

Ці три установки і визначають поняття «пережити». Всі три установки взаємопов'язані між собою і йдуть в строго визначеному порядку. Без них неможливо впоратися ні з однією серйозною проблемою. Смирення – це не ознака слабкості, і це не мудрість. Воно не дасть забути про рани, воно перетворить її в рубець, шрам, з яким можна буде далі жити, а не існувати.

Список бібліографічних посилань

1. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации. *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова*. 2002. Вып. 1. С. 56–65.

2. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22, № 1. С. 16–24.

3. Khoshaba D., Maddi S. Early Antecedents of Hardiness. *Consulting Psychology Journal*. 1999. Vol. 51, No. 2. Pp. 106–117.

4. Clarke D. E. Vulnerability to stress as a function of age, sex, locus of control, Hardiness and Type A personality. *Social Behavior and Personality*. 1995. Vol. 23, No. 3. Pp. 285–286.

Отримано 27.02.2019



УДК І59.4


Оксана Володимирівна ПЛАТКОВСЬКА,

доцент кафедри педагогіки та психології

факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)

Харківського національного університету внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук;

 <https://orcid.org/0000-0003-0011-9290>

КОНФЛІКТНА ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Розглядаються внутрішньо-особистісний і міжособистісний конфлікти суб'єктами яких виступають працівники поліції. Відзначено психологічні і моральні передумови попередження конфліктів за участю працівники поліції. Досліджено гендерні особливості агресивності конфліктності правоохоронців. Визначено гендерні особливості стилів поведінки в конфліктних ситуаціях поліцейських.

Конфлікти є постійним супутником суспільного розвитку, супроводжуючи життя людей як невід'ємний його фактор. Конфлікт у правоохоронній діяльності може розглядатися як зіткнення сторін, як мінімум однією з яких виступають правоохоронні органи (його співробітники). Відзначимо, що можливі як внутрішньо-особистісні, міжособистісні конфлікти, конфлікти між особистістю і групою. Це

можуть бути вертикальні (у відносинах субординації) або горизонтальні (поза відносин влади-підпорядкування) конфлікти, конфлікти всередині правоохоронного органу (організації), між співробітником правоохоронного інституту і іншими особами (громадянином, організацією), між представниками правоохоронних структур.

Конфлікти стали предметом вивчення різних наукових теорій, зокрема соціології, психології, політології, економіки та ін. Проблемам стилю поведінки в конфліктних ситуаціях в діяльності співробітників органів внутрішніх справ присвячені роботи В. Г. Андросюка, О. Я. Баєва, В. Л. Васильєва, Б. Ф. Водолазського, Н. І. Клименко, В. Е. Коновалової, В. Г. Лукашевича. Однак проаналізувавши питання спілкування в конфліктних ситуаціях, зазначені автори не ставили перед собою мети розкрити в повній мірі сутність, причини та структуру конфліктних ситуацій, механізми встановлення контакту та психологічного впливу в процесі здійснення правоохоронної діяльності. Тому, незважаючи на існування великої кількості наукових розробок, проблема психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції через гендерний аспект не вирішена в повному обсязі, хоча вже й створена певна основа для подальшого дослідження, обґрунтування нових підходів і концепцій.

У діяльності поліції України реалізується велика кількість якостей та навичок, які будучи приведені в систему, органічно входять в структуру особистості працівника і визначають його творчий потенціал та індивідуальний стиль діяльності. О. В. Ступакова та І. В. Циганкова звертають увагу на те, що «...високий ступінь інтелектуальних і емоційних навантажень, перевищення нормативів кількості розгляду справ призводять до виникнення негативних емоцій, до психологічних перенавантажень, а зрештою, і до професійної деформації (використання схематичності і шаблону в діяльності, негативного ставлення до людей, спрощення розгляду... справ тощо)» [1, с. 304]. Зазначені негативні явища є неприпустимими, адже в умовах психологічного перенавантаження діяльність працівника поліції України можуть суттєво погіршити виконання службових обов'язків.

З психологічним перенавантаженням можуть бути пов'язані і такі прояви деформації працівників поліції, як: безвідповідальність, самовпевненість, грубість, недовіра до людей, низькі моральні основи [2]. Однією з причин психологічного перенавантаження для жінок викликані особливостями професії, які призводить до таких факторів, як: підвищена складність опанування професійних навичок і знань у зазначеній сфері; наявність застарілих гендерних стереотипів і упереджень; наявність гендерних внутрішньо- та міжособистісних конфліктів; протиріччя між інтересами служби в поліції та репродуктивною функцією жінок та ін.

Спираючися на класичну класифікацію К. Томаса можна виділити п'ять основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях: конкуренція,

ухилення, пристосування, компроміс і співробітництво. Відповідно, К. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1) змагання (конкуренція) як прагнення до відстоювання своїх інтересів на шкоду іншому; змагання є виправданим у випадках: рентабельністю результату для всієї групи, а не для окремих осіб або мікрогруп; важливістю результату боротьби за цією стратегією; брак часу переконуювати опонента.

2) пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншого;

3) компроміс – поступка у відповідь на поступку. Він ефективний в випадках: розуміння опонентів, що він та суперник володіє рівними можливостями;

4) уникнення – відсутність прагнення, як до кооперації, так і до досягнення власних цілей; застосовується при відсутності сил та часу для вирішення протиріч, прагнення виграти час, наявність труднощів в визначенні ліній своєї поведінки, небажання вирішувати взагалі проблему;

5) співпраця – учасники ситуації приходять до альтернативи, повністю задовольняє інтереси обох сторін. Співпраця ефективна в ситуаціях: схильності обох ігнорувати відмінності у владі; важливість рішення для обох сторін [3].

Для вивчення стилю поведінки співробітників поліції в конфліктних ситуаціях нами було проведено емпіричне дослідження на базі Харківського національного університету внутрішніх справ.

Діагностування проводилось за допомогою наступних методик: методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (Є. П. Льїна, П. А. Ковальова), методика діагностики стилю поведінки в конфлікті (К. Томаса), методика «Діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій» (Д. Джонсона, Ф. Джонсона). Дані оброблялись за допомогою обчислювальної програми IBM SPSS Statistics Subscription, з використанням t критерія Стьюдента.

За результатами проведеного теоретичного аналізу відзначено психологічні і моральні передумови попередження конфліктів за участю працівники поліції з урахуванням гендерного аспекту.

За результатами проведення емпіричного дослідження отриманні наступні результати:

За результатами методики «Особистісна агресивність і конфліктність» (Є. П. Льїна, П. А. Ковальова):

В першій групі (працівники поліції–жінки) найбільш високі показники отримані за шкалою «конфлікт» ($23,1 \pm 3,25$). Найбільш низькі показники серед жінок за шкалою «негативна агресія» ($8,81 \pm 2,15$).

За результатами другої групи (працівники поліції – чоловіки), найбільш високі показники за шкалами «конфлікт» ($28,5 \pm 5,58$) та

«позитивна агресія» ($15,75 \pm 2,43$). Найнижчі показники – за такою шкалою: «негативна агресія» ($12,75 \pm 2,18$).

За результатами методики «Діагностики стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас): найвищий показник за шкалою «присотування», присутній як у жінок ($9,0 \pm 1,34$) так і у чоловіків ($10,25 \pm 1,28$), за шкалою «суперництво» у жінок ($3,59 \pm 1,14$) та у чоловіків ($5,87 \pm 1,80$) низький рівень показника.

За методикою «Діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій», отримані наступні результати: найвищим показником у жінок стала шкала «присотування» ($30,59 \pm 2,97$), у чоловіків найвищим показником стала шкала «співпраця» ($32,0 \pm 2,26$), низькі показники серед жінок у сфері «уникнення» ($16,13 \pm 3,99$), чоловіки мають найнижчий бал за шкалою «конкуренція» ($18,0 \pm 2,61$).

Узагальнені результати стилів поведінки свідчать:

– чим більше схильність до уникнення як стилю поведінки в конфліктній ситуації, тим менше прояв схильності до суперництва, співпраці і присотуванню;

– чим більш виражена тенденція до стратегії уникнення, тим більше схильність до екстрапунітивні реакції;

– зі збільшенням стажу за посадою спостерігається переважне застосування стилю поведінки присотування в конфліктних ситуаціях;

– за показником середньоарифметичного значення лідирують дві стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях: компроміс і уникнення.

Конфлікт – це не тільки складний, багаторівневий психологічний феномен, а й системне явище, для вивчення якого розроблений системний підхід. Конфліктні відносини в повній мірі характеризуються властивою їм соціальною динамікою, в якій поєднуються такі протилежності, як латентність і очевидність, тотальність і локальність, поетапність і цілісність, протиборство і взаємодія, примус і компроміс, підпорядкування і диктат, ескалація і ослаблення, поразка і перемога, завершеність і ініціація.

Отже, рівень конфліктності та агресії та конфліктності у працівників чоловіків та жінок однаковий. Однак, різним є стратегії розв'язання конфліктів. Так не зважаючи на те, що чоловіки не уникають конкуренцію вони більш схильні до співпраці, а жінки не уникають конфлікту однак в конфлікті більш схильні до присотування.

Список бібліографічних посилань

1. Ступакова О. В., Циганкова І. В. Гендерні особливості когнитивного самосприйняття працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 5. С. 302–306.

2. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4. С. 154–157.

3. Тимофієв В. Г. Управління конфліктами в діяльності державних службовців : дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.03. Дніпропетровськ, 2016. 205 с.

4. Смірнова О. В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. Психологія.* 2014. Т. 19, вип. 2 (32). С. 298–306.

5. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб. : Питер, 2006. 431 с.

Отримано 01.03.2019



УДК 159.9.3

Світлана Вячеславівна ХАРЧЕНКО,

професор кафедри педагогіки та психології

факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)

Харківського національного університету внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук, доцент;



<https://orcid.org/0000-0002-5149-7892>

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Акцентовано проблему негативної динаміки розвитку здібностей соціального інтелекту у поліцейських на етапі професійного становлення. Наведені можливі ресурси збереження та розвитку здібностей соціального інтелекту у поліцейських.

Для поліцейських спілкування є інструментом виконання функціональних обов'язків та виступає основним засобом реалізації всіх сторін правоохоронної діяльності. У ст. 11 Закону України «Про Національну поліцію» безпосередньо закріплене положення «...діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб...» та конкретизовано в Наказах МВС України від 09.11.2016 № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських», 19.12.2017 № 1044 «Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України», 07.07.2017 № 575 «Про затвердження Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні» та інших нормативних документах.

Ефективній взаємодії поліцейського з населенням, правопорушниками, колегами, стосункам «підлеглий»-«керівник» тощо сприяє розвинутий соціальний інтелект, який забезпечує отримання та ефективну обробку максимуму інформації про поведінку людей, розуміння мови невербального