різних слідчих, оперативно-розшукових та профілактичних заходів.

Відмінною рисою комунікативності працівника МВС є те, що вона вимагає перевтілення. Необхідність цього пояснюється важливістю встановлення психологічного контакту з усіма особами, що потрапляють у сферу його діяльності.

До специфічних особливостей професійної діяльності правоохоронця необхідно віднести дефіцит часу і наявність перевантажень у його роботі.

Оперативність і швидкість входять до числа основних принципів розкриття та розслідування злочинів. Чим більше злочинець перебуває на волі, тим більше в нього можливостей для того, щоб піти від відповідальності, знищити сліди своєї злочинної діяльності сховатися від слідства. На його боці завжди виграш у часі. Зволікання завжди веде до невдачі.

З іншого боку, дефіцит часу проявляється в необхідності дотримання процесуальних та інших термінів, які відводяться на розслідування кримінальної справи, розгляд заяв громадян і пр. Працівник МВС постійно знаходиться із-за цього в напруженому стані. Те, що в інших видах діяльності властиво лише при критичних ситуаціях, є звичайним у роботі працівника органів внутрішніх справ.

Напруженість пов'язана із великими фізичними і психічними навантаженнями, які відчуває державний службовець через високу екстремальність його діяльності, діями в умовах конфліктної ситуації, вплив різного роду стресів, ненормованим робочим днем, наявністю негативної емоційного забарвлення діяльності, так як правоохоронцю доводиться стикатися з проявами людського горя, складні умовами його службовій діяльності.

Звичайно професійну діяльність працівника МВС відрізняє яскраво виражений пізнавальний характер, що вимагає не тільки багатоманітного рішення розумових задач різного плану і труднощів, а і практичну організацію їх здійснення. При цьому діяльність чисто розумова, що має за мету побудову різних версій, складання планів здійснення оперативно-службових заходів і планів роботи в цілому, з'єднується з практичної організацією роботи, що реалізує уявні схеми і рішення.

Аналіз специфіки правоохоронної діяльності дозволяє виділити десять спільних для представників різних служб органів правопорядку характеристик:

1. Діяльність правоохоронних органів є різновидом державної служби і порядок її проходження працівниками визначений у відповідних положеннях

про службу. Для них встановлені спеціальні (або військові) звання і при виконанні своїх посадових обов'язків вони повинні, як правило, носити спеціально встановлену форму одягу;

2. Діяльність працівників правоохоронних органів будується на принципах законності, гуманізму, поваги прав людини та гласності;

3. Нормативно-правова регламентація діяльності визначає специфіку правоохоронних заходів у сфері боротьби зі злочинністю та охороні громадської безпеки;

4. Виконанням правоохоронних функцій протидіють правопорушники та їх підсобники;

5. Працівникам правоохоронних органів надані великі владні повноваження, а їх реалізація залежить від їх умінь розумного, доцільного та законного застосування влади;

6. Працівники правоохоронних органів мають специфічними засобами впливу, в тому числі примусу, в процесі профілактики та припинення правопорушень (психологічний вплив у вигляді попередження, зауваження, застосування спеціальних засобів; фізичної сили та вогнепальної зброї; а також винесення покарання за скоєне);

7. Різноманітність соціальних ситуацій, в яких доводиться діяти працівникам органів правопорядку, визначає вимоги до їх психологічної готовності, вмінню швидко входити в суть того, що сталося події та комунікативних якостей;

8. Діяльність низки правоохоронних органів проходить в умовах конспірації і необхідності збереження її співробітниками службової таємниці;

9. Правоохоронна діяльність характеризується екстремальністю, пов'язаною з наявністю різних стресових факторів (підвищена відповідальність, невизначеність інформації, дефіцит часу, небезпеку для здоров'я тощо) і психічними перевантаженнями в роботі;

10. На діяльність працівників впливають атмосфера в суспільстві, оцінки населенням ступеня її ефективності та складається авторитет правоохоронних

органів [63].

За виявленими особливостями діяльності, умовами проходження служби, за складністю службових завдань та за рівнем відповідальності прийняття рішень службову діяльність працівників органів внутрішніх справ України умовно можна поділити на сім різновидів:

1. слідча діяльність;
2. оперативно-розшукова діяльність;
3. профілактична діяльність;
4. екстремальна діяльність;
5. охоронна діяльність;
6. диспетчерська діяльність;
7. адміністративно-наглядова діяльність [6].

2.1.1. Слідча діяльність

Загальна характеристика професії

Серед юридичних спеціальностей професія слідчого потребує не тільки відповідних задатків, покликання та освіти, але й достатнього життєвого досвіду, цілого ряду професійних навичок та вмінь. Цей вид професійної діяльності пов'язаний з проведенням процесу дізнання та розслідування злочинів. Діяльність слідчого реалізується в намаганні розкрити злочин і полягає у зборі початкової інформації з метою вирішення професійних завдань. Особливе значення на першому етапі розслідування має розшукова діяльність. Слідчий повинен вибрати з навколишнього середовища важливу криміналістичну інформацію (сліди злочинця, потерпілого, зброю або знаряддя злочину), що дає можливість з документальною достовірністю реконструювати подію злочину, як того потребує закон. Слідчий повинен знати: основи кримінального процесу та кримінального процесуального законодавства, основи класифікації, тактики і методики розкриття і розслідування злочинів; організацію роботи з розслідування конкретних злочинів; тактичні прийоми

провадження слідчих дій; мати спеціальні знання в техніці, мистецтві, економіці та інших вузьких галузях.

Слідчий повинен уміти: установити психологічний контакт з різними категоріями людей; організувати, проводити та фіксувати слідчі дії досконало володіти технічними та експертно-криміналістичними засобами. Слідчою діяльністю в системі органів внутрішніх справ України займаються органи досудового розслідування, слідчі підрозділів. За характером виконуваних у процесі професійної діяльності завдань слідчому, доводиться працювати як в індивідуальному, так і в груповому режимі. Індивідуальна робота найбільш яскраво представлена при виконанні таких слідчих дій, як допит та очна ставка. При виїзді на місце пригоди у складі слідчо-оперативної групи слідчий виступає в ролі керівника: він координує роботу суміжних спеціалістів стосовно фіксації слідів злочину та збору первинної інформації.

Субординаційні стосунки в професійній діяльності слідчого, регламентовано Законом України «Про Національну поліцію», Законом України «Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України», Положенням «Про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ», кримінально-процесуальним законодавством України та іншими нормативними актами, що регламентують діяльність штатних підрозділів дізнання та слідчих підрозділів органів внутрішніх справ.

Метою професійної діяльності слідчого є:

- правова охорона основних соціальних цінностей суспільства;
- встановлення істини при розслідуванні правопорушень;
- притягнення до суду винних.

Соціальна значимість слідчої діяльності визначається необхідністю отримання максимально повної інформації щодо кримінальних справ, які розслідуються. Від якості роботи слідчого і повноти і достовірності інформації, зібраної щодо кримінальної справи в ході попереднього розслідування, залежить процес судочинства й об'єктивність кінцевого рішення суду відносно

до громадян. Згідно з класифікацією професій за С.О. Клімовим, професія слідчого відноситься до професій типу “людина-людина”. Комунікативний аспект в цій діяльності є домінуючим. Слідчий, у першу чергу, повинен мати добрі здібності співрозмовника, який веде бесіду в особливо складних умовах. Основні функціональні обов’язки. Слідчі, дізнавачі органів внутрішніх справ приймають рішення про порушення кримінальної справи (вносять “постанови про порушення кримінальної справи” за ознаками скоєного злочину) відповідно до Кримінального та Кримінально-процесуального кодексів України. Після порушення кримінальної справи проводиться «попереднє слідство», що чітко регламентується Кримінально-процесуальним кодексом України. У ході попереднього слідства виконуються «слідчі дії» у вигляді допитів, виїмок, очних ставок, експертиз та ін. Попереднє слідство закінчується передачею всіх зібраних у кримінальній справі матеріалів у суд для подальшого судового розгляду.

У процесі професійної діяльності слідчому, доводиться:

- керувати слідчо-оперативною групою на місці події;
- приймати рішення про порушення або відмову у порушенні кримінальних справ;
- організувати взаємодію зі службами кримінальної поліції і поліції громадської безпеки з метою затримання підозрюваних у вчиненні злочинів;
- документувати попереднє слідство (складати протоколи допитів, постанови і протоколи про затримання осіб підозрюваних у вчиненні злочинів, складати постанови про притягнення як обвинувачуваних за різноманітними складами злочинів та інші документи відповідно до кримінально-процесуального законодавства);
- здійснювати слідчі дії, у тому числі;
- огляди місця події;
- обшуки;

- виїмки і накладення арешту на майно;
- огляди;
- допити свідків, потерпілих і підозрюваних;
- пред'явлення для впізнання;
- перевірки показань на місці;
- слідчі експерименти;
- очні ставки тощо;
- вживати в ході слідства заходів для відшкодування громадянам і юридичним особам, організаціям збитку, заподіяного злочином;
- припиняти і закінчувати попереднє слідство;
- здійснювати передбачені кримінально-процесуальним законодавством заходи для усунення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів.

2.1.2. Оперативно-розшукова діяльність

Цей різновид професійної діяльності в органах внутрішніх справ є ключовим для працівників підрозділів карного розшуку, протидії з економічною, організованою злочинністю, наркозлочинів; підрозділів кримінальної поліції у справах дітей, оперативно-пошукових та деяких інших оперативних підрозділів. В один вид службової діяльності їх об'єднують схожі форми та методи рішення завдань і психологічного впливу на людей, загальні засади організації документування злочинних дій, прийомів дотримання конспірації, аналізу криміногенних факторів і оперативної обстановки, технічні засоби та використання спеціальних сил у боротьбі зі злочинністю. Професіограма оперуповноваженого карного розшуку.

Загальна характеристика професії.

Оперуповноважений карного розшуку працює над розкриттям, розслідуванням та попередженням кримінальних злочинів: вбивств, розбійних нападів, грабежів, крадіжок. Він знаходиться на передньому краї боротьби зі злочинністю, діяльність працівника карного розшуку часто проходить в

екстремальних умовах і пов'язана з високою емоційною напругою. Робота в карному розшуку потребує від людини великої особистої сміливості винахідливості, хорошої образної пам'яті, вміння швидко та холоднокривно приймати рішення, високого рівня організованості, наполегливості та емоційної стійкості. Діяльність оперуповноваженого карного розшуку регулюється законом, у рамках якого він діє. Тому працівник карного розшуку повинен добре знати чинне законодавство мати підвищене почуття відповідальності за наслідки прийнятого рішення та здійснених дій (наприклад, при затриманні, обшуку або арешті). Якщо проводити аналогію з армією, то карний розшук ближчий за все до розвідки.

Діяльність оперуповноваженого карного розшуку здійснюється в таких формах:

- міжособистісна комунікація;
- опитування свідків, потерпілих, обвинувачуваних засуджених, бесіди з експертами, свідчення в суді, робота з конфіденційними та іншими інформаційними джерелами (така робота в середньому займає приблизно 40% робочого часу оперуповноваженого).
- оперативно - розшукові заходи;
- обстеження приміщень, наведення довідок опитування громадян, спостереження, підготовка та проведення затримання підозрюваних осіб (займають близько 35 % робочого часу). При цьому, в порядку виконання окремих доручень слідчих у ході провадження кримінальних справ працівниками оперативних служб і підрозділів проводяться слідчі дії щодо здійснення допитів, обшуків, виїмок та ін..
- робота з документами;
- ознайомлення з матеріалами дізнання, кримінальних справ оперативно - розшукових справ, оформлення поточних документів (займає орієнтовано 25% робочого часу).

2.1.3. Профілактична діяльність

На сучасному рівні розвитку державності в Україні при загальному курсі на демократизацію і побудову правового суспільства актуальним є завдання формування правосвідомості, шанобливого ставлення до закону, довіри до діяльності всієї правоохоронної системи держави. Важлива роль у цьому процесі належить адміністративній службі органів внутрішніх справ. Дільничні, працівники паспортної системи служби поліції – це ті працівники, які щодня спілкуються з населенням, по професійно грамотних або безграмотних діях громадян, судять про роботу поліції в цілому. Профілактичну діяльність здійснюють дільничні офіцери, працівники патрульної поліції, працівники ювенальної поліції у справах неповнолітніх та інші спеціалісти, основна професійна діяльність яких спрямована не на розкриття та розслідування злочинів, а також ліквідацію наслідків надзвичайних подій, а на профілактичну роботу з населенням різних соціальних, вікових категорій, із метою подолання правопорушень та злочинної діяльності. Ключовою функцією цього виду професійної діяльності є активне спілкування із різноманітними верствами населення й виявлення потенційно небезпечних ситуацій. Загальними для цього виду діяльності є методи виявлення та усунення причин і умов, які сприяють скоєнню правопорушень та злочинів; прийоми контролю за особами, по відношенню до яких встановлено обмеження; прийоми гласних та негласних заходів на порядок розгляду скарг, пропозицій та заяв громадян; форми взаємодії з громадськими організаціями; робота з попередження злочинів, що скоюються на ґрунті пияцтва, алкоголізму й наркоманії, щодо зміцнення правопорядку та попередження злочинності. Професіограма дільничного офіцера поліції.

Загальна характеристика професії.

Підрозділи дільничних офіцерів поліції, як адміністративна служба загальної та індивідуальної профілактики є різновидом служби в органах внутрішніх справ, що відрізняється складністю і специфікою завдань, які виконуються у

системі суб'єктів охорони правопорядку на визначеній території (поліцейській дільниці) обслуговування. Вони здійснюють значний обсяг профілактичних заходів загальної і індивідуальної спрямованості. Вона полягає в профілактичному вирішенні завдань з охорони правопорядку, профілактики правопорушень, а також сприянні й допомозі громадянам у реалізації їхніх прав і законних інтересів на дільницях обслуговування і має виконавчо-розпорядничий характер.

Історично сформована традиційна система організації роботи ДОП обумовлюється трьома чинниками: територіальним, комунікативним і соціально-демографічним. Зміст організація діяльності у сфері охорони громадського порядку і профілактик правопорушень прямо або опосередковано пов'язані із середовищем. Ця обставина накладає певний відбиток на форми і методи роботи, які в цілому обумовлені соціально-економічними, географічними, демографічними, психологічними й іншими чинниками, що визначають оперативну обстановку.

Дільничний офіцер поліції:

Сприяє виявленню причин та умов, що призводять до вчинення правопорушень і здійснення відповідної профілактичної роботи;

Своєчасно реагує на звернення громадян про кримінальні, адмін. правопорушення;

Здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення;

Вживає заходи для запобігання та припинення насильства в сім'ї;

Здійснює контроль за дотриманням спеціальних правил зберігання і використання зброї та спеціальних засобів індивідуального захисту;

Вживає заходи для забезпечення публічної безпеки і порядку під час примусового виконання судових рішень, рішень інших органів (посадових осіб);

Бере участь у здійсненні заходів, спрямованих на соціальну адаптацію осіб.

Йому необхідно бути охайним, витриманим, спокійним, терпимим, чуйним,

уважним мати педагогічний такт. Знання особливостей соціально-психологічних явищ (суспільна думка, настрої, слухи) надають істотну допомогу дільничному в профілактичній роботі з населенням. Здійснюючи профілактичну роботу серед населення своєї території, дільничний має стосунки з особами, що займаються проституцією, утриманням будинків розпусти, втягуванням у заняття проституцією неповнолітніх. До найважливіших завдань дільничного офіцера належить боротьба з рецидивною чужістю. Раніше особи, які відбули покарання – це найбільш суспільно небезпечна в соціальному відношенні категорія правопорушників, для багатьох із них характерна кримінальна орієнтація, негативне ставлення до соціально-корисної праці, вживання спиртними напоями, наркотиками, низький моральний і інтелектуальний рівень, агресивне ставлення до влади. В обов'язки дільничного офіцера також входить облік осіб, що зловживають спиртними напоями та на ґрунті пияцтва систематично допускають порушення громадського порядку; виявлення та облік наркоманів та ін. Серед перерахованих категорій громадян, як правило, поширені шкіровенеричні захворювання туберкульоз, СНІД, та інші небезпечні інфекції.

Авторитет дільничного службовця багато в чому залежить від зовнішнього важення, яке він справляє на громадян, від цього залежить і результативність оперативно-службової діяльності ДОП. Професійну діяльність розглядати як сукупність функцій і видів робіт, спрямованих на боротьбу зі злочинністю та правопорушеннями і на забезпечення правопорядку на адміністративній дільниці за допомогою певних методів і засобів. Функції (напрямки) діяльності ДОП з виконання зазначених завдань в Інструкції з організації діяльності дільничних можна визначити таким чином:

- участь у наданні соціальної та правової допомоги, сприяння в межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, закладам та організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків;

- здійснення загально профілактики (пропаганда боротьби з пияцтвом і наркоманію, правова пропаганда, пропаганда безпеки дорожнього руху, пожежної безпеки та ін.), а також діяльність по розкриттю та усуненню умов, що сприяють здійсненню злочинів та правопорушень;
- здійснення індивідуальної (попереджувальна робота: з особами, схильними до правопорушень; з особами, що допускають правопорушення у сфері сімейно-побутових відносин; неповнолітніми правопорушниками, батьками та особами, які заміняють, що негативно впливають на виховання дітей; з особами раніше засудженими, з особами, умовно засудженими та умовно звільненими, виявлення осіб, від яких можна очікувати вчинення злочинів, постановка їх на профілактичний облік та ін.);
- здійснення охорони громадського порядку на території закріпленої ділянки;
- прийом громадян та розгляд скарг, заяв і повідомлень про злочини і правопорушення;
- участь у розкритті злочинів, установлення злочинців, які сховалися, та інших розшукуваних осіб;
- здійснення дізнання та досудова підготовка матеріалів в протокольній формі;
- контроль за дотриманням паспортних правил і прикордонного режиму;
- контроль за перебуванням в Україні іноземних громадян;
- участь у контролі за дотриманням правил дорожнього руху;
- облік і контроль за об'єктами дозвільної системи.

В умовах сьогодення послідовність пріоритетів можна встановити у такому вигляді їхньою значимістю:

- розкриття злочинів;
- індивідуальна профілактика;

- розгляд скарг і заяв;
- діяльність щодо припинення адміністративних правопорушень;
- загальнопрофілактична діяльність контрольно-наглядового характеру.

Дільничому необхідно знати: оперативну обстановку дільниці та в районі; демографічний і національний склад населення; поведінку і спосіб життя осіб, які знаходяться на обліку; соціально-економічні особливості обслуговування території, систему доріг і ліній зв'язку; маршрути руху транзитного і місцевого транспорту, місця масового відпочинку; місця і періодичність проведення релігійних обрядів; потенцій небезпечні місця, де можливі хуліганські прояви, пограбування, згвалтування; місце зростання диких і культурних рослин, які використовуються для приготування наркотичн речовин; дислокацію органів влади і військових частин, кас підприємств, обмінних пунктів їхню технічну базу, графік роботи і систему охорони, дні видачі зарплати та ін. Йому повинні бути відомі розташування і робота акціонерних товариств, організацій, устан банків, поштових відділень, баз, складів, інших місць зберігання товарно-матеріальних цінностей, а також об'єктів дозвільно системи, аптек та інших місць, де зберігаються переробляються або застосовуються наркотичні засоби. Крім того, він повинен добре знати сили і засоби, які задіяні в охороні громадського порядку, їхню дислокації порядок і способи зв'язку з ними. Виконуючи завдання з попередження злочин дільничому необхідно знати звички і хитрощі, якими користуються злочинці, уміти швидше аналізувати й оцінювати помічені особливості їхньої поведінки, не допускати поспішних необгруатованих дій. Дільничий повинен уміти: встановлювати діловий контакт завойовувати в співрозмовника довіру, привабити його до себе. Першочерговий напрямок його діяльності – профілактична робота з населенням, яка має метою запобігання правопорушенням, злочинам та іншим надзвичайним подіям. Основна функція – активне спілкування з різними верствами населення і різними посадовими особами із метою виявлення

потенційно небезпечних осіб і ситуацій. Найголовніші принципи діяльності дільничного – постійний зв'язок з населенням території, що обслуговується, чуйне й уважне ставлення до звернень громад непідкупність і відданість службовому обов'язку, гласність у роботі, суворе та неухильне дотримання законності.

2.1.4. Екстремальна діяльність.

Професійну діяльність, працівники якої виконують свої службові обов'язки в особливих умовах, пов'язаних із ризиком для життя та здоров'я, називають екстремальною. До цього виду діяльності відносять роботу підрозділів поліції швидкого реагування, та груп затримання відділів державної служби охорони.

Загальною для них є те, що виконання службових обов'язків пов'язано з високим ступенем ризику, потребує великого напруження психічних і фізичних ресурсів, прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу. Працівники спецпідрозділів повинні бути максимально зібраними та мати постійну бойову готовність до виконання своїх службових обов'язків. Робота в умовах підвищеного ризику, серйозної загрози життю та здоров'ю працівника може призводити до того, що працівники нерідко переживають події, що виходять за рамки звичайного досвіду. Ці переживання можуть травмувати психіку практично здорової людини. Тому чітке та суворе дотримання вимог особистої безпеки працівниками спецпідрозділів є найважливішим фактором запобігання втрат серед особового складу в умовах повсякденної діяльності та екстремальних ситуаціях. Підрозділ швидкого реагування за наказом Міністра внутрішніх справ України може бути тимчасово в інші регіони держави для участі в невідкладних заходах щодо забезпечення правопорядку, боротьби зі злочинністю, у тому числі виявленні, локалізації і перешкодженні злочинних угруповань та озброєних злочинців, а також здійснювати безпосередню фізичну охорону посадових осіб та окремих громадян.

Загальна характеристика професії.

Робота працівника підрозділу для вирішення надзвичайних ситуацій полягає у виконанні бойових задач по боротьбі зі злочинністю, забезпеченні правопорядку під час проведення загальнодержавних, громадсько-політичних, спортивно-видовищних, культурно-масових, релігійних заходів та проведенні спеціальних операцій по охороні громадського порядку чи при затриманні злочинців. Професія працівника спецпідрозділу знаходиться у числі десятих найскладніших професій на Землі. За рівнем ризику та стресогенності вона прирівнюється до діяльності – випробувача. При цьому враховуються наступні ознаки складності: характер праці; розмаїтість, комплексність, самостійність; масштабність; складність керівництва; підвищена відповідальність. За основним видом цю роботу відносять до оперативно-тактичної діяльності; за категорією – до виконавської; за ступенем складності виконання функцій - до 9 ступеня за 10-бальною шкалою. Основні завдання підрозділів швидкого реагування полягають у:

- охороні прав та законних інтересів громадян від злочинних посягань та інших антигромадських дій;
- постійної готовності до дій у ситуаціях, що ускладнюють оперативну обстановку в регіонах держави;
- забезпеченні громадського порядку та безпеки в районах із складною оперативною обстановкою, при надзвичайному стані й надзвичайних обставинах, під час масових та спеціальних заходів;
- участі в спеціальних операціях по затриманню озброєних злочинців, членів організованих злочинних угруповань, звільненню заручників, припиненню терористичних актів, відбиттю нападу на будівлі, приміщення, споруди, транспортні засоби або звільненню у разі незаконного захоплення;
- участі у забезпеченні, спільно з підрозділом СБУ, державної охорони посадових осіб. Здійснення, за окремим розпорядженням керівництва, безпосередньої охорони посадових осіб та окремих громадян.

Функції спецпідрозділу полягають у:

- забезпеченні та підтримці громадського порядку й безпеки на вулицях та в інших громадських місцях, об'єктах транспорту, у тому числі під час проведення загальнодержавних та спеціальних заходів;
- здійсненні заходів щодо попередження, припинення та локалізації групових порушень громадського порядку, масових безпорядків, пов'язаних із цим інших протиправних дій, виявлення та затримання осіб до них причетних, як на території області так і в інших регіонах України;
- проведенні самостійно та спільно з іншими правоохоронними органами України цільових рейдів та спеціальних операцій по забезпеченню правопорядку на вулицях та інших громадських місцях, відпрацювання найбільш криміногенних місць із метою виявлення та попередження злочинів та інших правопорушень, у т.ч. на споживчому ринку;
- здійсненні спільно з іншими службами та підрозділами органів внутрішніх справ України спеціальних заходів щодо виявлення, блокування та знешкодження терористів членів бандитських угруповань та інших озброєних злочинців.

При виконанні завдань із ліквідації наслідків аварій, катастроф, пожеж, стихійного лиха, інших надзвичайних подій, а також надзвичайних подій криміногенного характеру на спецпідрозділи додатково покладаються такі функції:

- охорона громадського порядку й безпеки в районі виникнення надзвичайної події на території, що до нього прилягає;
- участь у невідкладних заходах щодо рятування, евакуації людей та надання першої медичної допомоги;
- участь в охороні особливо важливих об'єктів, а також об'єктів транспорту та життєзабезпечення населення, у збереженні майна, що

залишилось без нагляду, попередженні та припиненні фактів розкрадання власності, її навмисного псування або знищення;

- участь у виконанні заходів із тимчасового обмеження або і заборони руху транспорту, пішоходів вулицями й дорогами як у районі виникнення надзвичайної події, таі на території, що прилягає, огляді в установленому порядку транспортних засобів, пасажир та їх вантажу і багажу;

- участь у проведенні заходів, пов'язаних із розблокуванням транспортних магістралей, об'єктів життєзабезпечення, розгородженням перешкод під час припинення та локалізації масових безпорядків, а також під час виникнення надзвичайних подій викликаних іншими причинами у тому числі техногенного й природного характеру.

2.1.5. Охоронна діяльність.

Професійна діяльність, яка спрямована на охорону матеріальних цінностей державної приватної власності, складає основу діяльності працівників підрозділів державної служби охорони. Провідним професійним чинником для цього виду діяльності є: ретельне спостереження за об'єктами, що підлягають охороні; припинення протиправних посягань на майно; затримання осіб, які намагаються незаконно визяти матеріальні цінності з об'єктів охорони; застосування фізичної сили, спецзасобів та зброї у випадках учинення правопорушниками протидії при затриманні. Досить часто несення служби по охороні пунктів проходить в умовах ізоляції, довготривалої напруженості та поєднується з необхідністю раптового та несподіваного елочинного посягання на об'єкти, що охороняються. У структурі Національної поліції при МВС України створено структурний підрозділ «поліція охорони». Інтенсивно розвивається приватний сектор надання послуг з особистої охорони та охорони об'єктів створюються ліцензовані охоронні структури, які на комерційній основі надають послуги з особисто охорони громадян, охорони об'єктів та вантажів. Спеціалізовані учбові центри підготовки та підвищення кваліфікації

співробітників недержавних служб охорони. У наш час служба охорони є професійною спеціалізованою структурою, яка зпечує повний комплекс охорони на всій території України. Сучасні технічні засоби охорони дозволяють ефективно виконувати охоронні послуги. Поки існує злочинність, професія охоронника залишатиметься дуже актуальною на ринку праці, і попит на професійно підготовлених охоронників залишається досить великим.

Професіограма охоронника.

Загальна характеристика професії.

Основними завданнями службової діяльності підрозділів охорони є:

- охорона майна власників на основі договорів;
- участь у розробці і реалізації державних заходів щодо упорядкування й вдосконалювання охорони матеріальних цінностей;
- проведення на території України єдиної технічної політики в галузі створення засобів охоронної сигналізації, їх промислового освоєння, контролю за якістю, тактикою їх застосування, впровадження й експлуатаційного забезпечення.

Функціональними обов'язками охоронника є:

- затримка осіб, котрі намагаються незаконно вивезти (винести) матеріальні цінності з об'єкта охорони;
- контроль робітників та службовців об'єктів охорони та інших осіб щодо отримання встановленого пропускового режиму;
- доставлення в службові приміщення охорони або в органи поліції осіб, підозрюваних у вчиненні правопорушень, пов'язаних із зазіханням на майно, яке підлягає охороні;
- здійснення на підставі умов договорів огляду речей, а у виняткових випадках;
- особистого огляду на контрольно-пропускних пунктах, а також огляду транспортних засобів, перевірка відповідності вантажів

супроводжувальним документам при в'їзді (виїзді) з території об'єкта охорони;

- вимагання від посадових осіб виконання зобов'язань за договором, спрямованих на забезпечення цілісності матеріальних цінностей і створення безпечних умов праці працівників охорони.

Працівникам структурних підрозділів охорони необхідно мати достатній рівень:

- соціально-правово підготовки;
- фінансово-економічної підготовки;
- технічної підготовки;
- психологічної підготовки;
- медичної підготовки;
- топографічної підготовки;
- підготовки з цивільної оборони;
- стройової підготовки;
- вогневої підготовки.

Крім основних функціональних обов'язків кожний працівник наряду підрозділів охорони при несенні служби повинен:

- добре знати оперативну обстановку на своєму маршруті, розташування особливості об'єктів охорони;
- знати розташування сил і засобів у зоні поста;
- ретельно оглядати об'єкти з метою виявлення і затримання сторонніх осіб;
- знати особливості об'єктів охорони і можливі місця проникнення, приховування, підходи і під'їзди до них;
- перевіряти в нічний час підозрілих осіб, автотранспорт з обов'язковим відображенням інформації в бортових журналах;
- дотримуватись правил радіообміну, застосування спеціальних сигналів, прав дорожнього руху;

- надавати допомогу працівникам воєнізованої сторожової охорони в забезпечення контрольно-пропускнуго режиму об'єктів охорони, боротьбі з розкраданнями власності, порушеннями громадського порядку;
- дотримуватися законності, ретельно розбиратися на місці з порушника громадського порядку;
- доповідати черговому про всі випадки скоєння порушень громадської безпеки необхідності залучення технічної допомоги й аварійних служб;
- не допускати громадян у небезпечну зону;
- при аваріях, катастрофах, пожежах, стихійних лихах і інших надзвичайних подіях вживати необхідні заходи для порятунку людей і наданню їм першої медичної допомоги, також по охороні майна, що залишилося без догляду;
- забезпечувати в межах поста або маршруту спостереження за місцями найбільш ймовірного вчинення злочинів, можливо появи й укриття правопорушників;
- вчасно припиняти вчинення громадянами протиправних дій;
- при одержанні інформації від громадян про факти скоєння злочинів з'ясовувати записувати всі дані про заявників, про місце вчинення злочину, іншу установочну інформацію і діяти відповідно до статуту патрульно-постової служби, доповідати начальнику і черговому;
- під неослабним контролем тримати об'єкти охорони.

Застосування працівниками фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї регулюється Законом України «Про Національну поліцію».

2.1.6. Диспетчерська діяльність.

Професіограма оперативного чергового.

Загальна характеристика професії.

Професійна діяльність, що по'язана з екстремим отриманням повідомлень про злочини або пригоди та своєчасним прийняттям відповідального рішення, його

реалізацією контролем за виконанням, називається диспетчерською діяльністю. Цим видом діяльності зайняті працівники чергових частин (у тому числі служба «102») працівники штабних підрозділів.

Специфічними особливостями цього різновиду діяльності є:

- вивчення кримінальної ситуації в районі обслуговування;
- забезпечення координації та взаємодії сил та засобів органів внутрішніх справ та інших правоохоронних органів, а також військових формувань та підрозділів Міністерства надзвичайних ситуацій;
- організація роботи слідчої-оперативної групи для розкриття злочинів по «гарячих слідах»;
- використання оперативних, криміналістичних та інших видів обліків та інформаційно-пошукових систем;
- застосування тактичних прийомів і методів організації роботи з недопущення, припинення та розкриття злочинів і правопорушень;
- кваліфікація протиправних дій затриманих осіб;
- проведення дізнання та невідкладних слідчих дій;
- профілактична робота з доставленими та затриманими;
- розгляд заяв, скарг та пропозицій громадян.

Чергові частини органів та підрозділів внутрішніх справ України знаходяться на середньому краю правоохоронної діяльності, вони є центром оперативного керування силами і засобами в боротьбі зі злочинністю, до чергових частин поліції надходить понад 40% усіх повідомлень і заяв про злочини і пригоди, які взагалі потрапляють до органів внутрішніх справ. Чергові частини є центрами оперативного реагування органів внутрішніх справ та відстежують усі зміни оперативної обстановки. Значне число агресивних і зухвалих злочинних проявів (убивства на замовлення, збройні напади, використання вибухових пристроїв, захоплення заручників і ін.) потребує від працівників чергових частин поліції оперативно-бойової готовності. Штатна чисельність і склад чергових частин залежить від чисельності мешканців населеного пункту, що

обслуговується підрозділами органів внутрішніх справ. Як правило до особового складу чергової частини входять: начальник частини, старший оперативний черговий, черговий по роботі з доставленими і затриманими, інженер електроник, помічник оперативного чергового, оператор служби «102». Крім чергової зміни в добовий наряд включаються слідчо-оперативна група, група швидкого реагування і водії службового автотранспорту. У слідчо-оперативну групу включаються працівники галузевих служб органів внутрішніх справ: слідчий, дільничий офіцер, оперуповноважений КР, експерти криміналісти, інспектор-кінолог і ін. При організації розкриття злочинів по «гарячих слідах» оперативний черговий направляє на місце пригоди працівників цих груп і контролює їх роботу. Основні функціональні обов'язки працівників чергових частини можна згрупувати такими напрямками:

1. Збір і аналіз інформації про оперативну обстановку на території обслуговування. Джерелом інформації є: службові наряди, чергові частини сусідніх або суміжні органів, інкасація, аварійні, рятувальні, медичні, санітарно-епідеміологічні, метеорологічні, диспетчерські служби транспортних організацій, служба «102», «101» і ін. Оперативними черговими і помічниками чергових отримані дані заносяться в комп'ютерний банк даних, формується оперативно-пошукова картотека. Чергова зміна повинна повністю володіти оперативною обстановкою, безупинно збирати, аналізувати, узагальнювати, стежити за зміною обстановки, доповідати начальнику органу або самостійно приймати рішення.

2. Організація розкриття злочинів по «гарячих слідах». Успішне розкриття злочинів по «гарячих слідах» значною мірою визначається рівнем керування силами і засобами органів внутрішніх справ. Центральне місце належить працівникам чергових частин. При надходженні інформації про злочин оперативний черговий повинний швидко здійснити ряд заходів:

- з'ясувати дані про час, місце й обставини злочину: дані про потерпілих, свідків і очевидців злочину;
- дані про осіб, що скоїли злочин, їх прикмети й особливості поведінки;
- дані про матеріальні втрати (викрадені речі й цінності);
- зареєструвати інформацію і доповісти начальнику;
- організувати виїзд на місце події дільничного офіцера поліції, працівників групи швидкого реагування, кримінальної поліції й інших підрозділів;
- у залежності від характеру події визначити склад оперативно-слідчої групи й організувати виїзд;
- ужити заходів з забезпечення охорони місця пригоди, перекриттю можливих шляхів відходу осіб, що вчинили злочин;
- підтримувати зв'язок з працівниками поліції з метою вжиття додаткових заходів.

3. Дії оперативного чергового щодо правопорушників доставлених у чергову частину:

- з'ясовує підстави доставляння;
- встановлює наявність даних про потерпілих і свідків;
- встановлює особу доставленого, його фізичний і психічний стан (наявність травм, сп'яніння); у необхідних випадках викликає швидку медичну допомогу;
- реєструє факт доставляння в книзі обліку;
- здійснює особистий обшук, фотографує підозрюваного, робить дактилоскопірування, складає протокол, направляє в ізолятор тимчасового утримання (ІТУ);
- забезпечує охорону підозрюваного, виключає можливість його втечі або нападу на інших осіб, приховування ним доказів, самогубства, каліцтва, контактів з іншими особами.

4. Підготовка службових нарядів і контроль за їх роботою:
 - оперативний черговий видає особам, що заступають в наряд, необхідне озброєння, засоби зв'язку, службові документи;
 - інформує склад наряду про вчинені злочини, прикмети розшукуваних осіб, викраденого майна;
 - забезпечує зв'язок з нарядами і контроль за їх діяльністю.
 - у разі потреби вводить у дію оперативні плани і контролює їх виконання.
5. Забезпечення цілісності озброєння, боєприпасів, спецзасобів, оперативної і криміналістичної техніки, засобів зв'язку, іншого майна, адмінбудинків органів внутрішніх справ.

2.1.7. Адміністративно-наглядова діяльність.

Професійна діяльність, яка пов'язана з контролем громадського порядку на вулицях, автошляхах та на транспортних засобах, називається адміністративно-наглядовою. Цей різновид діяльності притаманний для працівників патрульної поліції.

Загальним для цього виду діяльності є спостереження та припинення правопорушень в громадських місцях.

Характерними особливостями адміністративно-наглядової діяльності є:

- кваліфікація протиправних дій у галузі забезпечення громадського порядку;
- застосування засобів адміністративного впливу;
- своєчасне попередження скоєння протиправних дій з боку громадян;
- спостереження за місцями найбільш вірогідного скоєння злочинів;
- виявлення антигромадських груп громадян, встановлення місць їх концентрації;

- затримання осіб, що перебувають у розшуку та інші дії наглядового характеру.

Професіограма працівника патрульної поліції.

Загальна характеристика професійної діяльності.

Провідною метою патрульної поліції є досягнення високого рівня особистої і майнової безпеки громадян, безпеки суспільства при раціональному використанні сил і засобів поліції. Організація діяльності відповідає принципам законності, гуманізму, поваги прав людини, гласності. Соціальна значимість даної служб надзвичайно висока, тому що працівники поліції оберігають і захищають громадян від злочинних посягань, знаходячись у тісній взаємодії з населенням і громадськими об'єднаннями.

У даний час патрульна поліція входить до складу Національної поліції України і виконує функції охорони громадського порядку та забезпечення суспільної безпеки на вулицях, об'єктах транспорту й громадських місцях у містах та інших населених пунктах. Для несення служби патрульної поліції використовуються так звані наряди поліції не менш як з 2 працівників.

Патруль – рухомий наряд, що складається з одного або декількох працівників і виконує покладені на нього обов'язки на маршруті патрулювання. Патруль може нести службу на автомобілі, мотоциклі, катері, велосипеді. Застосовуються також піші патрулі зі службовими собаками, патрулі по нагляду за рухом, вертолітні патрулі. Довжина маршруту патруля 6-8 км (для патрулів на автомобілі), 3-5 км (для патрулів на мотоциклі) 1-15 км (для піших патрулів).

Патрульна група – наряд поліції у складі двох і більше патрулів, об'єднаних виконання служби під єдиним керівництвом. Основу цієї групи складає патрульні автомобілі, обладнані радіостанцією, проблисковим маяком, гучномовцем, сиреною. Пост - це ділянка місцевості, на якій постові виконують свої обов'язки по охороні правопорядку. Наряд поліції для супроводу автотранспорту, потяга, судна, літака - призначається з метою підтримки

громадського порядку і забезпечення безпеки попередження і припинення правопорушень на шляху проходження цих транспортних засобів.

Контрольно-пропускний пункт – наряд поліції для забезпечення пропускного режиму або обмеження руху транспорту і пішоходів у визначеному районі.

Контрольний пост поліції – наряд міжрегіональної спеціалізованої загороджувальної системи для забезпечення ефективної взаємодії з виявлення і затримання автотранспорту причетного до злочинів, і осіб, які їх скоїли.

Загін – наряд з складу групи працівників поліції, який виконує завдання з контролю за визначеною ділянкою місцевості або перекриттю окремих транспортних напрямлень.

Резерв – наряд поліції для посилення задіяних сил і засобів у випадках раптових завдань, що виникають у зв'язку з ускладненням оперативної обстановки.

Для несення служби патрульної поліції використовуються такі засоби:

- автотранспорт, спеціальні автомобілі, бронемашини, вертольоти, мотоцикли, катери і велосипеди, інші транспортні засоби;
- засоби радіо і провідного зв'язку та спеціальної техніки (в тому числі системи телевізійного спостереження, електромегафони й ін.);
- табельна вогнепальна зброя, спорядження і спеціальні засоби;
- освітлювальні прилади, спеціальна апаратура та інші технічні засоби;
- використовуються також службові тварини (собаки, коні).

Патрульні автомобілі обладнуються засобами зв'язку і спеціальної техніки відповідно до табелю. Наряд, який заступає на службу, одягнений у формений одяг і при собі має: службове посвідчення, службові книжки, картку маршруту, поста, табельну зброю, гумові палички, радіостанції, наручники, свистки, службові сумки або планшети, ручки, аптечку. Додатково видаються також різні бланки, квитанції про сплату штрафів на місці (підставі рішень місцевих органів влади і самоврядування), електромегафони, кишеньковий

електроліхтар, ключі від спеціального телефону, дверей залізничних вагонів; засобів індивідуального захисту й інші спецзасоби.

Основні функціональні обов'язки фахівця. У даний час основним документом, що визначає функціональні обов'язки і порядок виконання служби патрульної поліції є Закон України «Про Національну поліцію» з метою попередження та припинення злочинів і правопорушень працівник поліції повинен:

- знати і здійснювати в межах поста або маршруту спостереження за місцями більш ймовірного скоєння злочинів, можливо появи або укриття злочинців;
- контролювати на вулицях і в інших громадських місцях, у межах своєї компетенції;
- вчасно застерігати громадян від вчинення протиправних дій, роз'яснювати їм неприпустимість антигромадської поведінки;
- при одержанні інформації про злочин, який готується, негайно доповідати безпосередньому керівнику або черговому і вживати заходів до його допущення;
- при отриманні інформації від громадян про злочини, які скоюються, встановити і описати всі установчі дані про заявників, конкретне місце вчинення злочину, ким і проти кого він здійснюється або готується та іншу інформацію, що має значення для розкриття злочину, негайно доповісти про це черговому, командирі підрозділу, вжити заходів щодо виявлення і затримання осіб, що підозрюються або скоїли злочин, наданню допомоги постраждалим, встановленню свідків і до прибуття слідчо-оперативної групи чи забезпечити охорону місця події, недоторканність обстановки, збереження слідів;
- виявляти за прикметами шляхом особистого пошуку в районі маршруту регулювання (поста) злочинців, які знаходяться в розшуку, без

звістки зниклих та інших розшукуваних осіб, приділяючи особливу увагу місцям масового скупчення громадян;

- виявляти і припиняти порушення правил торгівлі, дрібні розкрадання й інші порушення в сфері економіки;

- сприяти працівникам кримінальної поліції у виявленні осіб, які займаються хабарництвом, незаконною торгівлею, протиправними операціями з валютними цінностями, в краданням, незаконним виготовленням, придбанням, збереженням і збутом наркотиків, та інші злочини;

- при встановленні фактів збуту фальшивих грошових знаків і цінних паперів негайно вживати заходи до затримання збувальника, виявлення свідків і доповідати про це слуговому;

- звертати увагу на транспорт, що вивозить з організацій, установ і підприємств вантажі, особливо в неробочі години, при виникненні підозри перевіряти у водіїв наявність і вірність заповнення шляхових листів, товарних документів, у разі порушень доставляти водіїв, транспорт для розгляду;

- за вказівкою начальника або його заступників, начальника поліції громадської безпеки викотнувати окремі доручення слідчих, дізнавачів і працівників кримінальної поліції по здійсненню дій, спрямованих на попередження, припинення і розкриття злочинів у районі несення служби.

З метою попередження і припинення правопорушень серед неповнолітніх патрульні зобов'язані:

- попереджати і припиняти правопорушення з боку неповнолітніх на вулицях і в інших громадських місцях;

- виявляти дітей, що заблукали, підлітків, які знаходяться в стані алкогольного сп'яніння, доставляти їх за місцем проживання або в підрозділи ювенальної поліції у справах неповнолітніх, а при необхідності в чергову частину;

- вживати заходів щодо виявлення антигромадських груп, встановлення місць їх концентрації, доповідати про це черговому, інформувати;

- знати на території, що патрулюється, неповнолітніх, які повернулися з ВТ, засуджених до позбавлення волі умовно і з відстрочкою виконання вироку, контролювати поведження в громадських місцях про всі правопорушення;

- виявляти дорослих осіб, які втягують неповнолітніх в азартні ігри, вживання спиртних напоїв, наркотичних речовин, до вчинення правопорушень або інших антигромадських дій.

По забезпеченню безпеки дорожнього руху патрульні зобов'язані:

- знати основні положення Правил дорожнього руху і законодавства про відповідальність за їхні порушення;

- попереджати і припиняти порушення Правил дорожнього руху пішоходами; у місцях інтенсивного руху транспорту і пішоходів забезпечувати порядок на зупинках громадського транспорту, стежити за дотриманням правил переходу доріг перевезення людей, посадки і висадки пасажирів;

- при дорожньо-транспортній пригоді негайно доповідати про те, що трапилось черговому;

- до прибуття слідчо-оперативної групи вживати заходи з виявлення учасників пригоди, затримання водійських документів, збереження і фіксація обстановки місця пригоди і слідів транспортних засобів, надання допомоги постраждалим. У необхідних випадках організувати об'їзд місця події.

При несенні служби на об'єктах транспорту і при супроводі суден, потягів, патрульні наряди зобов'язані:

- особисто і за допомогою працівників транспорту вживати заходи щодо підтримки громадського порядку, попередження і припинення злочинів і адміністративних правопорушень;
- встановлювати затримувати осіб, що знаходяться в розшуку, а також тих, що намагаються увійти в довіру до пасажирів з метою вчинення крадіжки речей;
- не допускати посадку і висадку пасажирів на ходу потяга, судна або з протилежної сторони від перону, самовільний проїзд у товарних потягах, а також ходіння громадян по залізничних коліях у невстановлених місцях;
- попереджати і припиняти підкладання сторонніх предметів на рейки, ушкодження сигналізації і зв'язку;
- при посадці в місцеві і приміські потяги, особливо в нічний час, періодично проходити уздовж вагонів і забезпечувати громадський порядок;
- не допускати ходіння сторонніх осіб по територіях вантажних станцій, контейнерних площадок, товарних парків; надавати необхідну допомогу працівникам транспорту й охорони в запобіганні розкрадання вантажів;
- перед відправленням потяга, судна встановлювати зв'язок із начальником (бригадиром) потягу, капітаном (старшим помічником капітана судна і забезпечувати охорону громадського порядку при посадці пасажирів і відправленні потягу, судна);
- підтримувати під час руху постійний зв'язок із провідниками вагонів, із членами суднової команди й надавати їм сприяння при виконанні ними службових обов'язків у випадках, коли громадяни відмовляються підкорятися їхнім законним вимогам;
- виявляти осіб, підозрюваних у вчиненні злочинів, доставляти затриманих правопорушників у найближчий орган внутрішніх справ або

передавати зі своїм рапортом прапівникам поліції на найближчій станції, пристані;

- попереджати і припиняти псування вагонного (суднового) устаткування;

- виявляти факти зловживання з боку працівників транспорту;

- при аваріях, стихійних лихах і пожежах негайно доповідати про це в найближчий орган внутрішніх справ, вживати заходи щодо до порятунку людей, надання допомоги постраждалим, забезпечення охорони місця події і майна;

- після прибуття потягу, судна на кінцеву станцію, пристань, порт після висадки пасажирів і вивантаження багажу і вантажу разом із працівниками транспорту оглядати вагони потяга, суднові помешкання і вживати заходи щодо збереження забутих речей, доповідати про прибуття в чергову частину з пункту обороту.

По взаємодії з громадськими формуваннями з охорони правопорядку патрульні зобов'язані:

- постійно взаємодіяти із громадськими формуваннями по охороні правопорядку і сприяти в здійсненні покладених на них завдань по забезпеченню порядку на вулицях і в громадських місцях;

- при спільному виконанні служби навчати представників громадських формувань охороні правопорядку. прийомам і методам роботи з попередження, виявлення і припинення найбільш поширених видів правопорушень, ознайомити їх з оперативною обстановкою на території патрулювання;

- надавати допомогу в затримці і доставлянні в поліцію або спеціально обладнані приміщення громадських формувань правопорушників;

- при одержанні інформації про злочин інформувати представників громадських формувань про обставини його вчинення, прикмети

злочинців, задіяти їх у встановленні свідків і очевидців, охороні місця події.

Працівник служби повинен знати:

- оперативну обстановку й особливості маршруту (поста);
- дислокацію найближчих нарядів поліції, військових нарядів, представників громадських об'єднань по охороні правопорядку і систему зв'язку з ними;
- прикмети осіб, майна і транспортних засобів, оголошених у розшук; місця найбільш імовірного вчинення злочинів;
- осіб, звільневих із місць позбавлення волі, а також осіб, умовно засуджених і звільнених, які мешкають в районі патрулювання;
- місцезнаходження в районі поста (маршруту) найбільш важливих об'єктів, органів місцевої влади й самоврядування, правоохоронних органів, підрозділів пожежної охорони, гуртожитків, підприємств, організацій і установ, спортивних споруджень, культурно-розважальних закладів, підприємств громадського харчування, торгівлі, охорони здоров'я, зупинок громадського транспорту;
- розташування прилягаючих до маршруту (посту) вулиць, провулків, майданів, прохідних дворів.

Мотиваційна структура діяльності.

Провідним мотивом професійного вибору працівників даної служби є мотив, пов'язаний із змістовними аспектами діяльності (30%):

- прагнення до активної, різноманітної і живої роботи;
- бажання насправді чому-небудь навчитися;
- привабливість роботи, що пов'язана зі спілкуванням;
- прагнення отримати юридичну освіту;
- бажання зробити професійну кар'єру в органах внутрішніх справ.

Другим за значимістю є мотив наслідування зразка, ідеалу (24%):

- продовження сімейних традицій, приклад друзів та знайомих;

- романтична мрія;
- інтерес до працівників поліції.

Третє місце посідають моральні мотиви (19%):

- тяга до справедливості;
- стурбованість високим рівнем злочинності;
- прагнення до морального задоволення.

На четвертому місці знаходяться соціально-економічні мотиви (14%):

- стабільний зарібок, пільги;
 - пошук виходу із складних економічних та побутових умов;
- агітаційна робота кадрових служб;
- випадковий збіг обставин;
 - безробіття.

Останнє місце займає мотив, який включає схильність до воєнізованої служби (13%):

- тяга до ризику, небезпеки;
 - прагнення змінити характер, стати більш упевненим;
 - бажання почувати себе в безпеці;
 - бажання носити формений одяг, мати зброю.
- Порівняльний аналіз особливостей рис в залежності від виду діяльності внесено до табл. 1

Таблиця 1

Особливості особистісних рис в залежності від виду діяльності

сфера впливу	Емоційно - вольова	Комунікативна	Інтелектуальна	Особистісна
вид діяль- ності				

слідча діяльність	Високий рівень розвитку самоконтролю, емоційна стійкість, наполегливість, жорсткість, холоднокровність.	Уміння встановлювати і підтримувати психологічний контакт, уміння розуміти психічний стан співрозмовник, уміння слухати, емпатія, широкий спектр стилів поведінки в конфліктних ситуаціях, почуття гумору, наполегливість і принциповість у прийнятті рішень, авторитарність.	Високий рівень інтелектуально о розвитку, спостережливість, гнучкість розумових процесів, спроможність до аналізу і узагальнення, уміння прогнозувати, критичність, <i>Продовження табл. 1</i> спостережливість, творче мислення, розвинута інтуїція, хороша пам'ять, розвинута довільна увага.	Адекватна самооцінка, самостійність, сміливість, активність, самоповага, відповідальність.
оперативно-розшукова діяльність	Відповідальність, спроможність об'єктивно оцінювати власні досягнення, сили та можливості, наполегливість, врівноваженість, емоційна стійкість, самовладання.	Товариськість, уміння давати об'єктивну оцінку діям та вчинкам інших людей, уміння відстоювати власну точку зору, уміння співвідносити власні дії з діями інших осіб, уміння швидко знаходити доцільну форму спілкування в залежності від індивідуальних	Аналітичність мислення, уміння бачити декілька можливих шляхів вирішення завдань, знаходити нові незвичайні рішення, спроможність прийняти вірне рішення при гострій нестачі необхідної інформації та обміркування,	Стійка адекватна самооцінка, самостійність, активність, оптимізм, відсутність внутрішніх конфліктів.

		властивостей співрозмовника .	спроможність розглядати проблему з декількох різних позицій, хороша пам'ять на зовнішній стан та поведінку людини, здатність легко запам'ятати словесно-логічний матеріал, пам'ять на колір, величину, розташування об'єктів, спостережливість.	
профілактична діяльність	Наполегливість у досягненні цілей, впевненість у власних силах, врівноваженість, самовладання, спроможність привертати до себе людей, викликати у них довіру, вміння відстоювати свою точку зору.	Емоційна стійкість, емпатія, самостійність, товарицькість, тактовність.	Високий інтелект, розвинена уява, пам'ять, аналітичність мислення, спроможність швидко діяти в умовах дефіциту часу, критичність мислення, проникливість, гнучкість, творчість, проникливість.	Стійка адекватна самооцінка, активність, оптимізм, чуйність, моральність, охайність, доброзичливість.
екстремальна	Вміння переборювати	Вміння спілкуватися з	Уміння швидко приймати	Дисциплінованість,

діяльність	и страх під час роботи в складних умовах, емоційна стійкість, наполегливість, високий рівень самоконтролю, працездатність.	людьми різного соціального статусу, схильність до ризику, висока соціальна сміливість, самостійність, авторитарність.	найоптимальніше з усіх рішення у ситуації, яка змінюється, уміння бачити декілька можливих шляхів вирішення завдань, спроможність прогнозувати події, розвинута пам'ять, увага, логічне мислення.	відповідальність, адекватність самооцінки, активність, тактовність.
охоронна діяльність	Врівноваженість і самовладання, спроможність до тривалого зберігання високої активності, спроможність не піддаватися сторонньому впливу, відповідальність, збереження зібраності в умовах, що стимулюють порушення.	спроможність швидко знайти доцільну форму спілкування із співрозмовником, висока соціальна сміливість, схильність до ризику, товариськість.	Уміння бачити декілька можливих шляхів вирішення завдань та вибирати найефективніший, спроможність до відтворення зорового образу за словесним описом, спроможність швидко діяти в умовах дефіциту часу, добре розвинута моторна пам'ять, зорова пам'ять, спроможність протягом тривалого часу утримувати в	Сильний тип нервової системи, обережність, врівноваженість, активність.

			пам'яті великий обсяг інформації, безпомилково відтворювати прочитаний текст, спостережливість, спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, увага до дрібниць, розподіляти увагу при виконанні декількох дій, завдань.	
диспетчерська діяльність	Висока працездатність, емоційна стійкість, врівноваженість і самовладання.	Товариськість, тактовність, вміння працювати з людьми і швидко встановлювати контакт, самостійність.	Високий інтелектуальний рівень, спроможність швидко діяти в умовах дефіциту часу, високий рівень довільного запам'ятовування.	Дисциплінованість, терплячість, активність, адекватна самооцінка, впевненість в своїх силах, толерантність.
адміністративно-наглядова діяльність	Емоційна врівноваженість, висока стресостійкість, спроможність до тривалого зберігання високої активності.	Товариськість, почуття гумору, наполегливість і принциповість у прийнятті рішень, вміння слухати, емпатія.	Високий інтелектуальний рівень, розвинута пам'ять та мислення, високі показники розподілу і концентрації уваги.	Чесність, дисциплінованість, відповідальність, обережність, ввічливість, тактовність, впевненість, охайність.

2.2. Вплив особистісних особливостей на результат діяльності

Будь-яка професійна діяльність ставить до людини певні вимоги і накладає своєрідний відбиток на його особистість і весь спосіб життя. І для того, щоб визначити, якими особистісними якостями, що обумовлюють ефективність професійної діяльності повинен володіти працівник органів внутрішніх справ, необхідно піддати психологічного аналізу саму цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру.

Психологічні особливості діяльності працівника органів внутрішніх справ у даний час досить докладно досліджені в юридичній психології. При цьому розробка даної проблеми йшла як у плані психологічного аналізу структури професійної діяльності працівника органів внутрішніх справ, так і в плані психологічної характеристики властивого їй комплексу психологічних особливостей.

На думку авторів, які проводили дослідження (Васильєв В.Л., Дулов А.В., Коновалова В.Є., Столяренко О.М. та ін.), діяльність працівника органів внутрішніх справ характеризується наступними специфічними психологічними особливостями.

По-перше, це правова регламентація діяльності працівників органів внутрішніх справ – одна з найбільш специфічних особливостей професійної діяльності в органах внутрішніх справ. Діяльність правоохоронців строго регламентована правовими нормами (законодавчими актами, нормативними документами МВС тощо). Правова регламентація підпорядковує діяльність правоохоронця порядку, суворо встановленому нормами закону. Невиконання або неналежне виконання працівником своїх службових обов'язків завжди є порушенням того чи іншого закону. Все це в кінцевому підсумку породжує підвищену відповідальність правоохоронця за свої рішення та дії.

Це, однак, не означає, що працівник МВС не вільний у своїх волевиявленнях, у виборі засобів здійснення діяльності, її найбільш раціональної та ефективної організації. До числа психологічних особливостей професійної діяльності

працівників органів внутрішніх справ слід віднести і наявність широкого тактичного простору, який дається їм у рамках норм закону і професійної моралі.

Іншою психологічною особливістю діяльності працівника органів внутрішніх справ є наявність владних повноважень. В інтересах справи працівникам надано право в необхідних випадках втручатися в особисте життя людей, з'ясувати обставини, які нерідко намагаються приховати від оточуючих, входити в житло громадян, обмежувати в необхідних випадках свободу окремих громадян і навіть позбавляти її. Психологічний стан працівника, визначається насамперед високим ступенем відповідальності, а застосування ним своїх повноважень передбачає вирішення низки розумових завдань, що дозволяють визначити необхідність і розумність дій, їх законну основу. Нерідко це пов'язано з необхідністю зупинитися на одному з варіантів і тому характеризується особливою напруженістю. Уміння розумно, законно користуватися наданою владою - одне з найважливіших професійних вимог до працівника органів внутрішніх справ. В значній мірі правомірність і доцільність використання влади залежить від особистісних якостей працівників МВС.

У професійній діяльності працівника органів внутрішніх справ можна виділити наступні основні елементи: пізнавальну діяльність, конструктивну, організаторську і комунікативну [9]. Зрозуміло, в реальній діяльності правоохоронець кожен з цих структурних компонентів не зустрічається в чистому вигляді: всі вони функціонують в органічній єдності.

Важко не оцінити значення пізнавальної діяльності для всієї діяльності правоохоронця. Без здійснення пізнавальної діяльності неможливо досягти жодної мети боротьби зі злочинністю, без пізнання не може реалізуватися ні діяльність в цілому, ні один із зазначених вище її компонентів. Тільки в результаті процесу пізнання з'являється можливість цілеспрямованого здійснення інших дій працівника.

Щоб вирішувати завдання боротьби зі злочинністю, пізнавальна діяльність

державо-службовця повинна забезпечити встановлення фактів, обставин, причинних залежностей, які відносяться як до подій сьогодення, минулого, так і майбутнього часу. Наприклад, на зборі, аналізі, узагальненні інформації щодо виявлення осіб, що представляють оперативний інтерес, і передбачення їх незаконних дій у майбутньому ґрунтується вся робота по запобіганню злочинів, а також робота з розкриття скоєних злочинів.

З огляду на складність, багатоплановість, розмаїття завдань, розв'язуваних державо-службовцем, недостатність, а часто суперечливість їхніх умов, мінливість вихідних даних, наявність елементів раптовості і т.п., можна з повною підставою віднести пізнавальну діяльність правоохоронця до розряду творчих, а основною формою забезпечення пізнання в ній назвати практичне творче мислення.

Щодо конструктивної діяльності, під нею розуміється розумова діяльність, спрямована на планування дій по розкриттю, розслідуванню, попередженню злочинів, розшуку злочинців, що сховалися злочинців і т.д. Якщо при реалізації пізнавальної діяльності мислення прагне, в основному, дати відповідь на питання, що ще невідомо, що потрібно додатково виявити, знайти для вирішення конкретного завдання, то в конструктивній діяльності здійснюється планування самих етапів пізнавальної діяльності, тобто в ній дається відповідь на питання, в якій послідовності ми будемо шукати невідоме. Іншими словами, пошукова та конструктивна діяльності правоохоронця є дві сторони єдиного процесу мислення, що характеризують різні його етапи.

Організаторська діяльність має своєю метою забезпечення оптимальних умов для здійснення всіх інших видів професійної діяльності правоохоронця. Її змістом є управління процесами розкриття, розслідування, попередження злочинів, що проявляється в оперативному керівництві, обліку і контролі, підтримці взаємодії між учасниками цих процесів. Вона складається як з передачі та обміну інформацією, так і організації дій інших осіб, які повинні за родом своїх обов'язків виконувати вказівки державо-службовця.

Комунікативна діяльність працівника МВС полягає в отриманні необхідної інформації за допомогою спілкування, тобто безпосереднього мовного контакту з оточуючими в цілях вирішення практичних оперативно-службових завдань. Щоб впливати на людей в процесі спілкування, в особистості працівника МВС повинні гармонійно поєднуватися досить високий інтелект та ерудиція з сильною волею, а також комплексом особистих властивостей, що визначають його людську привабливість.

Навіть поверховий огляд основних психологічних особливостей та структурних елементів професійної діяльності правоохоронця показує, наскільки складна і багатогранна його діяльність. Вона пред'являє до нього безліч різних вимог, серед яких одне з найважливіших - володіння розвиненими професійно значущими якостями особистості.

У першу чергу до них відносять:

- професійно-психологічну орієнтованість особу;
- психологічну стійкість;
- розвинені вольові якості: вміння володіти собою в складних ситуаціях, сміливість, мужність, розумну схильність до ризику;
- добре розвинені комунікативні якості: вміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати і підтримувати довірчі відносини;
- здатність чинити психологічний вплив на людей при вирішенні різного роду оперативно-службових завдань;
- рольові уміння, здатність до перевтілення;
- розвинені професійно-значущі пізнавальні якості: професійну спостережливість і уважність, професійно розвинену пам'ять, творча уява;
- професійно розвинуте мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливості, розвинену інтуїцію;
- швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці.

Дані якості не властиві людині від самого початку. Їхнє формування і

розвиток – тривалий і напружений процес, але це є необхідною умовою професійного становлення працівника органів внутрішніх справ. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей особистості правоохоронця перешкоджають нормальному здійсненню ним своїх функціональних обов'язків, породжують помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації та професійної деформації особистості. У зв'язку з цим великого значення набуває професійно-психологічна підготовка державо-службовця, одне з призначень якої - формування у працівників МВС даних якостей.

Виняткова складність діяльності органів правопорядку диктує високі вимоги до професійної підготовленості і виучці кожного працівника. Діяльність надає зворотний вплив на правоохоронців як суб'єктів діяльності, розвиваючи їх знання, навички, вміння та здібності, формуючи певні характерологічні якості.

Діяльність працівників істотно залежить від мотивації праці, захопленості і схильності до правоохоронної діяльності.

Основна мета профілактичної діяльності працівників поліції – запобігання правопорушень і надзвичайних подій. Практично профілактична діяльність є складовою частиною роботи будь-якого працівника поліції. Однак за обсягом та пріоритетності цей вид діяльності більше характерний для дільничних офіцерів поліції, працівників підрозділів з профілактики правопорушень неповнолітніх та деяких інших категорій працівників.

Профілактична діяльність будується на активному спілкуванні з населенням, представниками органів місцевої влади, посадовими особами, що пред'являє особливі вимоги до комунікативних якостей і педагогічним здібностям працівників поліції, точному дотриманню законних прав громадян та правових актів.

Згідно з професіограмою, дільничний офіцер поліції, для успішної професійної діяльності повинен мати наступні психологічні якості:

- професійну спостережливість;

- врівноваженість, самовладання при конфліктах;
- здатність зблизити до себе людей, викликати у них довіру;
- спостережливість;
- вміння відстоювати свою точку зору;
- здатність до відтворення образу за словесним описом;
- вміння робити висновки з суперечливої інформації
- пам'ять на зовнішність і поведінку людини;
- здатність до швидкого встановлення контактів з новими людьми[53].

Дослідження показали, що значно ускладнюють психологічну придатність до профілактичної діяльності працівників поліції наступні показники: індивідуалізм; соціальна відчуженість, порушує систему міжособистісних відносин і ускладнює соціальну взаємодію; надмірна тяга до домінування і наполеглива тенденція до лідерства; зниження рівня мотиву досягнення мети діяльності, тривожність; недоліки в вольової сфері та зниження вольових зусиль; наявність психотичних рис особистості і др.[53].

Результати будь-якого виду діяльності працівників правоохоронних органів залежать від її якісних характеристик: нормативності, організованості, підготовленості, освоєності та ефективності.

Нормативність діяльності являє собою ступінь відповідності працівників правовим і моральним нормам, положенням професійної етики, орієнтації на застосування тільки законних способів боротьби з протиправними діями.

Організованість створює реальний фундамент для успішної діяльності працівників. Вона виражається у визначенні відповідних форм організації і стрункої системи реалізації професійних завдань органів правопорядку.

Підготовленість виражається в наявності у працівника відповідних знань, умінь і навичок. Важливу роль нарівні з іншими видами підготовленості (юридичної, спеціальної) грає професійно-психологічна підготовленість.

Якщо підготовленість виступає як передумова успішної роботи, то освоєння визначає реальне оволодіння нею працівником органів правопорядку, високий

ступінь виконання відповідної діяльності.

Ефективність правоохоронної діяльності має наступні характеристики: продуктивність, виражається у кількісних та якісних результатах діяльності; швидкість, яка відображає швидкість, чіткість і організованість дій; темп діяльності, що визначає співвідношення «енергійних» ділянок і спадів у діяльності працівника протягом фіксованої періоду часу; повноту, залежну від обсягу реалізованих дій, необхідних для успішного виконання діяльності; стабільність, яка відображає успішність виконання діяльності працівника протягом тривалого періоду часу і збереження стійкої результативності діяльності.

На ефективність діяльності впливають і умови праці робітників МВС. Для умов діяльності дільничного характерні такі особливості: ненормований робочий день (середня тривалість 11 годин); відсутність регулярних днів відпочинку; часті нічні чергування; виконання численних доручень, не пов'язаних з обслуговуванням території, значні переміщення в просторі, особливо в сільській місцевості, при відсутності службового транспорту (у середньому дільниця являє собою 5-8 населених пунктів); різноспрямоване коло обов'язків; надмірна кількість контактів із людьми; час зміна об'єктів діяльності, розмаїття локальних завдань; визначена роз'єднаність непослідовність діяльності у зв'язку з великою кількістю не пов'язаних один з одним доручень і вказівок. Дільничний працює за індивідуальним планом, який складається на місяць та на кожен день, і заноситься в робочий зошит [6]. Робоче місце для прийому громадян знаходиться на опорних пунктах охорони громадського порядку або в кімнатах дільничного. Час прийому громадян щоденно складає біля двох годин і, як правило, поєднується із веденням документації (відносно піднаглядних осіб та скоєних на дільниці злочинів і т.п.). Діяльність дільничного офіцера носить в основному індивідуальний характер. Він несе персональну відповідальність за підтримання правопорядку на визначеній території міста або сільської місцевості. Дільничний взаємодіє з

працівниками інших служб. Взаємодія забезпечується шляхом обміну інформацією, виконання конкретних завдань служб і здійснення спільних заходів. Дільничний забезпечується табельною вогнепальною зброєю, спеціальними засобами, службовим автотранспортом, засобами зв'язку. У службових цілях він може використовуватися засобами зв'язку, що належать підприємствам, установам, організаціям, суспільним об'єднанням і громадянам. Для проїзду до місця стихійного лиха, при оголошенні сбору по тривозі та в інших випадках, що не терплять зволікання, дільничний інспектор має право використовувати будь-які транспортні засоби (крім дипломатичних і спеціальних).

Більшість опитаних дільничних вважають свою службову діяльність важкою внаслідок ненормованого робочого дня, великого обсягу обов'язків, значних нервово-психічних навантажень, тривалого перебування на ногах, надмірної кількості контактів із людьми, поганого харчування під час робочого дня. Кількість занадто напружених стресових ситуацій протягом робочого дня складає, на думку дільничних, близько 4, середньою тривалістю до 5 хвилин. Наявність таких ситуацій відзначило більше 60% опитаних дільничних (62% дільничних вважають свою службу небезпечною для здоров'я, а 10% — дуже небезпечною). У процесі проходження служби значна кількість дільничних відзначає в службі визначені функціональні порушення: втома (65%), дратівливість (18%), головний біль (15%), зниження уваги (13%), слабкість (8%) і сонливість (7%); приблизно 2% відзначають лиш серйозні порушення: “пісок в очах”, болі в попереку. Тільки 10% опитаних не визначають у себе яких-небудь соматичних порушень, а 42% скаржаться на різні порушення. У середньому близько 1.5 разу на рік дільничні знаходяться на лікарняному і понад 3 рази на рік переносять захворювання на ногах; біля 30% відзначають у себе наявність хронічних захворювань (в основному шлунково-кишкових); близько 12% перебувають на обліку з приводу хронічного захворювання.

Практично здоровими вважають себе лише 60% дільничних. Основними причинами незадоволеності роботою (у порядку зменшення значимості) є:

- низьке матеріально-технічне забезпечення;
- низький рівень грошового забезпечення;
- неспокійна, нервова, напружена служба; велике коло обов'язків;
- виконання службових обов'язків шкодить здоров'ю.

Аналіз експертних оцінок показав, що для дільничних, які успішно працюють, характерні такі індивідуально-психологічних якості.

Професійна спостережливість, яка виявляється:

- у розумінні суті явищ, речей, що спостерігаються;
- у відшуканні і фіксуванні ознак поведінки, наявності речей, документів, змісту

Розвинута пам'ять дільничного офіцера, що полягає:

- в умінні швидко, точно і в достатньому обсязі фіксувати необхідну інформацію;
- у запам'ятанні оперативно обстановки в регіоні, на адміністративній дільниці, крема й ті реальні сили і засоби, що можуть бути використані для боротьби із злочинністю, зберіганні її в оперативній пам'яті і в належний момент у відтворенні не тільки особливості окремого злочину, але й інформацію про багато інших злочинів (типових і унікальних), фактах, особах і обставинах;
- у зберіганні в довготривалій пам'яті автобіографічних даних осіб, що проживає на адміністративній дільниці і становлять інтерес для профілактичної роботи;
- у запам'ятанні зорової, словесної інформації, розпізнавальних рис людини.

Професійне мислення дільничного:

- творчість
- здатність до самостійного поставлення завдань і знаходження способів їх вирішення;

- гнучкість
- уміння змінювати власну діяльність і змінювати прийняті рішення згідно з новою інформацією, здатність відходити від шаблонних рішень;
- уміння оцінювати широке коло питань і фактів, використанням великої кількості знань із минулого досвіду. Здатність до одночасного висунення декількох варіантів рішення;
- критичність
- співвідношення задумів рішень з об'єктивними умовами завдання;
- обґрунтованість, аргументованість задумів, які виділяють як переважні;
- вибірковість
- уміння знайти в умовах завдання найважливіше розпізнати, відокремити головні зв'язки і закономірності від другорядних;
- оперативність
- уміння вирішувати завдання в короткий час, швидко орієнтуватися в умовах завдання;
- проникливість
- уміння розбиратися в рушійних мотивах поведінки людей, здатність розуміти і випереджати їх вчинки.

Емоційно-вольова сфера дільничного :

- наполегливість у досягненні цілей;
- адаптивність психологічних якостей дільничного відносно специфіки оперативної службової діяльності;
- постійна впевненість у власних силах і здібностях вирішувати службові завдання.
- врівноваженість, самовладання при конфліктах;
- спроможність привертати до себе людей, викликати у них довіру;
- тонка спостережливість у душевному житті людини;
- уміння відстоювати свою точку зору;

- спроможність швидко діяти в умовах дефіциту часу; уміння робити висновки із суперечливої інформації
- спроможність до швидкого встановлення контактів із новими людьми.

Головним мотивом професійного вибору дільничних є мотив, пов'язаний змістовними аспектами діяльності (прагнення до активної різноманітної та живої роботи інтерес до діяльності, пов'язано зі спілкуванням з людьми; прагнення одержати юридичну освіту; бажання зробити професійну кар'єру в органах внутрішніх справ). Цей змістовний значимий мотив характерний для 27% відповідей.

Другим за значимістю є мотив, пов'язаний із прагненням наслідувати зразок, еталонну традицію при виборі професії (сімейна традиція; приклад друзів, знайомих, що працюють в органах внутрішніх справ; романтична мрія, пов'язана з детективним жанром мистецтвами, книгами, фільмами; інтерес до працівників міліції, їхній авторитет; позаштатна робота в органах внутрішніх справ; військова служба у внутрішніх військах). Наслідувальний мотив характерний для 24% відповідей. Наступним за значимістю є моральний мотив (прагнення до морального задоволення бажання активно брати участь у боротьбі зі злочинністю, прагнення до справедливості, стурбованість високим рівнем злочинності, сильна незадоволеність існуючим становищем) - 20% усіх відповідей.

Соціально-економічний чинник займає передостаннє місце в мотиваційній структурі професійного вибору дільничних (стабільний заробіток, пільги; необхідність вільного часу для інших занять; пошук виходу з важких економічних умов; випадковий збіг обставин; безробіття; агітаційна робота кадрових служб) – 5% відповідей. Останяє місце (14%) займають прагнення змінити характер, стати більш впевненим; бажання носити форму, мати зброю; схильність до воєнізованої служби; прагнення до ризику, небезпеки; бажання почувати себе в безпеці. Як правило, професійний вибір дільничних є мотивованим. У зв'язку з цим можна говорити про наявність певної

мотиваційної структури професійного вибору, що характеризує всю популяцію служби дільничних. Зокрема, ієрархія мотивів професійного вибору дільничних являє собою наступну структуру за ступенем значимості:

- змістовно-значущий мотив,
- наслідувальний,
- моральний,
- соціально-економічний.
- особистісний.

Приблизно в 25% дільничних не виправдалися очікування від службової діяльності в посаді дільничного. Близько 30% вважають, що професійні надії виправдалися, 45% дільничних відчують труднощі з оцінкою професійної долі. Однак, той факт, що приблизно 50% дільничних у різному ступені мають бажання перейти в іншу службу, дає уявлення про професійну незадоволеність.

Як правило, на посаду дільничного призначаються особи, що мають певний досвід служби в поліції. Найбільша кількість кандидатів надходить з посди поліціонерів, з інспекторських посад інших служб (карного розшуку, кримінальної поліції та ін.) Приблизно 25% складає новий прийом на службу в органах внутрішніх справ на посаду дільничного. Та категорія осіб, як правило, має дуже поверхове уявлення про майбутню службову діяльність.

Протипоказання до виконання , професійних обов'язків [6].

Мотиваційно-ціннісні протипоказання:

- низький рівень моральності, безчесність, користолюбство;
- безвідповідальність у роботі;
- недисциплінованість;
- недобросовісність;
- виражена мотивація уникнення невдачі;
- неспроможність вирішувати професійні завдання в ситуаціях, пов'язаних з високим ступенем ризику та підвищеною небезпекою для життя й здоров'я.

Інтелектуальні протипоказання:

- знижений інтелект;
- інтелектуальна ригідність;
- виражена емоційна деструкція;
- нерозвинена уява слабка пам'ять слабка пізнавальна активність.

Комунікативні протипоказання:

- виражена інтровертованість;
- властолюбство;
- цинізм;
- емоційна нестійкість;
- надмірна агресивність;
- риси залежності;
- вразливість;
- відсутність емпатійності;
- когнітивна й афективна ригідність.

Особистісні протипоказання:

- нестійка самооцінка;
- відсутність самостійності;
- пасивність;
- наявність внутрішніх конфліктів;
- песимізм.

До основних чинників досягнення успішності у працівників органів внутрішніх справ, можна віднести:

- особистісний фактор, як система потенційних та актуальних здібностей особистісних особливостей, необхідних для успішності органів внутрішніх справ;
- інтелектуальний чинник, як система розумових можливостей, необхідних для вирішення завдань і проблем цієї діяльності;

- соціально-психологічний фактор, що складається з особливостей і ситуації соціально-психологічної обстановки, що панує в суспільстві в цілому, або в певної спільноти людей;
- мотиваційний чинник, як базовий мотиваційний механізм, забезпечує цілеспрямовану регуляцію успішність і формування нової мотивації і нових цілей.

Успішність працівників органів внутрішніх справ, залежить від таких особистісних особливостей:

- інтелектуальні здібності та якості, в т.ч. освіченість, широта кругозору, етика поведінки, вміння чітко висловити свої думки, здатність до самоаналізу отриманої інформації та вміння з неї зробити висновок;
- вольові якості: вміння відстоювати свою точку зору, здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, зібраність в умовах складної обстановки, наполегливість у подоланні виниклих труднощів, вміння змусити себе робити нецікаву роботу;
- якості емоційного характеру, такі як врівноваженість, переживання, сором, докори сумління, насолоди, захоплення.

Досягнення успіху у професійній діяльності органів внутрішніх справ – це складна інтегральна характеристика, яка залежить від багатьох факторів, таких як мотивація, установка, адаптація, професійна кваліфікація (рівень професійних знань, умінь і навичок), функціональний стан, вікові особливості, стан здоров'я і, нарешті, індивідуально-психологічні особливості та соціальні характеристики людини.

Короткі висновки до Розділу II

Кожній з правоохоронної діяльності властиві свої особливості: умови проходження служби, змістовність завдань, наявність визначених особливостей та якостей особистості та ін.

Основними критеріями ефективності діяльності працівників МВС є : швидкість, чіткість і організованість дій; темп діяльності, повнота діяльності, і соціальна сторона – оцінка суспільства, а також індивідуальні властивості особистості: мотивація, установка, адаптація, функціональний стан, вікові особливості, стан здоров'я та індивідуально-типологічні особливості та соціальні характеристики людини.

Аналізуючи Розділ II встановлено, що для успішної професійної діяльності працівникам МВС необхідно мати наступні психологічні якості:

- наполегливість у досягненні цілей;
- впевненість у власних силах;
- рівноваженість та самовладання;
- емоційна стійкість;
- самостійність;
- високий інтелект;
- стійка адекватна самооцінка;
- активність;
- моральність;
- чуйність;
- доброзичливість;
- схильність до ризику;
- товариськість та ін..

При цьому важливо пам'ятати, що типологічні особливості виступають лише як один з факторів успіху, полегшують її досягнення, але не гарантують його.

РОЗДІЛ III ПРОВЕДЕННЯ ДІАГНОСТИЧНОЇ РОБОТИ НА ПРИКЛАДІ ВИЯВУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МВС

3.1. Організація дослідження та опис досліджуваних

Дослідження випускної кваліфікаційної роботи проводилися на базі Головного управління Національної поліції, Новокодацького відділення поліції ГУНП, Індустріального відділення поліції ГУНП та Красногвардійського відділення поліції, серед них 13 осіб – Красногвардійського відділення поліції ГУНП, 13 осіб – Новокодацького відділення поліції ГУНП, 22 особи – Головного управління Національної поліції, 19 – Індустріального відділення поліції ГУНП (рис.2).

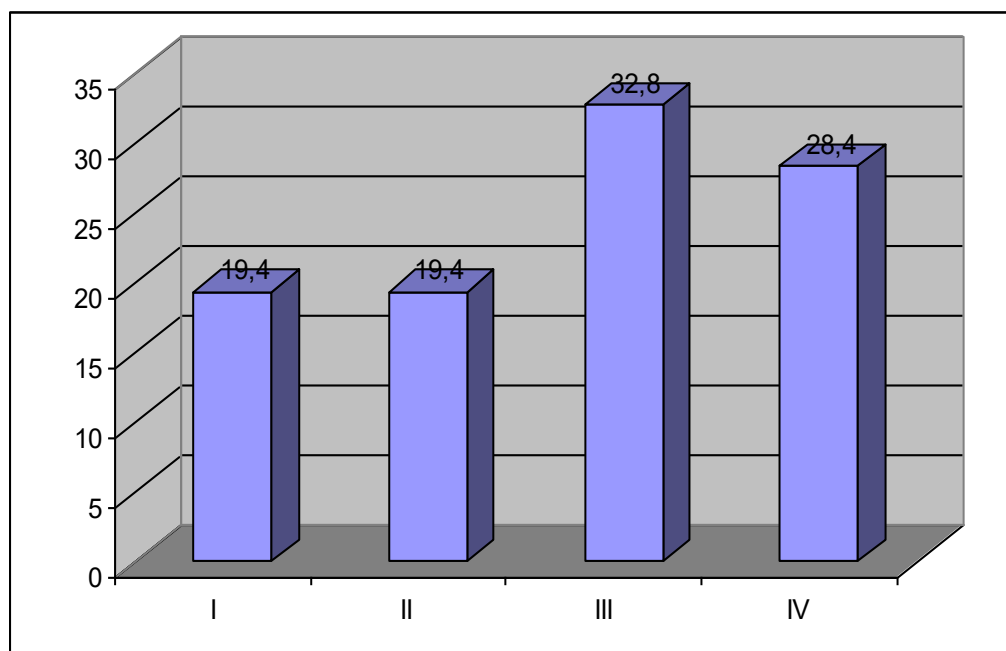


Рис. 2 Відсоткове співвідношення працівників МВС (профілактична діяльність) за місцем роботи

Примітка: I – Красногвардійське відділення поліції ГУНП; II – Новокодацьке відділення поліції ГУНП; III – Головне управління Національної поліції; IV – Індустріальне відділення поліції ГУНП.

В дослідженні приймали участь 67 працівників МВС віком від 21 до 49 років, серед них 20-30 років – 27 осіб, 31-40 років – 27 осіб, 41-50 років – 13 осіб (рис.2).

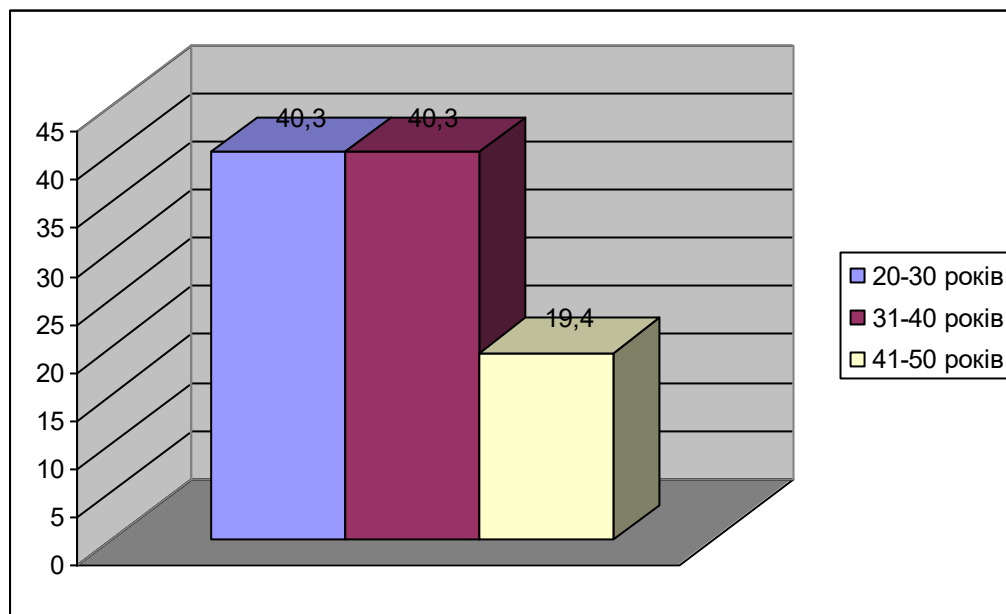


Рис. 2 Вікові групи досліджуваних осіб у відсотковому співвідношенні

Серед учасників досліджування приймали участь (табл. 2) 95,5% чоловіків та 4,5% жінок.

Таблиця 2

Відсоткове співвідношення досліджуваних чоловіків та жінок (профілактична діяльність)

Чоловіки		Жінки	
Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
64	95,5	3	4,5

3.2. Опис методик дослідження

Для емпіричного дослідження теми кваліфікаційної роботи використовували такі методики: особистісний опитувальник Р. Кеттела – «Шістнадцять особистісних факторів» 16 PF (далі 16 PF) , п'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка), опитувальник «Діагностика мотивації досягнення» А. Мехрабіан, опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР -25), запропонований Т.В. Корнілова, авторські опитувальники, методика для жінок, Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок-правоохоронців в системі МВС», методика для чоловіків, Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності чоловіків-правоохоронців в системі МВС»

Нами було прийняте рішення про використання саме цих методик для підтвердження гіпотези роботи, так як саме ці методики надають інформацію для аналізу багатьох особистісних факторів, зробити комплексну оцінку психологічних особливостей особистості та ступінь впливу їх на успішність діяльності працівників МВС України. Вибір методів дослідження був визначений теоретико-методологічною основою дослідження.

Перша методика – особистісний опитувальник Р. Кеттела 16 PF є одним з найбільш поширених анкетних методів оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості як за кордоном, так і у нас в країні. Він розроблений під керівництвом Р. Кеттела і призначений для написання широкої сфери індивідуально-особистісних відносин. Відмінною рисою даного опитувальника є його орієнтація на виявлення відносно незалежних 1916 факторів (шкал, первинних рис) особистості. Дане їхня якість була виявлена з допомогою факторного аналізу з найбільшої кількості поверхневих рис особистості, виділених спочатку Кеттела. Кожен фактор утворює кілька поверхневих рис, об'єднаних навколо однієї центральної риси [34].

Існує 4 форми опитувальника: А і В (187 запитань) і С і Д (105 питань). У Росії найчастіше використовують форми А і С. Найбільше поширення

опитувальник отримав в медичній психології при діагностиці професійно важливих якостей, у спорті і наукових дослідженнях.

Перед початком опитування випробуваному дають спеціальний бланк, на якому він повинен робити певні помітки, у міру прочитання. Попередньо дається відповідна інструкція, що містить інформацію про те, що повинен робити випробуваний. Контрольний час випробування 25-30 хвилин. У процесі відповідей на запитання експериментатор контролює час роботи випробуваного й, якщо випробуваний відповідає повільно, попереджає його про це. Випробування проводиться індивідуально в спокійній, діловій обстановці.

Обробка отриманих даних проводиться за допомогою ключа.

Збіг відповідей обстежуваного з «ключем» оцінюється в два бали для відповідей «а» і «з», збіг відповіді «b» - в один бал. Сума балів по кожній групі виділеної питань дає в результаті значення фактора. Винятком є чинник «В» - тут будь-яке збіг відповіді з «ключем» дає 1 бал.

Отримане значення кожного фактора переводиться в стени (стандартні одиниці) за допомогою наведених таблиць.

Стени розподіляються за біполярною шкалою з крайніми значеннями в 1 і 10 балів. Відповідно, першій половині шкали (від 1 до 5,5) присвоюється знак «-», другий половині (від 5,5 до 10) знак «+». З наявних показників по всіх 16 факторів будується так званий «профіль особистості».

16 чинників, включених в тест Кеттела, біполярних за своєю природою. Вони називаються:

А – Шизотімія - Афектотімія; В – Рівень інтелекту; С – Емоційна нестійкість - Емоційна стійкість; Е – Конформність - Домінантність; F – Стриманість-Експресивність; G – Низьке Супер-Его – Високе Супер-Его; Н – Боязкість-Сміливість; І – Суворість, Жорсткість - М'якість; L – Довірливість - Підозрлість; М – Практичність - Аутичність; N – Прямолінійність-Дипломатичність; О – Гіпертімія (спокійно) - Гіпотімія (тривожність); Q1 – Консерватизм - Радикалізм; Q2 – Соціабельність (залежність) -

Самодостатність; Q3 – Імпульсивність - Високий самоконтроль; Q4 – Розслабленість - Фрустрованість (напруженість)

Крім первинних 16 чинників, можна виділити чотири чинника другого порядку.

Формули розрахунку чотирьох вторинних факторів: Вторинні фактори обчислюються тільки по стенах.

1. Тривожність (F1).

$$F1 = ((38 + 2L + 4Q_4) - 2(C + H + Q_3)) / 10$$

2. Інтроверсія — екстраверсія (F2).

$$F2 = ((2A + 3E + 4F + 5H) - (2Q_2 + 11)) / 10$$

3. Чутливість (F3).

$$F3 = ((77 + 2C + 2E + 2F + 2N) - (4A + 6I + 2M)) / 10$$

4. Конформність (F4).

$$F4 = ((4E + 3M + 4Q_1 + 4Q_2) - (3A + 2C)) / 10$$

При інтерпретації отриманих результатів доцільно використовувати не тільки вираженість окремих факторів, але і їх поєднань, що утворюють симптомокомплекси комунікативних, інтелектуальні, емоційних і регуляторних особистісних властивостей. При цьому слід враховувати не тільки полюсні значення факторів, але й середні, які досить часто зустрічаються в практичній роботі психолога (див. дод.1).

При інтерпретації виділяють чотири групи властивостей, кожний з яких утворює свою групу факторів (табл. 3).

Таблиця 3

Групи властивостей за методикою Р. Кеттела

Групи властивостей	Фактори
Комунікативна	A, H, E, L, N, Q ₂
Інтелектуальна	B, M, N, Q ₁
Емоційно-вольова	C, F, H, I, O, Q ₄
Регуляторна	Q ₃ , G

Другою методикою, яку ми використали у роботі є п'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка) [76].

П'ятифакторний особистісний опитувальник, більш відомий як «Велика п'ятірка» («Чудова п'ятірка»), розроблений американськими психологами Р. МакКрає і П. Коста в 1983-1985 рр.. На думку Р. МакКрає і П. Коста, виділених на основі факторного аналізу п'яти незалежних змінних (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність) цілком достатньо для адекватного опису психологічного портрета особистості.

В даний час тест-опитувальник «Велика п'ятірка» придбав велику популярність і практичне значення як за кордоном, так і в Росії. У російській перекладі опитувальник був адаптований до умов російської культури В. Є. Орлом у співавторстві з А.А. Рукавишнікова та І.Г. Сеніна. Версія п'ятифакторного особистісного опитувальника в інтерпретації А. Б. Хромова представлена нижче.

П'ятифакторний тест-опитувальник являє собою набір з 75 парних, протилежних за своїм значенням висловлювань, що характеризують поведінку людини. Матеріал має п'ятиступінчасту оціночну шкалу Лайкерт (-2; -1; 0; 1; 2), за допомогою якої можна вимірювати ступінь вираженості кожного з п'яти факторів (екстраверсія - інтроверсія; прихильність - відособленість; самоконтроль - імпульсивність; емоційна нестійкість - емоційна стійкість ; експресивність - практичність).

Обробка результатів тестування.

1. Вибрані оцінні значення висловлювань переводяться у бали: Оціночна -2 - 1 0 1 2 Бали 5 4 3 2 1.

2. Бальні оцінки проставляються в бланк відповідей у праві осередку відповідних висловлювань. Кожен з основних п'яти чинників складається з п'яти первинних факторів. Приміром, основний чинник «екстраверсія - інтроверсія» складається з первинних факторів 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5. У

кількісному вираженні первинні фактори визначаються підсумовуванням трьох бальних оцінок. Приміром, первинний фактор 1.1 «активність - пасивність» оцінюється сумою балів, отриманих на висловлювання 1, 6, 11.

3. Підсумовування бальних оцінок первинних факторів по вертикалі визначає кількісну вираженість відповідного основного чинника. Приміром, сума балів первинних факторів 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 визначає кількісну вираженість першого основного чинника «екстраверсія - інтроверсія».

Таким же чином визначається кількісна вираженість інших основних факторів: II (прихильність - відособленість); III (самоконтроль - імпульсивність); IV (емоційна стійкість - емоційна нестійкість); V (експресивність - практичність).

Інтерпретація результатів тестування:

I. На основі вже аналізу первинних факторів можна скласти певне уявлення про характерологічних особливостей випробуваного. Приміром, високі бали (11-15) з первинного фактору 1.1 свідчать про певну активності випробуваного, низькі (-7) - про його пасивності. У кожному з первинних чинників ліворуч позначається риса особистості, яка за версією «великої п'ятірки» відповідає високим значенням бальних оцінок, праворуч ж позначається риса особистості з низькими бальними оцінками. Приміром, первинний фактор 1.2 (домінантність - підпорядкованість) був оцінений високими балами (11-15). Можна констатувати, що випробуваному, мабуть, притаманний ознака доміантності. Якщо ж по цьому фактору отримані низькі значення (3-7 балів), то для випробуваного швидше за все характерна ознака підпорядкованості

II. Нижче перераховані характерологічні ознаки, які можуть бути визначені у випробуваного за допомогою первинних чинників «великої п'ятірки».

1. Екстраверсія – інтроверсія: 1.1. Активність – пасивність; 1.2. Домінування – підпорядкованість; 1.3. Товариськість – замкнутість; 1.4. Пошук вражень – уникнення вражень; 1.5. Прояв - уникнення почуття провини.

2. Прихильність – відособленість: 2.1. Тепло – байдужість; 2.2. Співробітництво – суперництво; 2.3. Довірливість – підозрілість; 2.4. Розуміння – нерозуміння; 2.5. Повага інших – самоповага.

3. Самоконтроль – імпульсивність: 3.1. Акуратність – неакуратність (відсутність акуратності); 3.2. Наполегливість – відсутність наполегливості; 3.3. Відповідальність – безвідповідальність; 3.4. Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю); 3.5. Передбачливість – безпечність.

4. Емоційна стійкість – емоційна нестійкість: 4.1. Тривожність – безтурботність; 4.2. Напруженість – розслабленість; 4.3. Деприсивність – емоційна комфортність; 4.4. Самокритика – самодостатність; 4.5 Емоційна лабільність - емоційна стабільність.

5. Експресивність – практичність: 5.1. Цікавість – консерватизм; 5.2. Допитливість – реалістичність; 5.3. Артистичність – відсутність артистичності; 5.4. Сенситивність – нечутливість; 5.5. Пластичність – ригідність.

III. Сума балів первинних факторів по вертикалі визначає кількісну вираженість основного чинника. Мінімальна кількість набраних балів для будь-якого основного чинника одно 15, максимальна кількість - 75. Умовно бальні оцінки можна розділити на високі (51-75 балів), середні (41-50 балів) і низькі (15-40 балів) (див. дод. 2).

Третя методика – Опитувальник «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан)[59].

Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення, запропонована М.Ш. Магомед-Еміновим. Він призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів і студентів. Тест являє собою опитувальник, що має дві форми - чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б).

Процедура підрахунку сумарного балу. Для визначення сумарного балу необхідно користуватися наступною процедурою. Відповідям випробовуваних на прямі пункти опитувальника (відмічені знаком «+» в ключі) приписуються бали на основі наступного співвідношення:

+	-3	-2	-1	0	1	2	3
	1	2	3	4	5	6	7

Відповідям випробовуваних на зворотні пункти опитувальника (відмічені в ключі «-») приписуються бали на основі співвідношення:

+	-3	-2	-1	0	1	2	3
	7	6	5	4	3	2	1

Інтерпретація результатів Методика вимірює результуючу тенденцію мотивації, тобто ступінь переважання одного із зазначених мотивів - прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Високі показники по тесту означають, що прагнення до досягнення успіху виражено більшою мірою, ніж уникнення невдачі, низькі - навпаки.

Бали всіх досліджуваних вибірки ранжирують і виділяють дві конкретні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27% - мотивом уникнення невдачі.

Так само можна скористатися наступною сумарною шкалою: Якщо ця сума виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у даного випробовуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо ця сума балів опинилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

Якщо сума балів опинилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів чи уникнення невдач зробити не можна (див. дод. 3).

Четверта методика – Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР -25), запропонований Т.В. Корнілова [40].

Опитувальник містить 25 тверджень.

Випробуваному дається інструкція: у бланку «Протокол» Ви відзначаєте «+1», якщо висловлювання в основному Вас характеризує, «-1», якщо воно Вам не відповідає, і «0», якщо воно Вас наполовину характеризує.

Дані підраховуються за допомогою ключа та процентіальних шкал (Додаток 2). До шкалою «раціональність» відносяться пункти 1, 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 19, 24. До шкалою «готовність до ризику» відносяться пункти: 3, 4, 7 (з інтервірованим значенням), 13, 15, 16, 17, 18, 20 (з інтервірованим значенням) 21, 22, 23, 25. При підрахунку «сирих» балів пункти для кожної шкали підсумовуються (у двох зазначених випадках - пункти 7 і 20 інвертується, тобто беруться з протилежним знаком).

Потім робиться висновок про те, чи є індивідуальний показник випробуваного заниженими (потрапляє у чверть найнижчих результатів), завищеними (у чверть найбільш високих балів) або типовим для осіб даної вибірки .

П'ята методика – авторський Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок-правоохоронців в системі МВС».

Опитувальник призначений для вивчення індивідуальних особливостей професійної направленості та особливостей поведінки жінок-правоохоронців та оцінити їх взаємозв'язок з ефективною службовою діяльністю в системі МВС, а також виявити наскільки важливою та орієнтованою є кар'єра для жінок і наскільки вдало вони поєднують її із сімейними турботами. Визначити рівень їх прагнення у досягненні успіху в службі МВС.

Опитувальник містить 10 питань:

1. Що Ви знаєте про профорієнтацію?
2. Чи вважаєте Ви, що за допомогою профорієнтації можливо підвищити рівень своєї професійної кваліфікації?
3. Як Ви ставитися до проведення занять про зміни в чинному законодавстві?

4. На скільки Ви готові присвятити себе службі в органах МВС?
5. Як Вам вдається поєднувати службові обов'язки з сімейними турботами?
6. Що Ви робите для вашого професіонального розвитку?
7. Що допомагає Вам впоратись з емоційним навантаженням на службі?
8. Чи впливає заохочення на Ваше прагнення до більш ефективного виконання службових обов'язків?
9. Чи спрацьовує у Вас материнський фактор, коли стикаєтесь з веденням справ, скоєних неповнолітніми?
10. Як Ви ставитесь до вибору ваших дітей щодо роботи у системі МВС?

Кореспонденту надається інструкція: потрібно відповісти на наведені питання у формі вільної відповіді у бланку. Час для проведення даного дослідження обмежувався часом обідньої перерви, 45 хвилин.

Детально вивчаються відповіді кореспондентів, дані підраховуються за допомогою процентних співвідношень.

Висновок проводиться на основі відповідей, процентних співвідношень, який процент кореспондентів відповіли на ті чи інші питання та на підставі цих відповідей, підводяться підсумки, як жінки-правоохоронці ставляться до служби МВС.

Шоста методика – авторський Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності чоловіків-правоохоронців в системі МВС».

Опитувальник призначений для вивчення індивідуальних особливостей професійної направленості та особливостей поведінки правоохоронців-чоловіків та оцінити їх взаємозв'язок з ефективною службовою діяльністю в системі МВС, а також виявити, як та ким вбачають себе через 10 років служби, в чому прагнення до успіху у професійній діяльності, як вдається впоратися з емоціональною напругою, яка викликана ненормованим робочим днем, щоб не переносити, цей тягар на сім'ю, та вдало, професійно і ефективно виконувати свої службові обов'язки в орган МВС.

Опитувальник містить 10 питань:

1. Що Ви знаєте про профорієнтацію?
2. Чи вважаєте Ви, що за допомогою профорієнтації можливо підвищити рівень своєї професійної кваліфікації?
3. Як Ви ставитися до проведення занять про зміни в чинному законодавстві?
4. Як Ви ставитися до ненормованого робочого дня?
5. Як ваша дружина ставиться до частоті відсутності Вас вдома по службі?
6. Як Вам вдається не переносити жорсткість на службі в спілкування зі своїми близькими?
7. Які є у Вас захоплення? Що допомагає впоратись з напругою на службі?
8. Чи задовільняє Вас ваша зарплата на даний момент?
9. Чи бачите Ви себе через 10 років на службі в органах МВС?
10. Що саме вплинуло на Ваш професійний вибір?

Кореспонденту надається інструкція: потрібно відповісти на наведені питання у формі вільної відповіді у зазначеному бланку. Час для проведення даного дослідження обмежувався часом обідньої перерви, 45 хвилин.

Детально вивчаються відповіді кореспондентів, дані підраховуються за допомогою процентних співвідношень.

Висновок проводиться на основі відповідей, процентних співвідношень, який процент кореспондентів відповіли на ті чи інші питання та на підставі цих відповідей, підводяться підсумки, як чоловіки-правоохоронці ставляться до служби МВС.

3.3. Аналіз та інтерпретація даних.

Для виявлення індивідуально-психологічних якостей особистості, які можуть впливати на ефективність діяльності працівників МВС ми у нашому дослідженні акцентували увагу на наступних методиках.

Використовуючи 16 PF опитувальник Р.Кеттела, виявлено наступні дані (табл. 4, рис. 3):

Таблиця 4

Середні показники факторів за методикою Р. Кеттела у досліджувальних працівників МВС (профілактична діяльність)

фактори Р.Кеттела	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄
середн. показн.	6,9	8,8	6,9	8,2	5,4	6,3	7,27	4,1	6,6	4,3	5,7	3,3	8,4	8	6,6	6,4

Аналізуючи таблицю, ми бачимо, що:

A: середнє значення показника «шизотімія - афектотімія» (A+) складає 6,9. Люди з такими показниками звернені назовні, легкі у спілкуванні (ціклотімія).

B: середнє значення показника «рівня інтелекту» (B+) – 8,8. Такі люди швидко сприймають й засвоюють новий навчальний матеріал. Є певна кореляція з культурним рівнем, а також з реактивністю. Високі бали вказують на відсутність зниження функцій інтелекту в патологічних станах.

C: середнє значення показника «емоційна нестійкість - емоційна стійкість» (C+) – 6,9 - емоційно стійкий, тверезо оцінює дійсність, активний, зрілий.

E: середнє значення показника «конформність - домінантність» (E+) – 8,2. Така людина затверджує себе, своє «Я», самовпевнений, незалежно мисляча. Схильний до аскетизму, керується власними правилами поведінки, ворожий і авторитарний, командує іншими, не визнає авторитетів.

F: середнє значення показника «стриманість-експресивність» (F-) – 5,4. Людина з такими результатами тверезий, обережний, серйозний, мовчазний;

G: середнє значення показника «низьке Супер-Его – високе Супер-Его» (G+) – 6,3. свідомий, наполегливий, на нього можна покластися, статечний, обов'язковий.

H: середнє значення показника «боязкість - сміливість» (H+) – 7,27. Високі оцінки характеризують людину авантюрну, соціально-сміливу, незаторможену, спонтанну.

I: середнє значення показника «суворість - м'якість» (I-) – 4,1. Низькі оцінки цього фактору характеризують людину сильну, незалежну, покладається на себе, реалістичний, не терпить безглуздя.

L: середнє значення показника «довірливість - підозрілість» (L+) – 6,6. Така людина підозріла, має власну думку, не піддається обману.

M: середнє значення показника «практичність - аутичність» (M-) – 4,3. За отриманими результатами такі люди практичні, ретельні, конвенціональний. Керується зовнішніми реальними обставинами.

N: середнє значення показника «прямолінійність-дипломатичність» (N+) – 5,7. За динамічними характеристиками люди з високими показниками є лідерами в аналітичній, цілеспрямованій дискусії і у формуванні функціональних групових рішень.

O: середнє значення показника «гіпертімія (спокійність) - гіпотімія (тривожність)» (O-) – 3,3. Низькі оцінки по цьому фактору характеризують тих людей, які можуть справлятися зі своїми невдачами, на відміну від тих, хто переживає невдачі як внутрішній конфлікт.

Q₁: середнє значення показника «консерватизм - радикалізм» (Q₁+) – 8,4. Поглинений інтелектуальними проблемами, має сумніви з різних фундаментальних питань. Він скептичен і намагається вникнути в суть ідей старих і нових. Він часто краще інформований, менш схильний до моралізування, більше – до експерименту в житті, терпимий до недоладностей і до змін.

Q₂: середнє значення показника «соціабельність (залежність) - самодостатність» (Q₂+) – 8. Люди з такими показниками незалежні, схильні йти власною дорогою, приймати власні рішення, діяти самостійно. Він не рахується

з громадською думкою, але не обов'язково відіграє домінуючу роль щодо інших.

Q₃: середнє значення показника «імпульсивність - високий самоконтроль» (Q₃₊) – 6,6. Люди з високими оцінками з цього фактору схильні до організаторської діяльності і домагаються успіху в тих професіях, де потрібні об'єктивність, рішучість, врівноваженість.

Q₄: середнє значення показника «розслабленість - фрустрованість (напруженість)» (Q₄₊) – 6,4. Напружений, фрустрований, сверхреактивний (висока енергетична напруга).

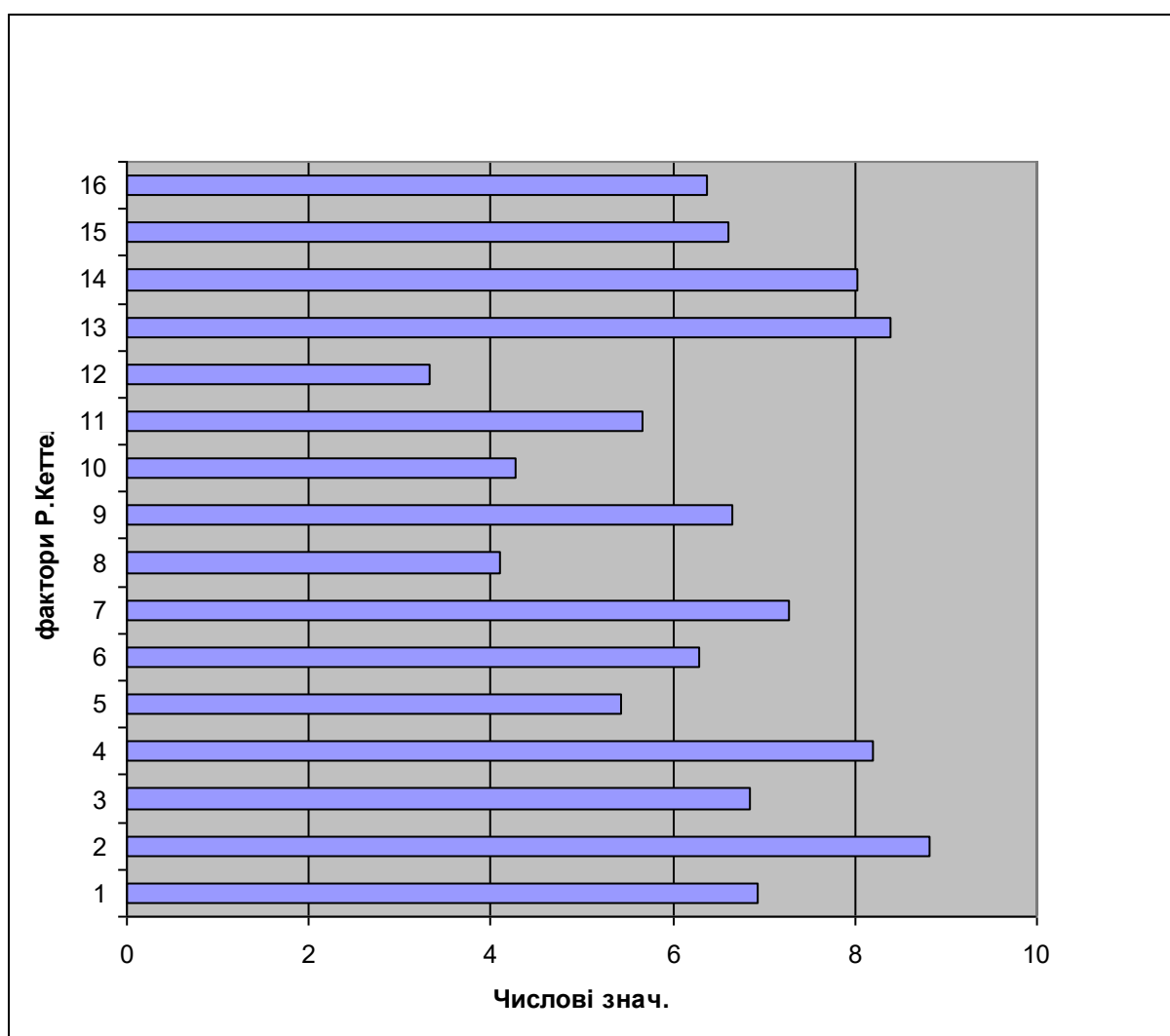


Рис. 3 Кількісні параметри факторів за методикою Кеттелла у працівників МВС (профілактична діяльність).

Для більш детального аналізу ми досліджуваних осіб розподілили по віковим групам 20-30 років, 31-40 років та 41-50 років.

Аналіз результатів за методикою Р. Кеттела враховуючи вік осіб показаний в табл. 5, рис. 4

Таблиця 5

Середні показники факторів за методикою Р. Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність) по віковим групам

Вікові групи	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄
20-30	7	9,5	6,9	8,3	5,6	6,3	7,6	3,3	6,6	4,5	5,9	3,1	8,6	8	6,5	6,4
31-40	7,1	8	7,1	8,4	5,5	6,2	7,4	4,4	6,5	4,1	5,8	3	8,2	8,1	7	6,3
41-50	6,3	9,2	6,1	7,3	4,9	5,9	6,5	5,1	7,1	4	5	4,2	8,2	8	6	6,3

Аналізуючи таблицю, встановлюємо наступні результати:

A: показник «афектотимії» в віковій групі 20-30 та 31-40 вище, ніж в групі 41-50.

B: показник «рівня інтелекту» в групі 20-30 та 41-50 вище, ніж в групі 31-40. Люди 20-30 років мають більш високий рівень розумових здібностей.

C: показник «низьке Супер-Его – високе Супер-Его» вище в групі 20-30 та 31-40. Люди старше 40 років більш сензитивності, сентиментальні та емоційної лабільності. Люди до 40 років емоційно стійкі, витримані. З віком рівень емоційної стійкості знижується.

E: показник «конформність – домінантність» вище в групі 20-30 та 31-40, ніж 41-50. Тобто люди після 40 більш конформні, а до 40 домінантні.

F: показник «стриманість-експресивність» вище у віковій групі 20-30 та 31-40 років. Ступінь життєрадісності, активності, оптимістичність у групі до 40 років, вища, ніж у групі 41-50 років. Люди старше 40 років більше стурбовані, ригідні та відповідальні, серйозні в своєму підході до життя. Чим старше вікова група тим вираженіше стриманість.

G: немає відмінностей у показнику «ступінь відповідальності» між віковими групами.

Н: показник «смівливості, рішучості у групі до 40 років, вища, ніж у групі 41-50 років. Люди до 40 років володіють більшою смівливістю і рішучістю. Люди старше 40 років більш обережні, боязкі, невпевнені.

І: за показником «суворість - м'якість» ми має низькі результати у всіх вікових групах, але в групі 20-30 років результат найнижчий. Рівень емоційної чутливості в групі 41-50 років вища, ніж в групі до 30 років. Люди старше 40 років більш сензитивності і сентиментальні.

Л: за показником «довірливість - підозрілість» вікові групи отримали високі результати, але найвищий показник у групі 41-50, тобто люди старше 40 років більш підозрілими, неспокійні, фіксовані на невдачах.

М: немає значущих відмінностей у показнику «практичності - аутичності» між віковими групами. Всі групи мають низький бал.

Н: показник «прямолінійність-дипломатичність» низький у віковій групі 41-50 років.

О: показник «гіпертімія (спокійність) - гіпотімія (тривожність)» мають низьке значення, але підвищується в групі 41-50. Люди старше 40 років більш тривожні.

Q₁: немає значущих відмінностей у показнику «консерватизм - радикалізм» між віковими групами.

Q₂: немає значущих відмінностей у показнику «соціабельність» між віковими групами

Q₃: немає значущих відмінностей у показнику «рівень самоконтролю» між віковими групами.

Q₄: немає значущих відмінностей у показнику «фрустрованість, напруженість» між віковими групами.

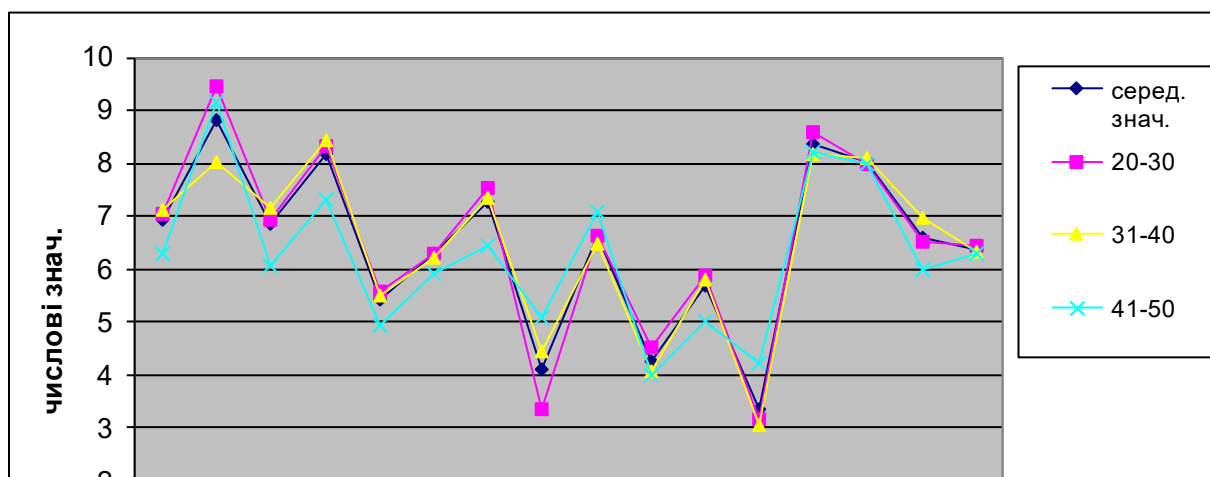


Рис. 4 Кількісні параметри факторів за методикою Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність) по віковим групам

Примітка: серед.знач. – Середні показники факторів за методикою Р. Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність)

За результатами тестування вторинних факторів за методикою Кеттела ми отримали наступні дані (табл. 6, рис. 5):

Таблиця 6

Середні показники вторинних факторів по методиці Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність)

F1 тривожність	F2 інтроверсія - екстраверсія	F3 чутливість	F4 конформність
3,53	6,97	6,84	7,63

Аналізуючи таблицю, ми виявили:

F1: за фактором «тривожність» середнє значення показника складає 3,5. Низькі бали означають, що людина задоволений тим, що є, і може домогтися того, що йому здається важливим. Однак дуже низькі бали можуть означати брак мотивації у важких ситуаціях.

F2: середнє значення показника «інтроверсія - екстраверсія» – 6,97. Високі бали показують, що людина соціально контактна, успішно встановлює і

підтримує міжособові зв'язки. Це може бути дуже сприятливим моментом у ситуаціях, що вимагають темпераменту такого типу. Цю рису слід вважати завжди сприятливим прогнозом у діяльності.

F3: середнє значення показника «чуйність» – 6,84. Високі бали - заповзятлива, рішуча і гнучка особистість. Ця людина схильний не помічати життєвих нюансів, направляючи свою поведінку на занадто явне і очевидне. Якщо виникають труднощі, то вони викликають швидку дію без достатнього роздуми.

F4: середнє значення показника «комфортність» - 7,63. Високі бали - агресивна, незалежна, відважна, різка особистість. Виявляє значну ініціативу.

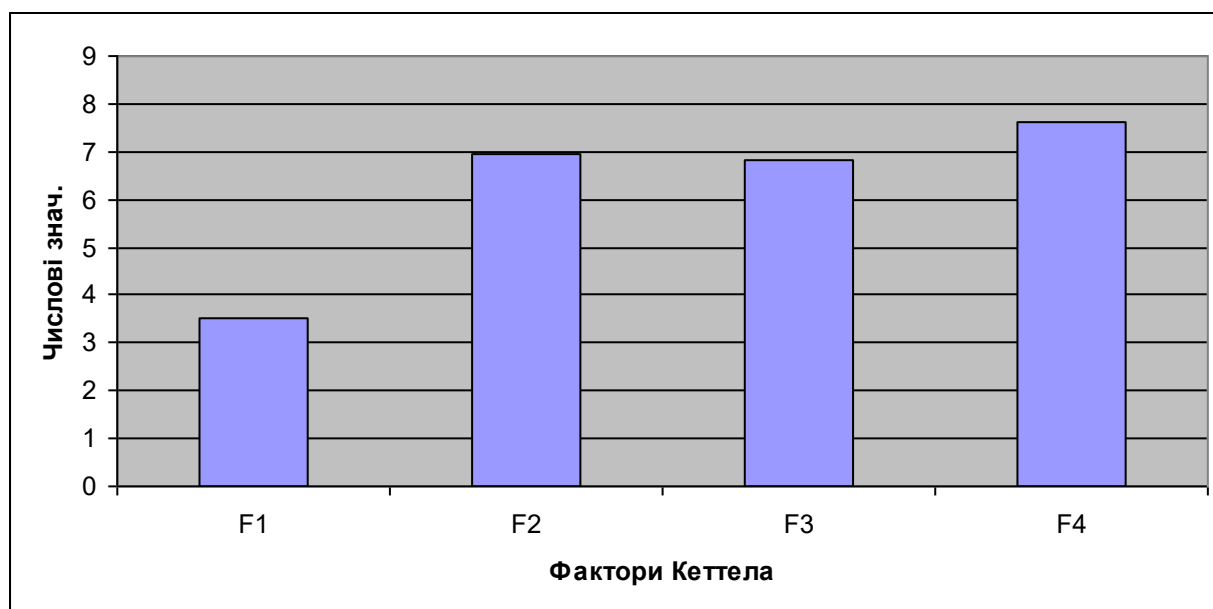


Рис. 5 Кількісні параметри вторинних факторів по методиці Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність)

Для більш детального вивчення показників за Р. Кеттелом ми розподілили досліджуваних по віковим групи. Аналіз результатів показував (табл. 7, рис. 6):

Таблиця 7

Середні показники вторинних факторів по методиці Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність) по віковим групам

Вікові групи	F1 тривожність	F2 інтроверсія - екстраверсія	F3 чутливість	F4 конформність
20-30	3,5	7,28	7,33	7,71
31-40	3,33	7,1	6,76	7,55
41-50	4,03	5,95	5,99	7,5

Аналізуючи таблицю, отримаємо наступні результати:

F1: за показником фактору «тривожність» усі вікові групи отримали низький бал.

F2: за показником «інтроверсія - екстраверсія» ми отримали високий результат, але група 41-50 найменші показники. Показник екстраверсії у віковій групі до 40 років вище, ніж у групі 41-50 років. Тобто з віком значення екстраверсії трохи знижується.

F3: ступінь «емоційної врівноваженості» у віковій групі до 40 років вище, ніж у групі 41-50 років. Люди до 40 років більш емоційно врівноважені.

F4: немає статистично значущих відмінностей у показнику «орієнтованість групи і соціальне схвалення» між віковими групами 20-30, 31-40 років і 41-50 років.

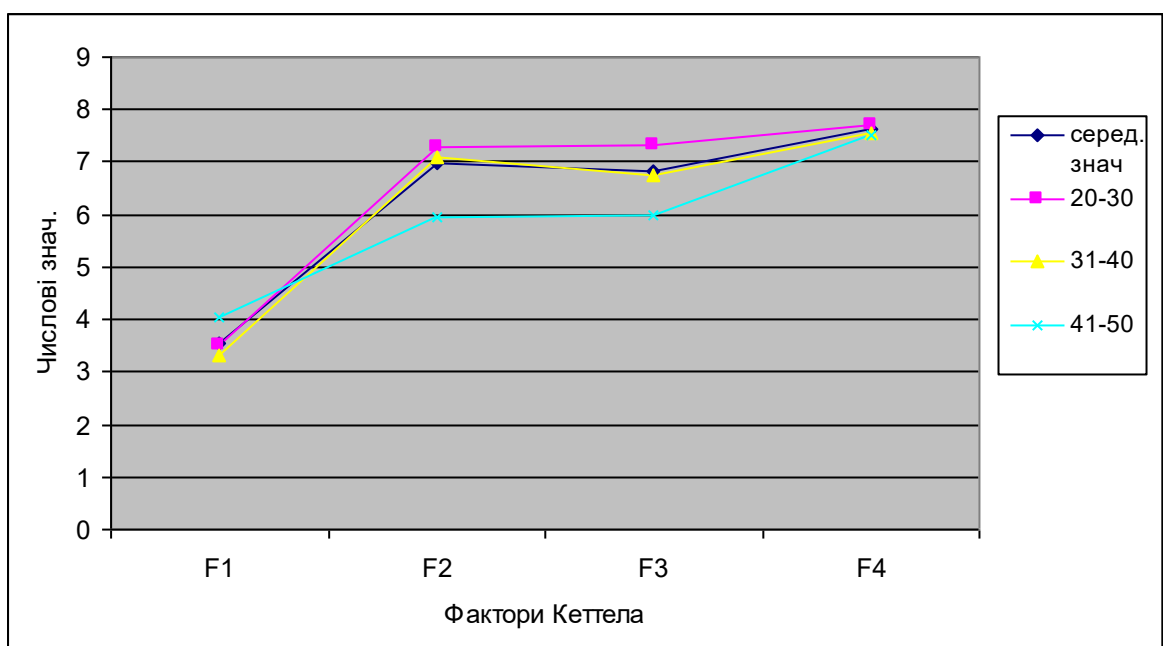


Рис. 6 Кількісні параметри вторинних факторів по методиці Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність) по віковим групам

Примітка: серед.знач. – Середні паказники вторинних факторів за методикою Р. Кеттела у працівників МВС (профілактична діяльність)

Використовуючи п'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка) ми виявили наступні значимі показники (табл. 8, рис. 7): Використовуючи п'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка) ми виявили наступні значимі показники (табл. 8, рис. 7):

Використовуючи п'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає – Коста (Велика п'ятірка) ми виявили наступні значимі показники (табл. 8, рис. 7):

Таблиця 8

Середні показники факторів по методиці МакКрає – Коста у працівників МВС (профілактична діяльність)

I екстраверсія - інтроверсія	II прихильність - відособленість	III самоконтроль - імпульсивність	IV емоц. стійкість - емоц. нестійкість	IV експресивність - практичність
56,33	56,45	58,07	29,46	57,4

Аналізуючи дані таблиці, робимо наступні висновки:

I фактор: за показником «інтроверсія - екстраверсія» ми отримали середнє значення 56,33. Високі значення за фактором визначають спрямованість психіки людини на екстраверсію.

Типові екстраверти відрізняються товариськістю, люблять розваги та колективні заходи, тяжіють до гострих, збудливим вражень, часто ризикують, діють імпульсивно. Екстраверти безтурботні, оптимістичні і люблять зміни. У

них ослаблений контроль над почуттями і вчинками, тому вони бувають схильні до запальності й агресивності.

У роботі, як правило, орієнтовані на швидкість виконання завдання, від одноманітної діяльності у них швидше розвивається стан монотонії. Екстраверти воліють працювати з людьми.

II фактор: середнє значення за показником «прихильність - відособленість» - 56,45. Високі значення відповідного фактора визначають позитивне ставлення людини до людей, вони добре розуміють інших людей, відчувають особисту відповідальність за їх благополуччя, терпимо ставляться до недоліків інших людей. У групі такі люди, як правило, користуються повагою.

III фактор: середнє значення за показником «відповідальність - безвідповідальність» - 58,07. Головним змістом цього чинника є вольова регуляція поведінки.

На полюсі високих значень знаходиться такі риси особистості, як сумлінність, відповідальність, обов'язковість, точність і акуратність в справах. Вони дотримуються моральних принципів, не порушують загальноприйнятих норм поведінки в суспільстві і дотримуються їх навіть тоді, коли норми і правила здаються пустою формальністю

Висока сумлінність і свідомість зазвичай поєднуються з хорошим самоконтролем, з прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей, іноді на шкоду особистим.

IV фактор: середнє значення за показником «емоційна стійкість - емоційна нестійкість» - 29,46. Низькі значення по цьому фактору властиві особам самодостатнім, впевненим у своїх силах, емоційно зрілим, сміливо дивиться в обличчя фактам, спокійним, постійним у своїх планах і прихильність, що не піддається випадковим коливань настрою.

На життя такі люди дивляться серйозно і реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від себе власних недоліків, не переймаються через дрібниці, відчувають себе добре пристосованими до життя. Емоційно

стійкі люди зберігають холоднокровність і спокій навіть у самих несприятливих ситуаціях.

V фактор: середнє значення за показником «експресивність - практичність» - 57,4. Людина, яка має високі оцінки з цього фактору, задовольняє свою цікавість, виявляючи інтерес до різних сторін життя. Він легко навчається, але не досить серйозно ставиться до систематичної наукової діяльності. Це емоційний, експресивний, з добре розвиненим естетичним і художнім смаком чоловік.

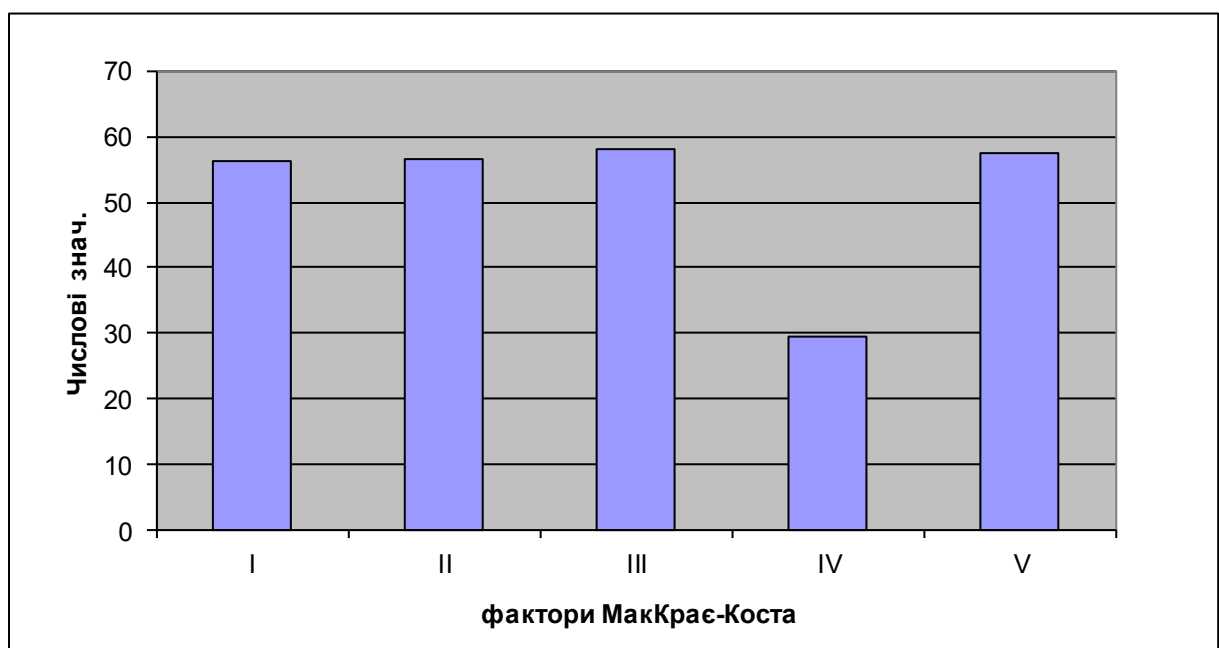


Рис. 7 Кількісні параметри факторів за методикою МакКрас – Коста у працівників МВС (профілактична діяльність)

Примітка: I – Екстраверсія - інтроверсія; II – Прихильність - відособленість; III – Самоконтроль - імпульсивність; IV – Емоц. стійкість - емоц. нестійкість; V – Експресивність - практичність.

Аналіз результатів рівня вираженості I фактору «екстраверсія - інтроверсія» (табл. 9, рис. 8):

У 82,1% працівників МВС високий рівень, тобто 82,1% являються екстравертами.

У 16,4% працівників МВС екстраверсія не являється домінуючою.

Таблиця 9

Кількісні показники I фактору «екстраверсія - інтроверсія» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

15-40 балів		41-50 балів		51-75 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
1	1.5	11	16.4	55	82,1

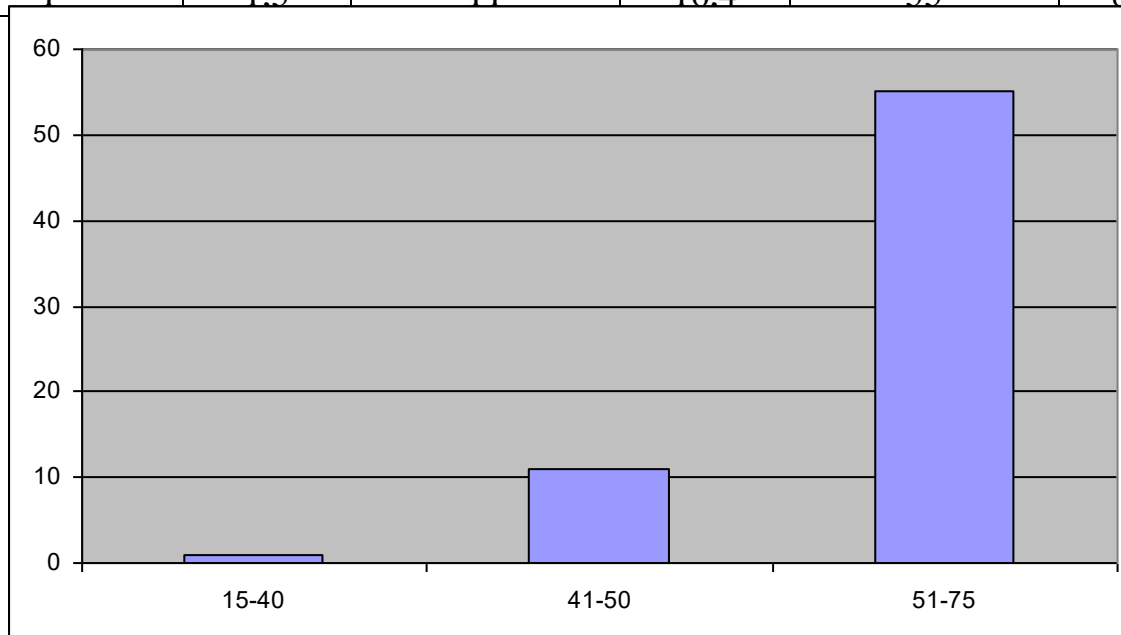


Рис. 8 Кількісні показники I фактору «екстраверсія - інтроверсія» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

Аналіз результатів II фактору «прихильність - відособленість» показав (табл. 10, рис. 9):

У 88,1% працівників МВС виражена «прихильність», позитивне ставлення людини до людей.

У 10,4% працівників МВС – середня вираженість, тобто «прихильність» не є домінуючою.

Таблиця 10

Кількісні показники II фактору «прихильність - відособленість» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

15-40 балів		41-50 балів		51-75 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
1	1,5	7	10,4	59	88,1

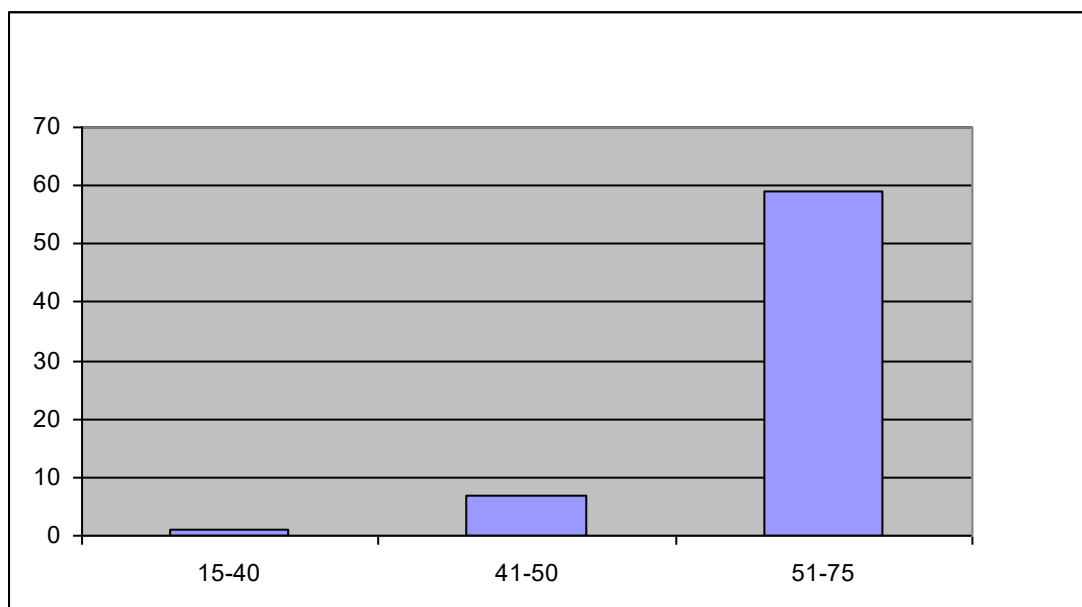


Рис. 9 Кількісні показники II фактору «прихильність – відособленість» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

Аналіз результатів III фактору «самоконтроль - імпульсивність» показав (табл. 11, рис. 10):

У 89,6% працівників МВС фактор «відповідальності» має високе вираження. Для них характерні: самоконтроль, акуратність, наполегливість, відповідальність, самоконтроль поведінки.

У 8,96% працівників МВС мають середнє значення по шкалі, недостатня вираженість.

Таблиця 11
Кількісні показники III фактору «самоконтроль - імпульсивність»
працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

15-40 балів		41-50 балів		51-75 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
1	1,5	6	8,96	60	89,6

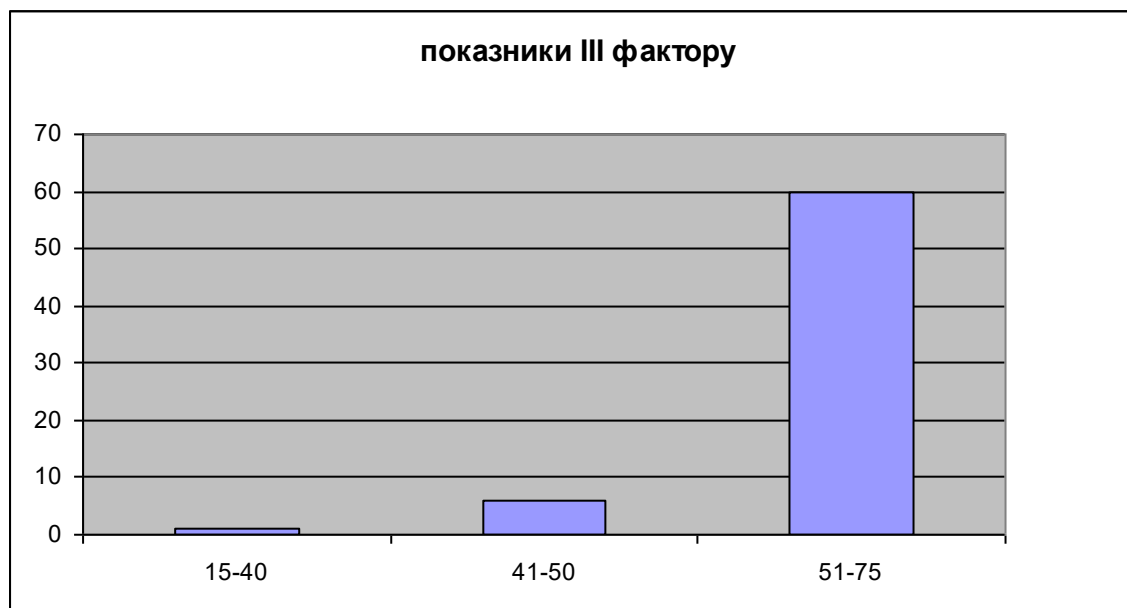


Рис. 10 Кількісні показники III фактору «самоконтроль - імпульсивність»
працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

Аналіз результатів IV фактору «емоц. стійкість - емоц. нестійкість» показав (табл. 12, рис. 11):

У 88,1% працівників МВС фактор «емоційна стійкість» має високе вираження. Для них характерно: безтурботність, розслабленість, емоційна комфортність, самодостатність, емоційна стабільність.

У 11,9% середня вираженість фактору «емоційна стійкість».

Таблиця 12

Кількісні показники IV фактору «емоц. стійкість - емоц. нестійкість» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

15-40 балів		41-50 балів		51-75 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
59	88,1	8	11,9	0	0,00

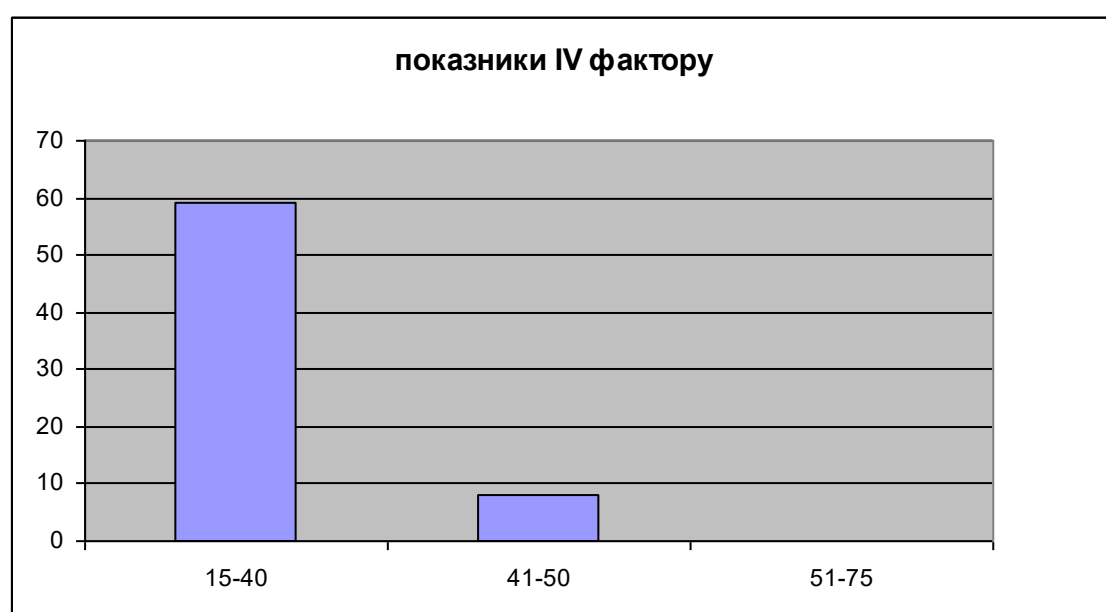


Рис. 11 Кількісні показники IV фактору «емоц. стійкість - емоц. нестійкість» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

Аналіз результатів V фактору «експресивність - практичність» показав (табл. 13, рис. 12):

У 86,6% працівників МВС фактор «експресивність» має високе вираження. Для них характерно: цікавість, допитливість, артистичність, сенситивність, пластичність.

У 13,4% працівників середня вираженість.

Таблиця 13

Кількісні показники V фактору «експресивність - практичність» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

15-40 балів		41-50 балів		51-75 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
0	0,00	9	13,4	58	86,6

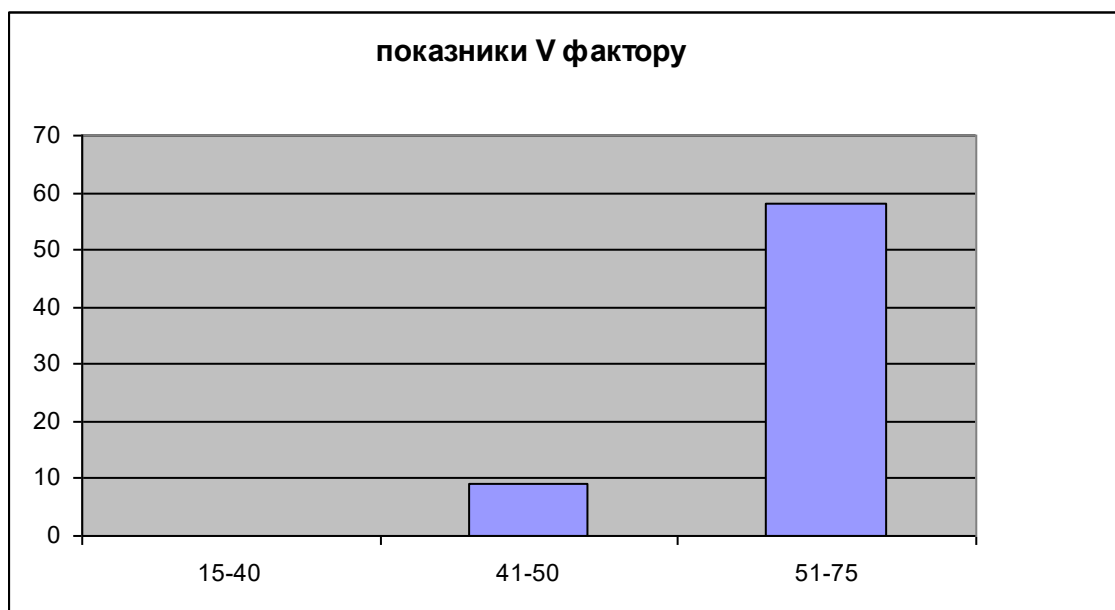


Рис. 12 Кількісні показники V фактору «експресивність - практичність» працівників МВС за методикою МакКрає – Коста

Використовуючи опитувальник «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян) виявлено (табл. 14, рис. 13):

У 56,6% працівників МВС однаково виражені обидві тенденції (мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдач).

У 43,3% працівників МВС переважає мотивація досягнення успіху. Це прагнення до успіху (високим результатам) у діяльності.

Таблиця 14

Кількісні показники працівників МВС за методикою А. Мехрабіана

30-75 балів		76-164 балів		165-210 балів	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
0	0,00	38	56,7	29	43,3

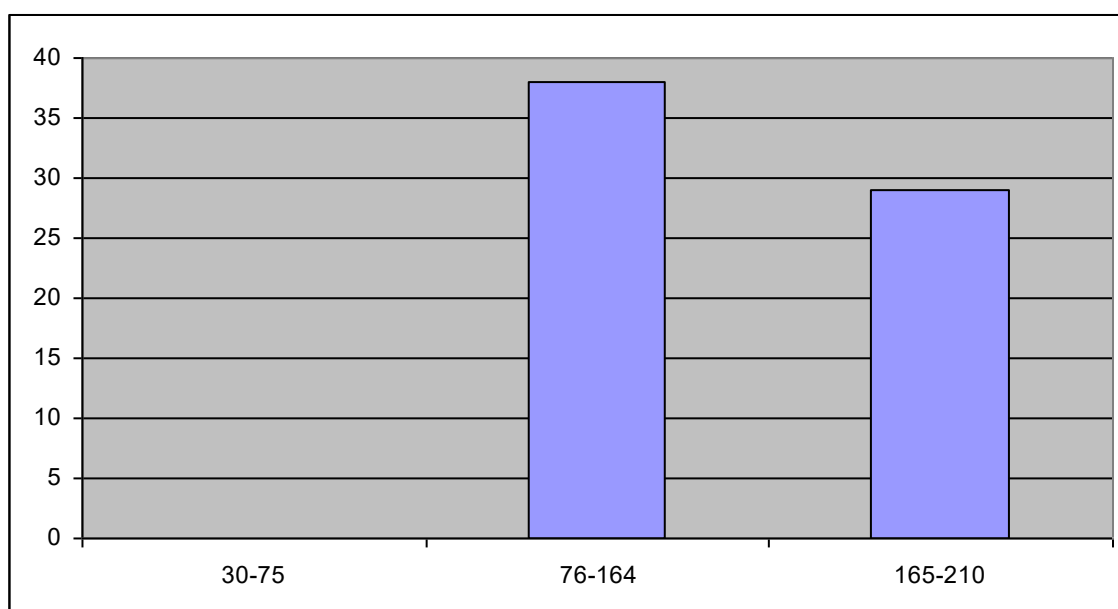


Рис. 13 Кількісні показники працівників МВС за методикою А. Мехрабіана

Аналіз результатів за методикою А. Мехрабіана проводився і по віковим групам (рис. 14):

Усі вікові групі входять в середню шкалу, тобто наявність і мотивації досягнення успіху, і мотивації уникнення невдач.

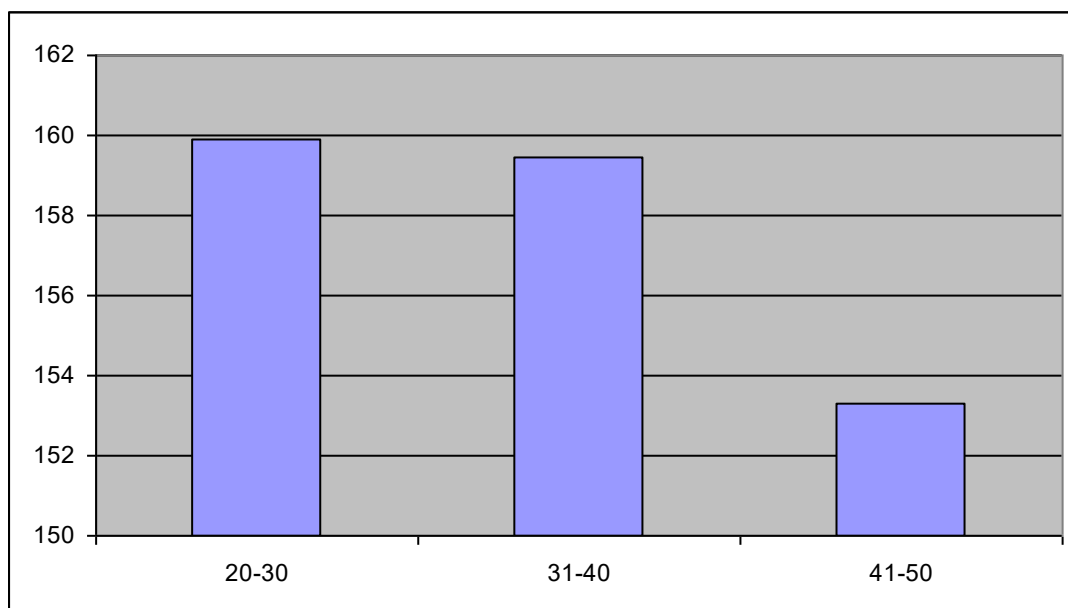


Рис. 14 Кількісні показники працівників МВС (профілактична діяльність) за методикою А. Мехрабіана по віковим групам

Використовуючи опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової виявлено (табл. 15, рис. 15):

Таблиця 15

Кількісні показники працівників МВС (профілактична діяльність) за методикою Т.В. Корнілової за шкалою «Раціональність»

"-12 до "-6		"-5 до 0		"+1 до "+6		"+7 до "+12	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
0	0,00	1	1,5	5	7,5	61	91

У 91% працівників МВС виражений високий рівень раціональності. Готовність до обдумування підстав своїх рішень і дій на основі розрахунку.

У 7,5% працівників МВС виражений рівень вище середнього.

Всі інші рівні не були виражені.

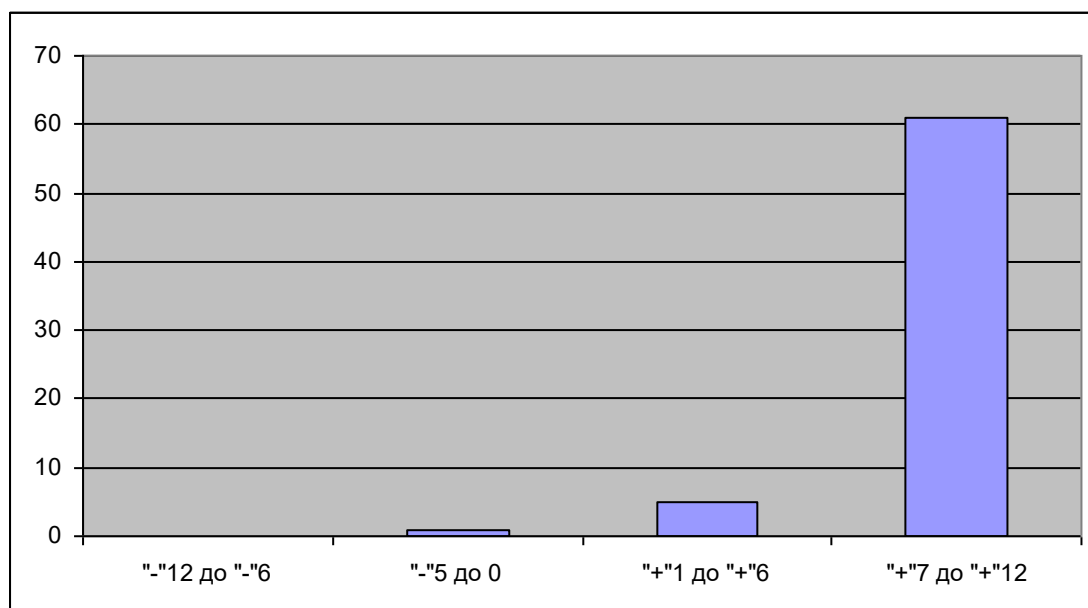


Рис. 15 Кількісні показники працівників МВС (профілактична діяльність) за методикою Т.В. Корнілової за шкалою «Рациональність»

Аналіз результатів по шкалі «Готовність до ризику» за методикою Т.В. Корнілової має наступні дані (табл. 15, рис. 16):

Таблиця 16

Кількісні показники працівників МВС (профілактична діяльність) за методикою Т.В. Корнілової за шкалою «Готовність до ризику»

"-13 до "-7		"-6 до 0		"+1 до "+7		"+8 до "+13	
Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%	Кількість досліджуваних осіб	%
0	0,00	3	4,5	40	59,7	24	35,8

У 59,7% працівників МВС рівень вище середнього. Готовність до ризику пов'язана з такими властивостями людини: імпульсивність, збудливість, агресивність, схильність до домінування, самоствердження.

У 35,5 % високий рівень готовності до ризику

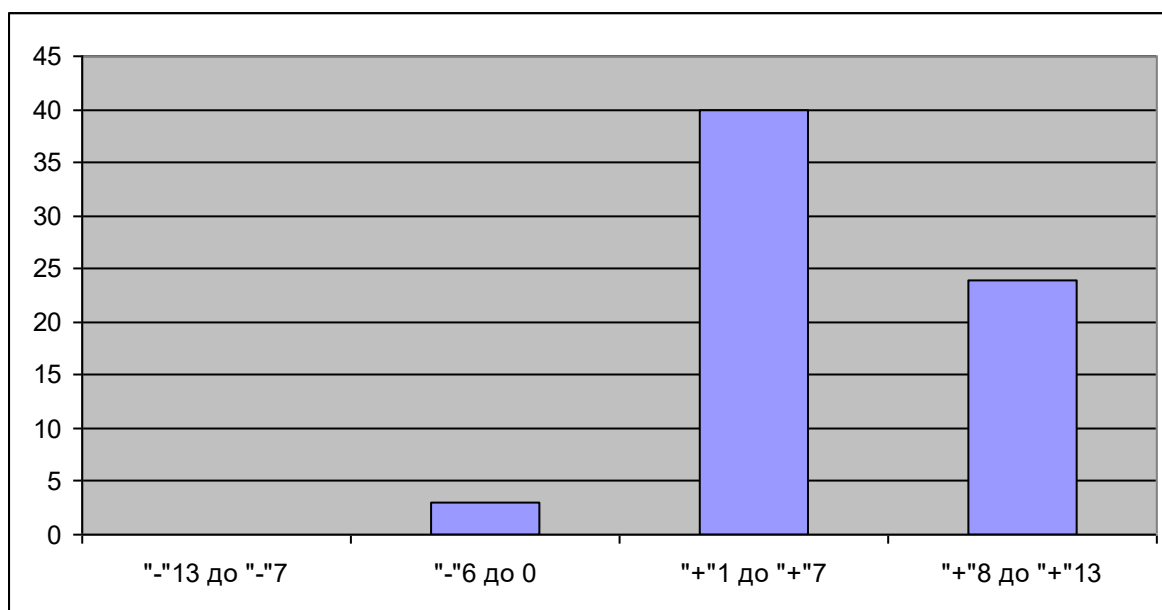


Рис. 16 Кількісні показники працівників МВС (профілактична діяльність) за методикою Т.В. Корнілової за шкалою «Готовність до ризику»

Використовуючи авторський Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок - правоохоронців в системі МВС» виявлено:

У опитуванні взяли участь 30 жінок-правоохоронців віком 28-36 років. На підставі відповідей та підрахунку їх в процентних співвідношень, з'ясувалося, що: більшість опитаних (80%) добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації. Жінки позитивно ставляться до проведення занять про зміни у чинному законодавстві (100%). Вдало поєднують службові обов'язки з сімейними турботами лише 75% респонденток. Для професійного розвитку жінки обирають навчання у вищому закладі освіти (85%). Для ефективного подолання емоційного навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції (60%). Позитивно оцінюють заохочення для виконання службових обов'язків 100% жінок. У 90% респонденток спрацьовує материнський фактор при веденні справ

неповнолітніх. Позитивно ставляться до вибору дітьми роботи в системі МВС 60% опитаних.

Використовуючи авторський Опитувальник «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності чоловіків-правоохоронців в системі МВС» виявлено:

У опитуванні взяли участь 30 чоловіків-правоохоронців віком 29-38 років. На підставі відповідей та підрахунку їх в процентних співвідношень, з'ясувалося, що: більшість опитаних (75%) добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації. Чоловіки-позитивно ставляться до проведення занять про зміни у чинному законодавстві (100%). Позитивно ставляться до ненормованого робочого дня лише 50% респондентів. Часта відсутність вдома по справах служби викликає негатив з боку жінок (100%). Для ефективного подолання емоційного навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції (50%). Позитивно оцінюють рівень поточної заробітну плати 60% чоловіків. 90% респондентів вбачають перспективи роботи в системі МВС через 10 років. На вибір професії домінуюче вплинули батьки (85%).

Для виявлення тенденцій у подальшому дослідженні було використано співвідношення методик «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян), методики «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової за шкалами «Раціональність» та «Готовність до ризику», та інтелектуального блоку за методикою 16 PF опитувальник Р.Б.Кеттела ми отримали наступні дані (рис. 17,18,19):

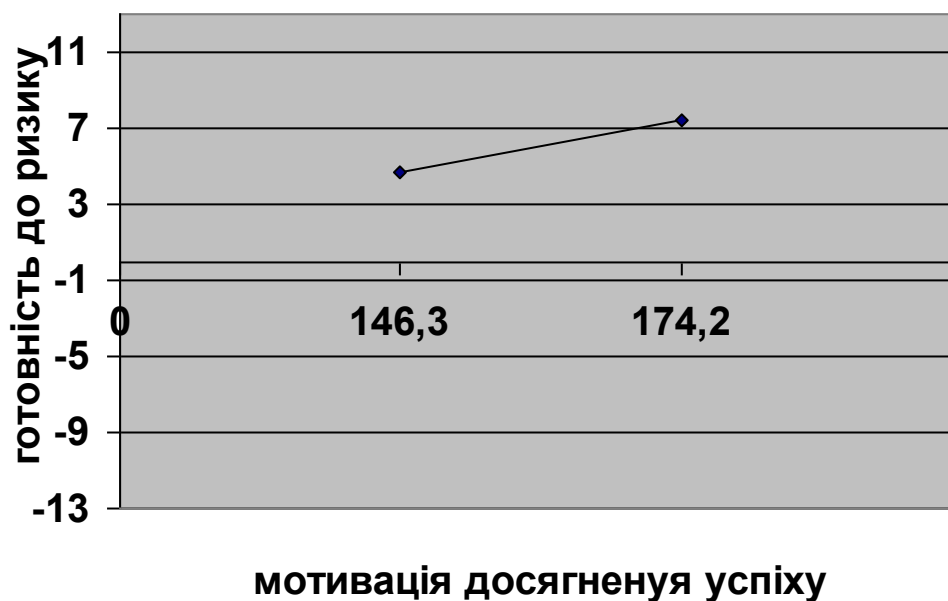


Рис. 17 Співвідношення мотивації досягнення успіху за методикою «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан) та шкали «Готовності до ризику» за методикою «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової

За методикою «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової за шкалою «Раціональність» не виявлено тенденцій, а за та шкалою «Готовність до ризику» виявлена тенденція росту готовності до ризику з ростом мотивації досягнення успіху.

Використовуючи співвідношення методик «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехрабіан) та інтелектуального блоку факторів В та М (інтелектуальні можливості особистості) за методикою Кеттела, а також з факторами факторів N та Q₁ (гнучкість і оперативність мислення особистості) за методикою Кеттела, встановлено тенденція: з ростом мотивації досягнення зростають інтелектуальні особливості та гнучкість і оперативність мислення особистості.

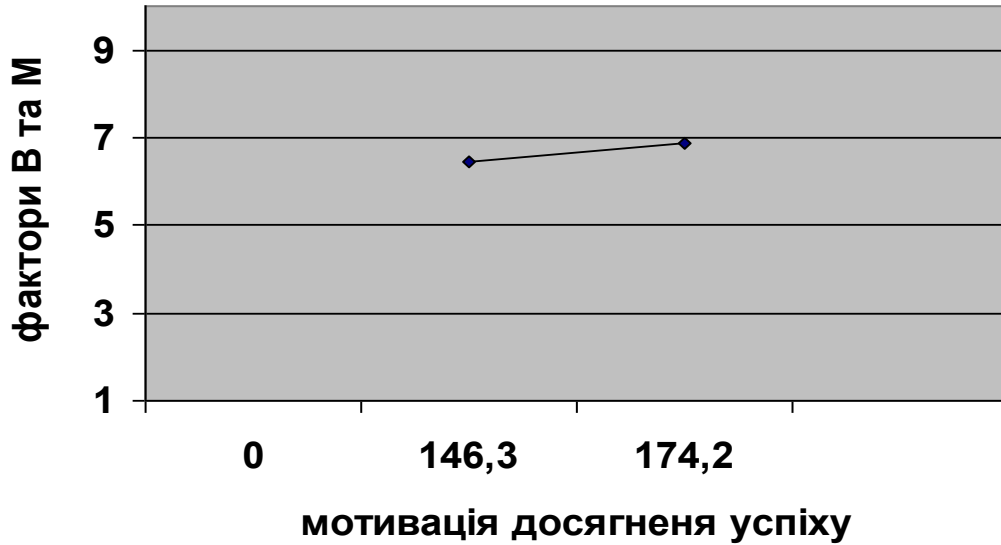


Рис. 18 Співвідношення рівня мотивації досягнення успіху за методикою «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян) та інтелектуального блоку факторів В та М (інтелектуальні можливості особистості) за методикою Кеттела

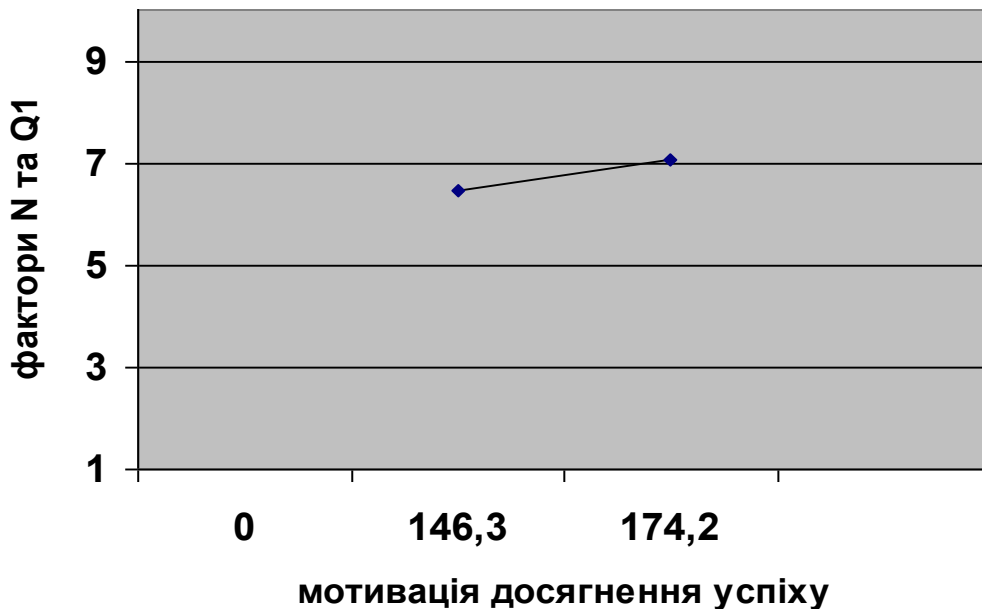


Рис. 19 Співвідношення рівня мотивації досягнення успіху за методикою «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян) та інтелектуального блоку факторів N та Q₁ (гнучкість і оперативність мислення особистості) за методикою Кеттела.

Короткі висновки до Розділу III:

Після проведення дослідження ми отримали дані за якими можна зробити наступні висновки:

За методикою Р.Б.Кеттела 16 PF:

1. Вік впливає на результати обстеження.
2. Виявлено наступні тенденції:
 - З віком підвищується рівень тривожності, гіпотимії.
 - Підвищується показник фрустрованості, напруженості. З віком збільшується емоційна чутливість, сензитивність, сентиментальність.
 - Характерна тенденція збільшення з віком ступеня серйозності, ригідності та відповідальності.
 - З віком дещо знижується екстраверсія.
3. Не виявлено суттєвих відмінностей у показниках між віковими групами до 30 років і 31-40 років.
4. Немає значущих відмінностей між віковими групами за такими показниками: G (ступінь відповідальності), M (ступінь практичності), Q₃ (рівень самоконтролю), Q₁ (консерватизм - радикалізм), Q₂ (соціабельність - самодостатність), Q₄ (розслабленість - фрустрованість).

За методикою П'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає - Коста (Велика п'ятірка).

У працівників МВС переважають такі особистісні якості як: екстраверсія (82,1%), прив'язаність (88,1%), високий самоконтроль поведінки (89,6%), емоційна стійкість (88,1%) та експресивність (86,6%).

За методикою «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян) ми маємо наступні результати:

У 56,6% працівників МВС однаково виражені обидві тенденції (мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдач).

У 43,3% працівників МВС переважає мотивація досягнення успіху

Вікові зміни не виявлені, усі вікові групи знаходяться в одному й тому ж діапазоні – середньої вираженості.

За методикою «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової, за шкалою «Раціональність» отримані високі показники (91%), за шкалою «Готовність до ризику - виражені вище середнього (59,7%).

За авторською методикою для жінок - «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок-правоохоронців в системі МВС» виявлено:

80% опитаних жінок-правоохоронців, (більшість) добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її для себе, як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації.

100% жінок-правоохоронців позитивно ставляться до проведення занять про зміни у чинному законодавстві, вважають, що це контролює їх професійну кваліфікацію та слідкування за змінами у законодавстві.

75% опитаних жінок-правоохоронців, вдало поєднують свої службові обов'язки з сімейними турботами, не всім з опитаних респонденток це вдається, але більшість намагається вдало поєднувати їх.

85% для професійного розвитку жінки-правоохоронці обирають навчання у вищому закладі освіти.

60% опитаних жінок-правоохоронців для ефективного подолання емоційного

навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції, це дозволяє їм контролювати свої емоції, психоемоційний стан, що викликано, ненормованим робочим днем, навантаженням на службі, постійним напруженням коли потрібно працювати за браком часу та видавати ефективні результати при проведенні службових розслідувань.

100% опитаних жінок-правоохоронців позитивно оцінюють заохочення для виконання службових обов'язків, .

90% жінок-правоохоронців спрацьовує материнський фактор при веденні справ неповнолітніх, вони намагаються це контролювати, щоб в подальшому не впливало на ведення та розкриття справ та на успішне виконання своїх службових обов'язків.

60% жінок-правоохоронців позитивно ставляться до вибору дітьми роботи в системі МВС, а інші 40% не хотіли би, щоб їх діти обрали шлях роботи в структурах МВС, вважаючи цю специфіку роботи, важкою, потребуючою великої напруги, що може негативно скаржитися на їх здоров'я.

За авторською методикою для чоловіків - «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності чоловіків-правоохоронців в системі МВС» виявлено:

75% опитаних чоловіків-правоохоронців, (більшість) добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації.

100% чоловіків-правоохоронців позитивно ставляться до проведення занять про зміни у чинному законодавстві, завдяки чому підтримують свій рівень та обсяг професійних навиків та слідкування у змінах до законодавства.

Лише 50% респондентів позитивно ставляться до ненормованого робочого, тому, як часта відсутність вдома по справах служби викликає негатив з боку жінок, що в подальшому призводить до непорозумінь.

50% чоловіків-правоохоронців для ефективного подолання емоційного навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції, дозволяє тримати баланс між виконанням службових обов'язків та своїм психоемоційним станом, викликаним не нормованим робочим днем та швидким, оперативним, виконанням своїх ефективних службових обов'язків.

60% опитаних чоловіків-правоохоронців позитивно оцінюють рівень поточної заробітної плати.

90% респондентів вбачають перспективи роботи в системі МВС через 10 років, прагнуть до цього.

У 85% опитаних чоловіків-правоохоронців на їх вибір професії, домінуюче вплинули батьки.

За співвідношенням методик «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян), методики «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25) Т.В. Корнілової за шкалами «Раціональність» та «Готовність до ризику», та інтелектуального блоку за методикою Р.Б.Кеттела 16 PF виявлено наступні тенденції:

- в залежності від того як зростає мотивація до успіху зростає готовність до ризику;
- залежність рівня мотивації досягнення успіху та інтелектуальних можливостей особистості;
- залежність рівня мотивації досягнення успіху та гнучкості і оперативності мислення особистості.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного дослідження виконані поставлені задачі та отримані результати, які підтвердили висунуту гіпотезу і дозволяють зробити наступні висновки:

У сучасній психологічній літературі не в повному обсязі досліджено проблема впливу психологічних особливостей особистості на успішність діяльності працівників МВС України.

Аналіз теоретичної літератури з даної теми показав, що у сучасному суспільстві новий виток соціально-економічних реформ йде в умовах політичної нестабільності. Розвиток громадянського суспільства, структурні економічні реформи, реформи державного управління все це немислимо без чіткої системи забезпечення громадської безпеки. Поліція не може відокремлювати себе від суспільства, вона частина суспільства, з усіма притаманними йому недоліками. Тому досліджувана проблема актуальна.

За методикою Р. Кеттела 16 PF ми встановили, що найвищі бали отримали фактори: В - «рівень інтелекту», Е - «конформність – домінантність», Н - «боязкість – сміливість», Q₁ - «консерватизм – радикалізм», F4 - «комфортність».

Найнижчі бали отримали наступні фактори: F - «стриманість-експресивність», I - «суворість- м'якість», М - «практичність – аутичність», О - «гіпертімія (спокійність) - гіпотімія (тривожність)», F1 - «тривожність».

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що серед правоохоронних органів переважають люди з наступними характеристиками: товариський, зібраний, кмітливий, спостерігається абстрактність мислення, існує певний зв'язок з рівнем вербальної культури і ерудицією, емоційна стійкість, витриманість, домінування, владність, самовпевненість, наполегливість, агресивність, упертість, конфліктність, незалежність, серйозність, висока нормативність, сильний характер, наполегливість, емоційно дисциплінованість, сміливість, соціальна сміливість, схильність до ризику, активність, чутливість,

емоційність, практичність, чесність, проникливість, хитрість, має точний розум, емоційно витриманий, обережний, самовпевненість, спокійний, веселий, життєрадісний, енергійний, експериментатор, терпимість до незручностей, критично налаштований, гарно інформований, енергійний з підвищеною мотивація, незважаючи на стомлюваність активний.

За методикою МакКрає – Коста ми встановили, що люди які працюють в сфері правоохоронних органів мають наступні показники:

I фактор «інтроверсія – екстраверсія» має високі бали, тобто серед досліджуваних переважно екстраверти – товариські, відкриті, уважні до людей, добродушні, оптимістичні, часто ризикують.

II фактор «прихильність – відособленість» має високі значення, такі люди добре розуміють людей, беруть на себе відповідальність, чуйні та т.д.

III фактор «самоконтроль поведінки – імпульсивність» має високі бали, таких людей характеризує висока нормативність, врівноваженість, відповідальність, дисциплінованість, витриманість.

IV фактор «тривожність – безтурботність» має низький бал, що свідчить про людину емоційно зрілу, сміливу, активну, спокійну, врівноважену.

V фактор «експресивність – практичність» має високі показники. Високі значення по цьому фактору властиві особам емоційним, сміливим, імпульсивним, динамічним у спілкуванні, життєрадісним, енергійному, такі особи часто становляться лідерами.

Використовуючи у дослідженні методику А. Мехрабіана ми одержали наступні дані. За методикою А. Мехрабіана досліджуванні отримали середні значення за показником мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач, тобто серед працівників МВС переважають люди з однаково вираженими мотиваціями досягнення успіху і уникнення невдач.

Аналізуючи результати за методикою Т.В. Корнілової ми встановили, що серед працівників правоохоронних органів переважають люди з високим показником «раціональності» та «готовності до ризику». Для людей з такими

показниками характерно: високий рівень інтелекту, підозрілість, розвинена уява, проникливість, обачність (хитрість, досвідченість), заклопотаність, схильність до почуття провини; радикалізм (свобода думки), самодостатність (орієнтування на власні рішення); схильність до авантюри, соціальна сміливість, рішучість, потяг до сильних відчуттів (висока сила Супер-Его); одночасно совісність, завзятість, почуття відповідальності, вольовий самоконтроль, висока інтеграція почуття Я; при цьому присутні також невпевненість і сензитивності (на протигагу реалістичності і жорсткості мислення); відкритість та легкість у спілкуванні, емоційна стійкість і врівноваженість; самоствердження, непоступливість; активність, безпечність і піднесеність.

Аналізуючи результати за авторською методикою для жінок - «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок-правоохоронців в системі МВС» встановили, що жінки добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації, позитивно ставляться до проведення занять про зміни у чинному законодавстві, вбачають у цьому ресурс для підвищення своєї професійної кваліфікації та обізнаності у змінах до законодавства. Більшість жінок вдало поєднують службові обов'язки з сімейними турботами. Респондентки спрямовані на досягнення поставлених цілей у кар'єрі. Для ефективного подолання емоційного навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції, це дозволяє їм контролювати свої емоції, психоемоційний стан, психологічне напруження, що викликано, ненормованим робочим днем, навантаженням на службі, постійним напруженням коли потрібно працювати за браком часу та видавати ефективні результати при проведенні службових розслідувань. Для них це, як само ресурс для подолання негативного забарвлення, нейтралізації та придушення негативних емоцій. Та виявили, що у майже у всіх опитаних спрацьовує материнський фактор при веденні справ неповнолітніх, вони намагаються це контролювати, щоб в подальшому не впливало на ведення та

розкриття справ та на успішне виконання свої службових обов'язків. Також в процесі опитування більшість з жінок поділилися тим, що не хотіли хотіли би, щоб їх діти обрали шлях роботи в структурах МВС, вважаючи цю специфіку роботи, важкою, потребуючою великої напруги, що може негативно скажитися на їх здоров'ї.

Аналізуючи результати за авторською методикою для чоловіків - «Виявлення ресурсів поліпшення ефективності діяльності жінок-правоохоронців в системі МВС» встановили, що чоловіки добре обізнані з профорієнтацією і розглядають її як засіб підвищення рівня професійної кваліфікації, також позитивно ставляться до занять про зміни у чинному законодавстві, вбачають у цьому ресурс для підвищення своєї професійної кваліфікації та обізнаності у змінах до законодавства. Лише половина з опитаних позитивно ставляться до ненормованого робочого дня, тому, як часта відсутність вдома по справах служби викликає негатив збоку жінок. Та в одно час, респондентам, це не заважає вбачати перспективи в роботі МВС. Для ефективного подолання емоційного навантаження використовують здебільшого прийоми довільної психічної саморегуляції (відвідування спортивних залів) також серед опитаних чоловіків з'ясувалося, що їм подобається малювати картини, це викликає у них почуття заспокоєння. Все це дозволяє тримати баланс між виконанням службових обов'язків та своїм психоемоційним станом, викликаним не нормованим робочим днем та швидким, оперативним, виконанням своїх ефективних службових обов'язків. Здебільшого на вибір професії домінуюче вплинули батьки, інші самі свідомого обрали цей професійний шлях.

Підводячи підсумок, за цими двома методиками, для жінок та чоловіків, більш познайомилися з психологією правоохоронців в цілому, їх індивідуально-психологічними особливостями, з'ясували що є для них ресурсом який впливає на ефективне виконання свої службові обов'язки та на успішність діяльності в системі МВС.

При використанні співвідношення методик «Діагностика мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян) та інтелектуального блоку факторів В та М за методикою Р. Кеттела, а також з факторами факторів N та Q₁ за методикою Кеттела, встановлено тенденція: з ростом мотивації досягнення зростають інтелектуальні особливості та гнучкість і оперативність мислення особистості.

Було виявлено, що показник «готовності до ризику» зростає в залежності від зросту показника «мотивації досягнення успіху». У співвідношенні показника «мотивації досягнення успіху» та інтелектуального блоку за методикою Р. Кеттела виявлено залежність: від зросту мотивації зростає рівень інтелекту особистості.

Враховуючи отримані результати дослідження ми робимо висновок, що ефективність діяльності залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості, що і підтверджує гіпотезу випускної кваліфікаційної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алієва Е.Ю. Психологічні особливості самостійності особистості / Е.Ю. Алієва. – К., 2013. – С. 17–18. 2.
2. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс] / О.І. Артемова. – Режим доступу : <http://socialscience.com.ua/article/186>.
3. Артюшин Л.М. Праця в особливих умовах лекцій / Л.М. Артюшин, С.П. Мосов, О.Р. Охременко. – К. : Хімджест, 2004. – 94 с.
4. Баклицький І.О. Психологія праці / І.О. Баклицький. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
5. Батраченко І.Г. Психологічні закономірності розвитку антиципації людини : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Іван Георгійович Батраченко. – Одеса, 2010. – 37 с.
6. Бикова О.В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Олена Валентинівна Бикова. – К., 2001. – 21 с.
7. Борисюк А.С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Алла Степанівна Борисюк. – К., 2011. – 38 с. 175
8. Бочелюк В.Й., Бочелюк В.В. Методика та організація наукових досліджень із психології. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с. 9. Боярин Л.В., Бучко Т.М., Блискун О.О., Завацька Н.Є. Соціальнопсихологічні особливості смисложиттєвих орієнтацій молоді та їх адаптації до професійної діяльності. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2021. – № 3 (56). – Т. 1. – С. 70–77.
10. Боярин Л.В., Завацький Ю.А. Соціально-психологічні особливості самореалізації молоді та її життєстійкості: інтернальний та екстернальний

виміри. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2022. – № 2 (58). – С. 15–24.

11.Боярин Л.В. Проблеми особистісно-професійної самореалізації фахівця в умовах професійної діяльності соціономічного типу // Особистіснопрофесійна адаптація фахівців соціономічного профілю у проблемогенному соціумі : монографія / За ред. І.Є. Жигаренка, Н.Є. Завацької. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. – С. 23 – 37.

12.Булах І.С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів : навч.-метод. посіб / І.С. Булах, Л.В. Долинська. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2002. – 114 с.

13.Бут В.П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисниківрятувальників МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.09 / Віталій Петрович Бут. – К., 2008. – 20 с.

14.Вавринів О.С. Соціально-психологічні особливості формування професійної емпатії майбутніх рятувальників : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Олена Степанівна Вавринів. – Сєверодонецьк, 2020. – 265 с.

15.Вавринів О.С. Емпатія в структурі особистості майбутніх рятувальників, як фахівців екстремального виду діяльності / О.С. Вавринів // Journal 176 Sciences of Europe. – № 46(46). – Vol. 2. – Praha (Czech Republic) : Sciences of Europe, 2019. – P. 59–64.

16.Вавринів О.С. Емпіричне дослідження емпатійності майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні педагогіка та психологія: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень», 12-13 липня 2019 р., м. Київ. – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2019. – Ч. 2. – С. 61–64.

17.Вавринів О.С. Емпіричне дослідження психологічних особливостей майбутніх рятувальників / О.С. Вавринів // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – № 1 (42). – Т. 2. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 147–158.

- 18.Вавринів О.С. Професійна мотивація майбутніх рятувальників до діяльності в особливих умовах / О.С. Вавринів // Матеріали І Всеукр. наук.-практ. конф. «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів», 15 лютого 2018 р., м. Кривий Ріг. – Кривий Ріг : Донецький юридичний інститут МВС України, 2018. – С. 343–345.
- 19.Варус В.І. Фізіолого-гігієнічне обґрунтування превентивної реабілітації як напрямку в медичному забезпеченні професійної надійності і здоров'я операторів : автореф. дис. ... д-ра мед. наук : 14.02.01 / Василь Іванович Варус. – К., 1995. – 47 с.
- 20.Військова психологія та педагогіка / авт. кол. : Л.А. Снігур, О.А. Хижняк, Є.М. Подтергера, Е.І. Сарафанюк, К.П. Аветісян, О.Ю. Булгакова / за заг. ред. Л.А. Снігур. – Луцьк : ПВД «Твердиня», 2010. – 576 с.
- 21.Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж.П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
- 22.Вірна Ж.П. Неврогенез професійних деструкцій особистості / Ж.П. Вірна // Психологічні перспективи. – 2012. – № 19. – С. 84–91.
- 23.Власенко Ю.О. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості: автореф. дис. ...канд. психол. наук : 19.00.01 / Юлія Олександрівна Власенко. – Одеса, 2003. – 20 с. 178
- 24.Волошенко О.В. Творчість як складова професійної самореалізації педагога / О.В. Волошенко, В.І. Хрипун. – Черкаси : ЧОПОПП, 2009. – 34 с.
- 25.Воляннюк Н.Ю. Психологічні засади професійного становлення тренеравикладача : автореф. дис... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Наталія Юріївна Воляннюк. – К., 2006. – 34 с.
- 26.Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI powieka – 2013». – Vol. 22. –

Psychologia i socjologia. Politologija. – Przemisl : Nauka i studia, 2013. – S. 21 – 26.

27. Грищенко С. Самоактуалізація майбутнього фахівця соціальної сфери в контексті організації самостійної навчальної діяльності / С. Грищенко // Рідна школа. – 2010. – № 3. – С. 36–39. 36. Грязнов І.О. Теоретико-методичні засади морального виховання майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07 / Ігор Олександрович Грязнов. – Тернопіль, 2005. – 420 с.

28. Гулеватий А.А. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців з вищою освітою до використання комп'ютерної техніки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Андрій Анатолійович Гулеватий. – Хмельницький, 2005. – 191 с.

29. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація та суб'єктивне благополуччя жінки // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т.7. – №1. – С. 90–97.

30. Гупаловська В.А. Самореалізація особистості як наукова проблема / В.А. Гупаловська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2002. – № 1. – С. 4–7. 179

31. Діденко О.В. Формування професійної творчості майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : монографія / О.В. Діденко. – Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2009. – 407 с.

32. Дубасенюк О.А. Теорія і практика професійно-виховної діяльності педагога : монографія / О.А. Дубасенюк. – Житомир : ЖДУ ім. Івана Франка, 2005. – 367 с.

33. Дунець Л.М. Психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Лілія Михайлівна Дунець. – Хмельницький, 2000. – 18 с.

34.Дьоміна Г.А. Психологічні особливості емпатії студентів – майбутніх соціально-психологічних працівників / Г.А. Дьоміна // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – Т. VII. Екологічна психологія. – Вип. 32. – С. 73–79.

35.Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС : монографія / О.П. Євсюков, О.В. Тімченко. – Х. : НУЦЗ, 2007. – 288 с.

36.Желаго А.М. Соціально-психологічні детермінанти професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ МВС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Анатолій Миколайович Желаго. – Х., 2014. – 24 с.

37.Завірюха В.В. Формування здатності до професійного самозростання студентів в умовах інноваційного навчання : автореф. дис. ...канд. психол. наук : 19.00.07 / Валентина Василівна Завірюха. – К., 2007. – 20 с. 180

38.Зарицька В.В. Формування у старшокласників здатності до самореалізації : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Валентина Василівна Зарицька. – Х., 2006. – 21 с.

39.Іванова С.В. Критерії та показники розвитку професійної компетентності вчителів біології в закладах післядипломної педагогічної освіти / С.В. Іванова // Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. – 2010. – Вип. 52. – С. 152–156.

40.Кальниш В.В. Психофізіологічні системні механізми формування працездатності операторів : автореф. дис. ... д-ра біол. наук : 14.03.26 / Валентин Володимирович Кальниш. – К., 1996. – 32 с.

41.Капля А.М. Соціалізація курсантів / А.М. Капля – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. – С. 63–68.

- 42.Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 262 с.
- 43.Католик Г. Техногенні катастрофи: психологічна допомога очевидцям та постраждалим / Г. Католик, І. Корнієнко. – Львів : Червона калина, 2003. – 144 с.
- 44.Келен Л.М. Особливості трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Л.М. Келен. – К., 1998. – 24 с.
- 45.Климчук В.О. Математичні методи у психології / В.О. Климчук. – К.: Освіта України. – 2009. – 288 с.
- 46.Коваль І.С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах: дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Ігор Святославович Коваль. – Львів, 2017. – 304 с.
- 47.Коваль І.С. Особливості формування особистості для діяльності в екстремальних умовах / І.С. Коваль, Р.Л. Ткачук // Особистість в 181 екстремальних умовах : зб. тез IV наук.-практ. конф., 29 листопада 2011 р., м. Львів. – Львів, 2011. – С. 79–81. 5
- 48.Коваль М.С., Коваль І.С. Основні принципи професійної підготовки майбутніх рятувальників // Військова освіта. Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. – 2021. – №2(44). – С. 100–107.
- 49.Ковальова А.В. Педагогічні умови самореалізації старшокласників у навчально – виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.07 / Антоніна Валеріївна Ковальова. – Луганськ, 2005. – 20 с.
- 50.Piechka L., Honchar M., Koval M., Kusiya M., Lytvyn A., Levchuk N. Innovative Educational Environment in the Conditions of Educational Reform: Neuropsychological Approach // BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience, 2022. – № 13. – P. 80–93.

51. Piletska L., Bocheliuk V., Panov N., Yaremchuk V., Borysiuk A. Authority as a factor of formation of a leader's personality and life position // ASIA LIFE SCIENCES Supplement. – 2019. – № 21(1). – P. 445–461.
52. Piletska L., Popovych I., Kononenko O., Kononenko A., Stynska V., Kravets N., Blynova O. Research of the Relationship between Existential Anxiety and the Sense of Personality's Existence // Revista Inclusiones. – 2020. – Vol. 7 num Especial. – P. 41–59.
53. Popovych I., Chervinskyi A., Kazibekova V., Chervinska I., Machynska N. Empirical research of the typology of social expectations of the personality // Amazonia Investiga. – 2021. – № 10(43). – P. 112–122.
54. Popovych I., Halian O., Geiko Ie., Zaverukha O., Spyska L., Bokhonkova Yu., Fedyk O. Research on the Correlation between Subjective Control and the Indexes of Study Progress of Bachelors of the Faculty of Physical Education and Sport // Revista Inclusiones. – 2020. – № 7(Especial). – P. 497–511.
55. Popovych I., Tkach T., Sirko R., Rudenko L., Sokolova H., Slobodianyuk V., Blynova O. Research on Mental States of Anxiety of FirstYear Cadets of the University of Life Safety // Revista Inclusiones. – 2020. – № 7(Especial). – P. 264–278.