**Тема 2. Психологічна характеристика правоохоронної діяльності**

План.

1. Психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

2. Види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання.

3. Професіоналізм та професійна компетентність. Етапи професіоналізації особового складу ОВС.

4. Успішність службової діяльності працівників ОВС у контексті професіоналізації особового складу.

**1. Психологічні особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.** З метою вивчення особистісних якостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності працівника органів внутрішніх справ, необхідно піддати психологічному аналізу саму цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру. З’ясування закономірностей професійної діяльності дозволяє не лише вивчити її, але і розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення.

На думку Васильєва В.Л., Дулова А.В., Коновалової В.Е., Ратінова А.Р., Столяренка А.М. та ін., діяльність працівника органів внутрішніх справ характеризується специфічними психологічними особливостями. Передовсім множинність завдань, що стоять перед правоохоронними органами, веде до розвитку поліфункціональності. Відповідно, діяльність оперативних працівників за своїм змістом і способами роботи відрізняється від діяльності, наприклад, слідчих, працівників патрульно-постової служби міліції або дільничних. Виходячи з цього, професія працівника правоохоронних органів пред’являє до нього безліч різних вимог, серед яких одна з найважливіших – володіння розвиненими професійно значущими якостями особистості.

В першу чергу, до них відносять: розвинені професійно значущі пізнавальні якості:

•професійна спостережливість і уважність, професійно розвинена пам’ять, творча уява;

•професійно розвинене мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливість, розвинена інтуїція; швидкість реакції, уміння орієнтуватися в складній обстановці; морально-психологічну стійкість;

• розвинені емоційно-вольові якості: •уміння володіти собою в складних ситуаціях; сміливість, мужність, розумну схильність до ризику;

• професійно-психологічну орієнтованість;

• розвинуті комунікативні якості;

• уміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей,

•встановлювати й підтримувати доброзичливі відносини;

•здатність здійснювати морально-психологічний вплив на людей при вирішенні різного роду оперативно-службових завдань;

•рольові уміння, вміння перевтілитись.

Формування і розвиток вказаних якостей – тривалий і напружений процес, однак і необхідна умова професійного становлення працівника органів внутрішніх справ. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей особистості перешкоджають оптимальному здійсненню своїх функціональних обов’язків, зумовлюють помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації і професійної деформації особистості.

**2. Види професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ та психологічні вимоги до їх виконання**

Одним з першочергових завдань психології професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ є професіографічне вивчення основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Всебічне й глибоке професіографічне вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною передумовою вирішення проблем, пов’язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією процесів відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацією режимів і умов праці, зниженням травматизму і професійних захворювань.

Основною метою професіографічного вивчення основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України є визначення вимог до індивідуальних психологічних, психофізіологічних і особистісних властивостей та якостей працівників, визначення сукупності професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння професією, створення на їх ґрунті еталонної моделі фахівця-професіонала.

Результатом професіографічного вивчення виду діяльності є *професіограма* – документ, в якому надано систематизовану комплексну інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній.

В інтересах практичного використання кожну професіограму доцільно будувати за типовою схемою з використанням єдиної термінології. Виходячи із законодавчо затверджених певних завдань діяльності органів внутрішніх справ та особливостей діяльності, умов проходження служби, складності службових завдань та рівня відповідальності прийняття рішень, службову діяльність працівників органів внутрішніх справ України умовно можна поділити на 7 основних (тих, що безпосередньо здійснюють функції ОГП та боротьби зі злочинністю) різновидів:

– слідча діяльність;

– оперативно-розшукова діяльність;

– профілактична діяльність;

– екстремальна діяльність;

– охоронна діяльність;

– диспетчерська діяльність;

– адміністративно-наглядова діяльність, та 4 допоміжних (тих, що забезпечують оптимальні умови виконання функціональних повноважень і здійснюють керівництво діяльністю підпорядкованих підрозділів) різновиди: кадрова діяльність; наукова і викладацька діяльність; керівна діяльність; ресурсно-господарська діяльність. Основною метою профілактичної діяльності працівників правоохоронних органів є запобігання правопорушенням, злочинам і надзвичайним подіям.

Профілактична діяльність є складовою частиною роботи кожного працівника органів внутрішніх справ і будується на активному спілкуванні з населенням, представниками органів місцевої влади, посадовцями, що пред’являє особливі вимоги до комунікативних якостей і педагогічних здібностей працівників. Профілактична робота лежить в основі функціональних обов’язків дільничних інспекторів міліції.

Складання психограми дільничного інспектора міліції шляхом аналізу експертних оцінок показало, що для успішних професійних дій правоохоронцям необхідно мати наступні соціальні, психологічні та ділові якості:

– професійну спостережливість; врівноваженість, самовладання при конфліктах;

– здатність викликати прихильність до себе з боку населення, викликати у нього довіру;

– тонку спостережливість за внутрішнім життям людини;

– уміння відстоювати свою точку зору;

– здатність до відтворення образу за словесним описом; уміння робити висновки зі суперечливої інформації;

– пам’ять на зовнішність і поведінку людини;

– здібність до швидкого встановлення контактів з новими людьми; зразковий зовнішній вигляд, позитивний морально-психологічний клімат у сім’ї та інше.

Наукові дослідження показали, що значно ускладнюють придатність до профілактичної діяльності працівників правоохоронних органів наступні особливості психіки: індивідуалізм; соціальна відчуженість, що порушує систему міжособистісних відносин і робить проблемною соціальну взаємодію; надмірна тяга до домінування і наполеглива тенденція до лідерства; зниження рівня мотивації для досягнення мети діяльності; тривожність; недоліки у вольовій сфері і зниження вольових зусиль; наявність психотичних рис особистості й інше.

Провідною для широкого кола працівників кримінальної міліції, підрозділів з боротьби з економічними злочинами і організованою злочинністю, відділів боротьби з незаконним обігом наркотиків та інших підрозділів системи ОВС є оперативно-розшукова діяльність. Для фахівців цих служб оперативно-розшукова діяльність є основною за використовуваними методами вирішення службових задач. Зміст оперативно-розшукової діяльності визначений Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 12 серпня 1995 року.

Як свідчать численні дослідження, виконання оперативним працівником своїх посадових обов’язків вимагає наявності у нього наступних якостей, знань, умінь і навичок:

– здатність вирішувати професійні задачі в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя;

– готовність до ситуацій силового (включаючи використання вогнепальної зброї) протиборства із злочинцями;

– підвищена відповідальність за свої дії (відсутність права на помилку);

– здатність до інтенсивної міжособистісної комунікації з асоціальними і кримінальними особами;

– висока психофізіологічна витривалість, пов’язана з відсутністю фіксованого робочого часу (середня тривалість робочого дня складає 10–12 годин, часто буває 7-денний робочий тиждень, нічні виїзди на затримання злочинця та ін.);

– здатність витримувати тривалу емоційну напругу, тривожні стани, відчуття страху, невизначеності, неможливості поділитися своїми сумнівами з близькими і т.п.;

– постійна інтелектуальна активність (аналіз інформації, що постійно змінюється, утримання в пам’яті великої кількості фактів, ухвалення рішень в умовах дефіциту часу й інформаційної невизначеності);

– здатність до рольового перевтілення, майстерного розігрування ролі різних соціальних і професійних типів;

– мовна винахідливість, уміння швидко і достовірно пояснити критичну ситуацію іншому, приховуючи при цьому дійсні наміри, зберігати адекватність у всіх випадках і станах та інше.

«Синдром професійної непридатності» до оперативно-розшукової діяльності може виразитись у сукупності таких якостей, як ригідність, відкрита агресивність, аутоагресія, імпульсивні, депресивні та психосоматичні форми реагування у важких ситуаціях, соціальна відчуженість, переважання гальмівних процесів над процесами збудження у нервовій системі.

Правоохоронна діяльність у підрозділах слідства і дізнання. Цей вид діяльності є основним для дізнавачів, слідчих і експертівкриміналістів правоохоронних органів. Його зміст вимагає знання тактики й методики розкриття і розслідування конкретних злочинів, прийомів проведення окремих слідчих дій, способів встановлення психологічного контакту з іншими людьми й ін.

Великого значення тут набуває інтелектуальна діяльність, творчість у висуненні обґрунтованих версій злочинів і їх кваліфікованого відпрацювання. У психограмі дізнавача і слідчого часто виокремлюють декілька груп особистісних якостей, що визначають успішність роботи при розкритті і розслідуванні злочинів:

– мотиваційно-ціннісні особливості (розвинена правосвідомість, чесність, мужність, принциповість, сумлінність, старанність,

– дисциплінованість, розвинена мотивація досягнення, виражена мотивація самоактуалізації та ін.);

– пізнавальні якості (високий рівень інтелекту, гнучкість розумових процесів, творче мислення, спостережливість, уміння прогнозувати, розвинена інтуїція, хороша пам’ять, розвинена довільна увага й ін.);

– комунікативні якості (уміння встановлювати психологічний контакт, володіння комунікативною технікою поведінки, наявність організаторських якостей і ін.);

– інші особливості особистості (стійка й адекватна самооцінка; самостійність і незалежність, відповідальність, самоповага та ін.).

Діяльність з охорони громадської безпеки. Цей різновид діяльності є основним для працівників патрульно-постової служби міліції, дорожньо-патрульної служби. Загальною характеристикою у цій діяльності є цілеспрямоване спостереження за правопорядком і припинення правопорушень в громадських місцях.

Для цього працівники міліції наділені владними повноваженнями щодо впливу на поведінку громадян у вигляді попередження про необхідність припинення протиправного діяння і примусу у вигляді накладення штрафу, затримання правопорушників і доставлення їх в ІТТ або спецприймальники, медустанови.

Для працівників патрульно-постової служби важливими є наступні особистісні якості:

– наявність певного життєвого і професійного досвіду;

– інтерес до проблем громадян, альтруїзм, емпатія;

– упевненість в собі, наполегливість, здатність до протидії порушникам правопорядку; хороша спортивна підготовка;

– упевнене володіння табельною вогнепальною зброєю;

– спостережливість;

– здібність до засвоєння нових знань, навчання;

– активна особистісна позиція; мотивація досягнень; оперативність в ухваленні рішень;

– вимогливість і ін.

Працівникам патрульно-постової служби протипоказані агресивність, байдужість до звернень громадян, ворожа зверхність та ін. Охоронна діяльність. Охоронна діяльність є основною для співробітників позавідомчої охорони міліції, деяких інших підрозділів органів правопорядку. Її основною метою є охорона матеріальних цінностей державної і приватної власності. Зміст охоронної діяльності полягає в ретельному спостереженні за об’єктами і припиненні протиправних посягань на майно, що охороняється. Особливими умовами охоронної діяльності є ізоляція при несенні служби, знаходження в закритому приміщенні і наявність стресової напруженості у зв’язку з очікуванням злочинного нападу на охоронюваний об’єкт. Істотними для успішного виконання ними посадових обов’язків є наступні якості:

– спостережливість і уважність (стійкість уваги, розподіл уваги, хороший об’єм уваги, уміння бачити малопомітні зміни на об’єкті, що охороняється, і ін.);

– емоційно-вольові якості (емоційна стійкість, самовладання, завзятість у подоланні виникаючих труднощів; висока активність; відповідальність, самокритичність і ін.);

– інтелектуальні якості (уміння вибрати з декількох варіантів рішення оптимальний; здатність ухвалити рішення при недоліку інформації; уміння визначити об’єм інформації, потрібний для ухвалення рішення й ін.);

– комунікативні якості (здатність знайти доцільну у певній ситуації форму спілкування; уміння погоджено діяти з іншими співробітниками тощо);

– якості пам’яті (хороша пам’ять на зовнішність і поведінку людини; відмінна моторна, рухова пам’ять; здатність протягом тривалого часу утримувати в пам’яті велику кількість інформації; хороша зорова пам’ять на обстановку на об’єкті, що охороняється, й т.ін.);

– моторні якості (швидка дія в умовах дефіциту часу; швидка реакція на несподіване слухове враження тощо). За результатами експертної оцінки професійних якостей формують професіограми і психограми певних видів професійної діяльності.

*Професіограма* – це науково обґрунтовані норми і вимоги до професії та видів професійної діяльності і якостей особистості фахівця. Це узагальнена еталонна модель успішного фахівця в даній галузі. Разом з тим професіограма – це не жорстка стандартна схема, а гнучка орієнтувальна основа розвитку фахівця.

Вимоги, що пред’являються до професіограми:

– чітко окреслювати предмет і основні результати праці;

– наголошувати на спрямованості будь-якої праці на благо конкретної людини;

– описувати професію цілісно, не виокремлюючи її компоненти і сторони;

– демонструвати можливі лінії розвитку людини засобами професії;

– пропонувати перспективи змін у самій професії;

– мати спрямованість на вирішення практичних задач.

Професіограма складається з працеграми, тобто опису професійної діяльності, і психограми, тобто опису особистості людини в професії.

У працеграму входить:

– призначення професії, її роль у суспільстві, спрямованість на людину;

– поширеність професії;

– предмет праці в професії;

– професійні знання;

 – діяльність, дії, прийоми, уміння, способи праці, застосовувані в даній професії для досягнення результату;

– засоби праці, до яких належать інструменти, системи правил логічного мислення, моральні й естетичні оцінки та ін.;

 – умови праці: режим праці і відпочинку, характеристика соціального оточення, санітарно-гігієнічні чинники праці, робоче місце;

– організація та кооперація праці;

 – можливі рівні професіоналізму в даній професії;

– права представника даної професії;

– обов’язки представника даної професії;

– позитивний вплив даної професії на людину;

– негативні сторони професії.

До психограми належать:

– мотиви, цілі, завдання, потреби, інтереси, відносини, ціннісні орієнтації особистості, психологічні позиції;

– професійні домагання, професійна самооцінка і самоусвідомлення себе як професіонала;

– емоції, психічні стани;

– задоволеність працею;

– психологічні знання про працю і професію;

– професійні здібності, професійна навченість, відкритість професійному зростанню; – професійне мислення, зокрема творче;

– психологічні протипоказання, а також якості, відсутність яких може бути компенсована;

– лінії професійного зростання і лінії зниження рівня професійної діяльності та особистості фахівця, шляхи їх реабілітації.

**3. Професіоналізм та професійна компетентність.**

Етапи професіоналізації особового складу в ОВС Поняття «професіоналізм» використовується в різних сенсах. У одних випадках маються на увазі нормативні вимоги професії до особистості працівника – нормативний професіоналізм, в інших – володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою людини – реальний професіоналізм.

Професійне виконання роботи – це завжди здійснення її на високому рівні. Близьким до поняття «реальний професіоналізм» є поняття «компетентність».

*Компетентність* – це поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. Судити про наявність компетентності можна за наслідками професійної діяльності.

Розрізняють наступні види професійної компетентності:

• спеціальна компетентність – оволодіння професійною діяльністю на високому рівні, здатність планувати свій подальший професійний розвиток;

• соціальна компетентність – оволодіння прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування, готовність до співпраці, соціальна відповідальність за результати своєї праці;

• особистісна компетентність – оволодіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям;

• індивідуальна компетентність – оволодіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, уміння раціонально організувати свою професійну діяльність.

Перелічені види компетентності не обов’язково існують в одній людині. Вона може бути хорошим фахівцем у певній галузі, але не вміти спілкуватися. Тобто можна сказати, що компетентність конкретної людини вужча, ніж її професіоналізм. Зазвичай розглядають дві сторони професіоналізму: мотиваційну й операційну.

Головною характеристикою мотиваційного компонента для високих рівнів професіоналізму є морально-психологічне наповнення професії:

спрямованість професії на благо інших людей, бажання залишатися в професії;

• мотивація високого рівня досягнень у своїй роботі;

• сильне професійне цілепокладання;

• відсутність професійних деформацій у мотиваційній сфері;

• внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причин успіху або неуспіху в собі самому;

• відсутність перевантажень, стресів, зривів.

Для операційної сфери професіоналізму головним є «технологічне» забезпечення наповнення професії:

• розвинена професійна свідомість;

• висока продуктивність праці, надійність і стійкість високих результатів;

• професійна навчуваність і відкритість;

• творчий підхід до професії.

Вирізняють наступні рівні професіоналізму:

– допрофесіоналізм – рівень дилетанта, новачка в професії;

– професіоналізм – рівень, який охоплює велику частину життя людини (перетворення фахівця у професіонала).

Усередині цього рівня виділяють наступні етапи:

професійна адаптація;

професійна самоактуалізація;

професійна майстерність;

– суперпрофесіоналізм – рівень, що характеризує розквіт професійної діяльності в її високих досягненнях і творчих успіхах. Люди, що досягли цього рівня, випереджають свій час, готують суспільство і професію до постановки нових завдань. Часто на цьому рівні відбувається оволодіння іншими близькими професіями, що робить людину професіоналом-універсалом;

– псевдопрофесіоналізм – рівень, на якому працівник здійснює зовні достатньо активну діяльність, але поряд з цим спостерігаються певні деформації у становленні його як професіонала, що приводять до відсутності професіоналізму;

– післяпрофесіоналізм – рівень, який проходять всі люди, які дожили до пенсійного віку. Запорукою успішного професійного розвитку особистості є самовизначення – складний, багатоступінчатий процес розвитку людини. Його структурними елементами є різні види: особистісне самовизначення, соціальне, професійне і ін.

Усі види самовизначення постійно взаємодіють. Життєве самовизначення – це визначення і реалізація себе щодо загальнолюдських критеріїв сенсу життя. Воно лежить в основі інших і починається з першого дня життя як виконання людиною свого призначення.

Особистісне самовизначення – це визначення і подальша дієва реалізація себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною людиною критеріїв. У сучасної людини, що живе в постійно змінному світі, з’являється широкий вибір для уточнення критеріїв особистісного самовизначення.

Соціальне самовизначення – це визначення себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною особистістю критеріїв приналежності до певної сфери суспільних відносин і певного соціального кола. Професійне самовизначення – це визначення людиною себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною особистістю критеріїв професіоналізму.

Всі види самовизначення взаємопов’язані. Багато спільного мають, наприклад, професійне й особистісне самовизначення. Але в той же час між ними існують і принципові відмінності: професійне самовизначення більше залежить від зовнішніх (сприятливих) умов, а особистісне – від самої людини, більше того, часто саме погані умови дозволяють комусь проявити себе повною мірою.

Професійне самовизначення починається з вибору професії, але не закінчується на цьому. Впродовж усього професійного життя людини відбувається поглиблення, уточнення професійного самовизначення. Цей процес виражається в тому, що розширюється образ професіонала, коректується в ході самоаналізу, сприйняття себе як професіонала, переглядається ставлення до професії і себе в ній та ін.

Н.С. Пряжников визначає суть професійного самовизначення як пошук і знаходження особистісного сенсу у вибираній, освоюваній і вже виконуваній професійній діяльності, а також знаходження сенсу в самому процесі самовизначення. Сходження людини до професіоналізму називається професіоналізацією.

Визначається професіоналізація як цілісний безперервний процес становлення особистості як професіонала, який триває протягом всього професійного життя. Стадіями професіоналізації є профорієнтація, профвідбір, професійна освіта, професійна адаптація, включення людини в професійну діяльність, спеціалізація, підвищення професійної кваліфікації, розквіт професійної діяльності, завершення і відхід від активної професійної діяльності. Якщо в цілому професіоналізація – це одна із сторін соціалізації, то становлення професіонала – один з аспектів розвитку особистості.

Соціалізація – це процес становлення особистості, який передбачає:

• засвоєння людиною суспільно виробленого досвіду, відношення до світу, соціальних норм, ролей, функцій;

• активну переробку людиною цього суспільного досвіду з погляду своїх внутрішніх позицій;

• становлення у людини образу Я і вироблення власного світогляду;

• участь і внесок людини в подальший розвиток духовних цінностей;

• відтворення людиною соціальних зв’язків у своїй активній діяльності.

Розрізняють наступні стадії соціалізації: дотрудову; трудову; післятрудову. Характеристики цих стадій детально викладені в роботах Г.М. Андреєвої, І.С. Кона та ін. Особистісне самовизначення формується раніше від професійного, на його основі складаються вимоги до професії.

Особистісне визначення – це визначення людиною того, ким вона хоче стати, що вона може і що від неї хоче суспільство. Тут процес соціалізації впливає на професіоналізацію. Водночас професія може впливати на особистість людини: загальні професійні цілі, умови праці і побуту, однакові шляхи підвищення матеріального добробуту, професійного і соціального зростання. Все це визначає схожість професіоналів у манерах діяльності, спілкування, поведінки, формує загальні за змістом інтереси, установки, традиції.

У людей однієї професії складаються близькі ціннісні орієнтації, особливості спілкування, навіть манера одягатися. Таким чином, професія сама накладає відбиток на людину. Але в деяких випадках, наприклад, при появі у особистості нових потреб, людина може змінювати професію. Одним з мотиваторів професійної діяльності є кар’єра як успішне просування вперед у тій або іншій сфері.

Розрізняють широке розуміння кар’єри як професійного просування, професійного зростання як етапів сходження до професіоналізму. Результатом кар’єри в широкому розумінні є високий професіоналізм людини, досягнення визнаного професійного статусу. У вужчому розумінні кар’єра – це посадове просування. Тут не тільки оволодіння рівнями і ступенями професіоналізму, але і досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, певної посади. Цей тип кар’єри починається з вибору престижної професії і включає досягнення в ній певних соціально визнаних стандартів у професійній діяльності.

Результатом цього виду кар’єри є певний соціальний статус і посада. Людина може усвідомлено вибирати і будувати свою кар’єру як у професійному, так і в посадовому аспекті. У однієї й тієї ж людини ці грані кар’єри можуть і не збігатися. Так, справжній професіонал може не зробити службову кар’єру, і, навпаки, людина на високій посаді може не досягти такого ж високого рівня професіоналізму. Перший варіант кар’єри вимагає професійної компетентності, другий – соціальної компетентності.

Розрізняють види кар’єри за характером її динаміки:

• звичайна кар’єра як професійний розвиток з проходженням усіх основних етапів професійного життя;

• стабільна кар’єра як пряме просування від професійного навчання до єдиного постійного типу роботи;

• нестабільна кар’єра, у якій після етапів проб і уточнень настають нові проби.

Ці проби можуть бути вимушеними (втрата працездатності), добровільними (зміна інтересів) або викликаними перевизначенням професії без інтересу і додатку зусиль («перекотиполе»);

• комбінована кар’єра, коли короткі періоди стабільного професійного життя змінюють етапи вимушеного безробіття або зміни професії, доучування.

Успіх у професійній діяльності виявляється, перш за все, в досягненні працівником значущої мети і подоланні перешкод на шляху до цієї мети. Тут найбільш ефективним є принцип рівноваги і балансу.

Операціональна сфера професійної діяльності забезпечує практичну частину діяльності, забезпечуючи отримання необхідного результату. До психологічних засобів професійної діяльності належать:

операції і дії, здійснювані людиною в процесі праці, а також способи, прийоми праці, уміння і навики;

«техніка» – сукупність прийомів, умінь, навиків, використовуваних працівником для вирішення окремих завдань професійної діяльності і професійного спілкування;

технології – чітке планування фахівцем психологічної сторони виробничого процесу, контроль за досягненням поставленої мети.

Технології розрізняються за поєднанням закладених у них цілей і прийомів праці. Якщо технології професійної діяльності направлені на психологічний світ іншої людини (або самого себе), їх називають психотехнологіями. Для виконання професійних завдань людина повинна володіти низкою психологічних якостей, необхідних для даної професії.

Професійно важливі якості – це якості особи, що впливають на ефективність її праці. Вони є і передумовою професійної діяльності, і її новоутворенням, оскільки удосконалюються, перетворюються в ході професійної діяльності.

До них належать психічні процеси (розумові, сенсорні, мнемічні, мовленнєві), психічні стани, а також ставлення до праці й до інших людей; професійні здібності, професійна свідомість, професійне мислення, професійне навчання.

Професійні здібності – це індивідуально-психологічні властивості особистості, що відповідають вимогам даної професії і є умовою її успішного виконання. У літературі наголошується, що особистість вибирає професійну діяльність відповідно до її здібностей, що склалися на попередніх етапах розвитку. Особистість може переходити від одного виду діяльності до іншого, розвиваючи різні здібності, поєднуючи їх різним чином. Потенційні здібності є умовами розвитку нового виду діяльності.

Таким чином, професійні здібності є і умовою, і результатом професійної діяльності, професійного типу особистості.

Розрізняють загальнолюдські здібності, а також загальні професійні і спеціальні здібності. Загальнолюдські здібності – це психологічні властивості, необхідні для включення людини в будь-яку трудову діяльність.

До них відносять:

• здібність до життя (життєздатність);

• здібність до праці (працездатність);

• здібність до активності і саморегуляції;

• здібність до спілкування, до співпраці з іншими людьми;

• здібність до професійної етики, до відповідальності за результати своєї праці;

• здібність до стійкості та подолання перешкод.

На фоні загальнолюдських виникають спеціальні здібності як індивідуально-психологічні характеристики, що забезпечують успішність виконання людиною конкретних видів діяльності. Професійні здібності формуються на основі загальнолюдських здібностей і пізніше за них, а також з опорою на спеціальні здібності, якщо ті виникли раніше або одночасно з ними.

Розрізняють загальні й спеціальні професійні здібності.

Загальні професійні здібності – це психологічні властивості особистості, необхідні для виконання конкретної діяльності. Вони визначаються предметом праці в професії (людина, техніка, природа, знак, художній образ).

Спеціальні професійні здібності – це психологічні властивості особистості, потрібні людині в рамках даної професії, але при вужчій спеціалізації. Чим складніша професійна діяльність, тим більш важлива необхідність розвитку спеціальних професійних здібностей. Професійні здібності тісно пов’язані з професійними знаннями і уміннями.

Професійні знання – це сукупність знань про структуру праці, способи здійснення професійної діяльності, про здібності, мислення. Із знань фахівець одержує еталони для свого професійного розвитку.

Професійні навики й уміння – це дії, доведені до певного рівня автоматизму, вони формують «техніку» діяльності фахівця. Якщо професійні здібності – це особливості особистості людини, яка виконує певну діяльність, то професійні уміння – характеристики виконання діяльності конкретною людиною; здібності більше характеризують особистість, а уміння – діяльність; здібності реалізуються в уміннях і навиках.

Низка професій, до яких належить і правоохоронна діяльність, має вельми жорсткі вимоги до професійних здібностей і психологічних якостей людини. У зв’язку з цим говорять про професійну придатність. У психологічному словнику профпридатність характеризується як сукупність психічних якостей людини, необхідну і достатню для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці.

Профпридатність визначається не тільки професійними здібностями, але і мотивацією, рисами вдачі, задоволеністю процесом і результатом праці.

Професійна придатність – не природна якість, вона формується в самій трудовій діяльності. Її формування залежить від психічних якостей людини і від характеру професійної підготовленості. Разом із професійними здібностями як окремий компонент операційної сфери розглядається професійна свідомість і самосвідомість.

Професійна самосвідомість – це уявлення людини про себе як професіонала, це цілісний образ, що включає систему відносин і установок як професіонала. Професійна самосвідомість включає: усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії• як еталонів для усвідомлення своїх якостей.

Тут закладаються основи професійного світогляду, професійного кредо; •усвідомлення цих якостей у інших людей, порівняння себе з якимсь абстрактним або конкретним колегою; •врахування оцінки себе як професіонала з боку колег;• професійну самооцінку;• позитивне оцінювання себе в цілому, визначення своїх позитивних якостей, перспектив, що веде до підвищення упевненості в собі, задоволеності своєю професією.

Професійна самосвідомість змінюється в процесі професіоналізації. Розширення професійної самосвідомості виражається в зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються в свідомості фахівця, у подоланні стереотипів образу професіонала. Велике значення у становленні професійної самосвідомості має віднесення людиною себе до професійної спільності. Воно стає зрілішим, якщо людина бачить себе у ширшому колі.

Наприклад, громадянська патріотична самосвідомість як людини своєї країни, планетарна самосвідомість як усвідомлення своєї причетності до всього людського співтовариства, космічна свідомість як усвідомлення своєї причетності до універсуму, а себе як його індивідуального прояву.

Професійна свідомість знаходиться в динамічному співвідношенні з неусвідомлюваним, що може виявлятися, наприклад, в імпульсивних діях професіонала, у внутрішніх конфліктах між усвідомлюваними професійними цінностями і неусвідомлюваними установками.

Наступним компонентом операціональної сфери є професійний тип (склад) мислення, який визначається як переважаюче використання прийнятих саме в даній професійній сфері прийомів вирішення проблемних задач, способів аналізу професійних ситуацій, ухвалення професійних рішень.

Професійне мислення включає:

• процес узагальненого й опосередкованого віддзеркалення людиною професійної реальності;

• шляхи отримання людиною нових знань про різні сторони праці;

• прийоми постановки, формулювання і рішення професійних задач;

• етапи ухвалення і реалізації рішень у професійній діяльності;

• прийоми цілеутворення і планоутворення в роботі, виробітку нових стратегій професійної діяльності.

Розглянемо окремі види мислення і їх можливе включення у професійну діяльність:

• теоретичне мислення, направлене на виявлення закономірностей, правил, на системний аналіз розвитку даної галузі праці;

• практичне мислення, прямо включене в практику людини, пов’язане з цілісним баченням ситуації у професійній діяльності, супроводжується «чуттям» ситуації («відчуття верстата», «відчуття літака» і т.д.);

• репродуктивне мислення, що відтворює певні способи, прийоми професійної діяльності за зразком;

• продуктивне, творче мислення, в ході якого ставляться проблеми, виявляються нові стратегії, що забезпечують ефективність праці, протистояння екстремальним ситуаціям;

• наочно-дієве мислення, при якому рішення професійних задач відбувається за допомогою реальних дій у спостережуваній ситуації;

• наочно-образне мислення, при якому ситуація і зміни в ній являються людині як образ бажаного результату;

• словесно-логічне мислення, де рішення професійних задач пов’язане з використанням понять, логічних конструкцій, знаків;

• інтуїтивне мислення, яке характеризується швидкістю протікання, відсутністю чітких етапів, мінімальною усвідомленістю.

Своєрідне поєднання цих видів залежно від предмета, властивостей, умов, результату праці може утворювати специфічні види професійного мислення – оперативне, управлінське та ін.

Для характеристики операціональної сфери важлива також професійна навчуваність – відкритість до подальшого професійного розвитку, готовність до оволодіння новими засобами праці, професійними знаннями й уміннями, активне пристосування людини до змінних умов професійного досвіду.

**4. Успішність службової діяльності працівників ОВС у контексті професіоналізації особового складу**

Результати професійної діяльності працівників ОВС тісно пов’язані зі сформованістю особистості фахівця правоохоронних органів. Практика оцінювання ефективності діяльності працівників ОВС показала, що успішність діяльності можлива за умов оптимальної сформованості трьох рівнів:

• рівня професійної навченості (знання, уміння та навички);

• рівня розвитку професійної спрямованості (професійна мотиваційна спрямованість);

• рівня соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю (здатність успішно взаємодіяти з керівництвом та колегами у професійному колективі, потреба у контролі з боку керівництва).

Так, при наявності лише певного обсягу знань, низького рівня професійної спрямованості і морально-психологічної взаємодії ефективність службової діяльності буде дуже низькою. Комплекс знань і умінь при оптимальній морально-психологічній взаємодії та соціальному контролі можуть забезпечити лише задовільну ефективність професійної діяльності. Відмінний рівень службової діяльності можливий при достатньо розвинутих усіх складових професіоналізму. Вивчення рівня розвитку компонентів професіоналізму випускників Львівського державного університету внутрішніх справ протягом 2002–2008 років дало можливість визначити основні чинники, які впливають на ефективність служби майбутнього правоохоронця в органах внутрішніх справ, спрогнозувати його самоідентифікацію в посаді працівника органів внутрішніх справ (див. табл. 3).

**Контрольні питання**

Дайте визначення професіоналізму?

Розкрийте сторони і рівні професіоналізму.?

Перелічіть професійно важливі психологічні якості працівників ОВС.?

Дайте визначення професійним знанням і умінням.?

Охарактеризуйте структуру діяльності за О.М. Леонтьєвим.?

Проаналізуйте взаємозв’язок успішності професійної діяльності працівників ОВС з компонентами професіоналізму фахівців ОВС. ?

Побудуйте психограму оперативного працівника карного розшуку.?

Побудуйте психограму оперативного працівника кримінальної міліції у справах дітей.?

Побудуйте психограму слідчого.?

Побудуйте психограму психолога служби психологічного забезпечення ОВС.?

**Інформаційні джерела**

1. Анастази А. Психологическое тестирование: в 2 т. / А. Анастази. – СПб.: Питер., 2007. – 688 с. – Серія «Мастера психологии».

2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.

3. Андросюк В.Г. Які якості вимагаються від працівника міліції: методологічні засади розробки професіограм та кваліфікаційних характеристик / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець // Науковий вісник УАВС. – 1996. – № 1.

4. Ануфрієв М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): довідковий посібник / М.І. Ануфрієв, Ю.Б. Ірхін та ін. – К.: МВС України; КІВС, 2003.

5. Бондарев В.П. Выбор профессии / В.П. Бондарев. – М.: Педагогика, 2001. – 126 с.

6. Владимирова Н.И. Психографический метод как способ прогнозирования успеваемости профессиональной деятельности / Н.И. Владимирова // Содержание и методы профессионального воспитания: межвуз. сб. – Тюмень, 1981. – С. 53–61.

7. Волков А.А. Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов и ее практическое значение в повышении их профессионального мастерства / А.А. Волков. – М., 1986. – 246 с.

8. Еникеев М.И. Психология следователя / М.И. Еникеев, Э.А. Черных. – М., 1994. – 193 с.

9. Иванова Е.М. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности / Е.М. Иванова, О.Г. Носкова, О.Н. Чернышова. – М.: МГУ, 1980. – 82 с.

10. Климов Е. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Вороняж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М., 1975.

12. Осипов Ю.И. Проблемы профессионализма в деятельности полиции США: теория и практика / Ю.И. Осипов // Профессиональное и общественное начало в деятельности органов внутренних дел: история и современность. – М.: Академия МВД СССР, 1990. – С. 35–58.

13. Павлютенков Є.М. Професійна орієнтація школярів / Є.М. Павлюенков. – К.: Радянська школа, 1983.

14. Пахар І.В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія / І.В. Пахар // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002. – № 18. – С. 491–494.

15. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Ч. ІІ: Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2003. – 412 с.

16. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – С. 20–23, 31–33.

17. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М., 1961. – 126 с.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б. Г. Бовина, М. І. Мягких, О. Д. Сафронова. – М. : [б. и.], 1997. – 334 с. 2. Дулов А. В. Судебная психология : учеб. пособие для студ. юрид. ин-тов и фак. / А. В. Дулов. – [2-е изд., испр. и доп.]. – Минск : Вышэйшая школа, 1975. – 464 с. 3. Юридична психологія : підручник / за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моісеєва ; кол. авт. : Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін. – Київ : КНТ, 2007. – 360 с. 4. Коновалова В. Е. Правовая психология : учеб. пособие / В. Е. Коновалова. – Харьков : Основа, 1990. – 199 с. 5. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 133 с. 6. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / [отв. ред. Е. В. Шорохова] / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с. 7. Сергиенко Е. А. Природа субъекта: онтогенетический аспект / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина // Проблема субъекта в психологической науке. – М. : Академический проект, 2000. – С. 184–203. 8. Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии / К. А. Абульханова. – М. : Наука, 1973. – 288 с. 9. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке : монография / [отв. ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова, В. Н. Дружинин]. – М. : Академический проект, 2000. – 320 с. 10. Столяренко А. М. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие для вузов / А. М. Столяренко. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 639 с. 11. Дяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных условиях. Психологический аспект / ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ, № 1 (18), 2016 139 М. И. Дяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 204 с. 12. Сундиев И. Ю. Использование комплекса психологопедагогических методов при обучении слушателей / И. Ю. Сундиев, В. К. Шульц // Правовые и тактические проблемы оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел. – М. : Изд-во ВНИИ МВД СССР. – 1986. – С. 221–230. 13. Черепанов В. А. Психологические вопросы оперативно-розыскной деятельности / В. А.Черепанов. – М. : Изд-во ВНИИ МВД СССР, 1981. – 62 с. 14. Белкин Р. С. Курс советской криминалистики : учебник / Р. С. Белкин. – М. : Изд-во Академии МВД СССР, 1977. – Т. 1. – 456 с. Denys Aleksandrov – Doctor of Psychol