**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Західноукраїнський національний університет**

**Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій**

Кафедра психології та соціальної роботи

**САВЕЛЬЄВА Мар’яна Степанівна**

**Психолого-аксеологічні умови і фактори ефективності професійної діяльності психолога органів внутрішніх справ/ Psychological and axeological conditions and factors of the psychologist of law-enforcement bodies' professional activity efficiency**

спеціальність: 053 – Психологія

освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи ПСзм-21

М.С. Савельєва

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Науковий керівник

к.пс.н., доцент,

Т.Л. Надвинична

­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кваліфікаційну роботу

допущено до захисту:

“ ” 20 р.

Завідувач кафедри

 А. Н. Гірняк

**ТЕРНОПІЛЬ - 2022**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………………………….3**

**РОЗДІЛ I**. **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ** **ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ…………………………………7**

* 1. Професійна діяльність – психолого-акмеологічний підхід…………..7
	2. Особливості професійного становлення психолога………………………13

**Висновки до розділу 1…………………………………………………….19**

**РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ОВС……………..21**

2.1. Психолого-акмеологічний аналіз професійної діяльності психолога ОВС..21

2.2. Критерії, показники та рівні ефективної професійної діяльності психолога ОВС…………………………………………………………………………………40

**Висновок до розділу 2……………………………………………………….50**

**РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГІЧНИХ УМОВ І ФАКТОРІВ ЕФЕКТИВНОСТІ** **ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ОВС…………………………………………………..51**

3.1. Організація та зміст експериментального дослідження………….…………56

3.2. Дослідження ефективності професійної діяльності психологів ОВС………61

3.3. Дослідження умов та факторів, що впливають на ефективність професійної діяльності психологів ОВС……………………………………………………………..80

**Висновок до розділу 3…………………………………………………….….81**

**ВИСНОВКИ …………..…....81**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ..............................83**

**ДОДАТКИ…………………………………………………………………………..89**

**ВСТУП**

Актуальність дослідження умов і факторів ефективності діяльності психологів органів внутрішніх справ (ОВС) зумовлена, з одного боку, високою соціальною значимістю їх професійної діяльності, а з іншого – складністю досягнення високого рівня професіоналізації та професійної самореалізації у зв'язку з особливими вимогами, що пред'являються до особистості такого фахівця та специфічними умовами його праці.

Незважаючи на те, що посада психолога введена в штат ОВС понад десять років тому, на сьогоднішній день залишається невирішеною низка проблем, що стосуються особистісної та професійної готовності таких працівників до особливостей роботи у такому структурному підрозділі. Зокрема, проблема відбору психологів для ОВС є актуальною внаслідок відсутності спеціальних досліджень, спрямованих на розробку критеріїв відбору, вивчення умов та факторів ефективності їхньої професійної психологічної діяльності тощо.

Відомо, що до професійної діяльності психолога ОВС та його особистісних характеристик, висуваються особливі вимоги, що зумовлено специфічними умовами праці цій сфері. Насамперед, це статутні взаємовідносини, особливий режим роботи, пов'язаної з ризиком і небезпекою для життя, високий рівень психічної напруженості, підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки, дуалізм позиція психолога, як фахівця і як офіцера, який змушений працювати в амбівалентних умовах, які часто пов'язані із протиріччями між професійними та посадовими обов'язками. Як професійний психолог, фахівець повинен мати такі якості, як гуманістична спрямованість, здатність до емпатії, рефлексивність, комунікабельність, незалежність і креативність, а як офіцер та співробітник ОВС, він зобов'язаний виконувати накази керівництва, дотримуватися ієрархії та субординації у взаєминах, а також бути достатньо авторитаритарним та вміти домінувати. Посадові обов'язки психолога ОВС також передбачають певну «універсальність»: він одночасно виконувати роль експерта, консультанта, тренера, педагога, а, отже, і відчувати деяку розмитість рольових позицій. Разом з тим, широке і складне коло завдань, які пов'язані із виконанням службових обов'язків, значно ускладнює вимоги до особистості такого фахівця. Як показує практика, психологу ОВС потрібна не лише глибина теоретичних знань та навичок, володіння психодіагностичним інструменгарієм, а й уміння співпрацювати з колективом та керівництвом, допомагаючи їм у виконанні покладених на них функцій з охорони правопорядку та оперативно-службової роботи та одночасно дотримуватися субординації у відносинах, високого рівня нормативності, екстремального характеру діяльності тощо. Такі умови професійної діяльності знижують можливості професійної розвитку та самореалізаціїхфахівця у цій сфері, викликають стани підвищеної психічної напруги, емоційні навантаження, негативні функціональні психічні стани, що призводить до зниження ефективності діяльності, розвитку професійної деформації, вигоряння, погіршення здоров'я, передчасного звільнення зі служби та ін.

Незважаючи на те, що вирішення вищеозначених питань є відносно новим завданням, у науковому досвіді існує чимало напрацювань, накопичених, зокрема, дослідниками психолого-акмеологічного спрямування, які нині становлть підгрунтя для їх подальшого вивчення (В. Г. Андросюк, В. Т. Базарний, І. Барко, С. К. Делікатний, В. М. Дорошенко, М. В. Костицький, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєв, М. І. Легенький, В. С. Медведєв, В. Омельченко, В. М. Синьов, О. П. Сєверов, О. В. Шаповалов, Г. О. Юхновець, С. І. Яковенко та інші.)

Разом з тим, теоретичний аналіз існуючих досліджень показує, що нині залишається багато питань, які вимагають більш ретельного та глибокого дослідження. Зокрема, недостатньо вивченими є психолого-акмеологічні умови та фактори, що впливають на професійний та особистісний розвиток фахівців у цій галузі, які своєю чергою необхідні для успішного вирішення практичних завдань професійно відбору у відповідності з вимогами роботи в правоохоронних органах та забезпечення психологічного супроводу професійної діяльності фахівців.

**Мета** дослідження: виявити психолого-акмеологічні умови та фактори ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

**Об'єкт** дослідження – професійна діяльність психолога ОВС.

**Предмет** дослідження – акмеологічні фактори та умови ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

Для досягнення мети дослідження було сформульовано наступні **завдання:**

1. Проаналізувати сучасний стан та основні напрями вивчення проблеми професійної діяльності психолога ОВС у вітчизняній та зарубіжній літературі.
2. Вивчити зміст та специфіку професійної діяльності психолога в органах внутрішніх справ.

3. Визначити критерії, показники та рівні ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

1. Виявити психолого-акмеологічні умови та фактори ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

6. Проаналізувати акмеологічну модель ефективного дослідження ОВС і сформулювати на її основі рекомендації для здійснення професійно-психологічного відбору психологів, які приймаються на службу.

**Meтоди дослідження**. На різних етапах роботи та при вирішенні окремих завдань, поставлених у дослідженні, використовувався широкий спектр методів збирання та обробки даних, у тому числі: теоретичний аналіз проблеми дослідження; емпіричні методи: спостереження за практичною діяльністю психологів; аналіз документації – правових документів, що регламентують діяльність психолога ОВС, документів, що регламентують організацію та зміст програм їх підготовки, інструкцій, методичні рекомендації, звіти, довідки тощо; психодіагностчні методи – анкетування; метод експертної оцінки продуктивності діяльності психолога; набір тестових методик: тест ММІЛ, методика портретних виборів Л. Сонді, тест ціннісних орієнтації М. Рокича, методика психобіографічного аналізу особистості.

**Емпірична база дослідження.** У дослідженні взяли участь 10 психологів-співробітників психологічної служби органів внутрішніх справ Тернопільської області та керівники ОВС – чоловіки, у кількості 2 особи та співробітники ОВС – чоловіки та жінки, у кількості 20 осіб.

**Теоретична значущість роботи** полягає в тому, що:

1. Систематизовано основні напрямки та тенденції та вивчення професійної діяльності психологів ОВС у сучасній вітчизняній та зарубіжній психології з позицій акмеологічного підходу. Проаналізовано психолого-акмеологічну модель особистісно-професійного розвитку психолога ОВС, психологічну структуру, основні характеристики професіоналізму, умови і фактори його досягнення фахівцем.

2. Визначено специфіку професійної діяльності психологів ОВС, що характеризується амбівалентністю вимог діяльності до особистості психолога як фахівця та як офіцера. Проаналізовано вимоги, психологічний зміст діяльності, що визначають характер і зміст особистісно-професійного розвитку та самореалізації фахівця, котрий виконує свої функції у особливих умовах діяльності.

3. Визначено критерії, показники та рівні ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

1. Виявлено психолого-акмеологічні умови та фактори ефективності професійної діяльності психолога ОВС.

6. Проаналізована акмеологічна модель ефективного дослідження ОВС і сформульвано на її основі рекомендації для здійснення професійно-психологічного відбору психологів, які приймаються на службу.

**Практична значущість** роботи полягає в тому, що матеріали дослідження, висновки та рекомендації можуть бути використані в практичній діяльності в процесі проведення професійно психологічного відбору осіб, які приймаються на службу в ОВС на посаду психологів; для виявлення та підвищення рівня ефективності діяльності працюючих фахівців, забезпечення психологічного супроводу їх професійної діяльності; для підготовки та підвищення кваліфікації практичних психологів ОВС у навчальних закладах України.

**Структура кваліфікаційного дослідження**. Робота складається із вступу, трьох розділів та висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних літературних джерел, який налічує 55 найменувань, з них 5 – іноземною мовою. Основний зміст роботи викладено на 88 сторінках, вона містить 4 таблиці та 2 додатки.

**РОЗДІЛ I**. **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ** **ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**1.1. Професійна діяльність – психолого-акмеологічний підхід**

Дослідження, присвячені аналізу професійної діяльності, досить широко представлені як у вітчизняній, так і в зарубіжній психологічній науці.

Перші психологічні дослідження трудового процесу пов'язують із виникненням такої галузі психологічного знання, як психотехніка. Цей термін було запропоновано В. Штерном у 1903 році. Подальший розвиток цієї галузі багато в чому пов'язаний з ім'ям німецького досліджника Г. Мюнстенберга, котрий вважається засновником окремого напрямку психологічних досліджень - психології праці. Його послідовники [53-55] займалися дослідженнями різноманітних аспектів даної проблематики – вивчення закономірностей формування професіоналізму; професійною придатністю; готовністю до праці; професійною компетентністю та професіоналізмом; особистісно-професійною зрілістю фахівця; проблемами оптимізації професійної діяльності тощо.

Основною особливістю психологічного аналізу у даних дослідження професійної діяльності стало виділення її психологічної структури. Однак такий підхід не повною мірою відображає динаміку взаємодії особистості фахівця зі специфікою діяльності. У зв'язку з цим, розрізняють дві парадигми психологічного аналізу діяльності: морфологічну і динамічну. Перша передбачає розгляд діяльності як деякої інваріантної системи і виділення відносно стійких одиниць, таких як мотив, мета, умови, які утворюють структуру цієї діяльності. При цьому подальший шлях дослідження останньої і в рамках даної парадигми пов'язаний із її членуванням на дедалі більш значимі одиниці. Друга ж передбачає виявлення специфіки тих моментів, які характеризують розвиток самої діяльної і та її структурних елементів, а також взаємозв'язку особистості та діяльності тощо.

Очевидно, що етапи динаміки професіоналізму далеко не рівнозначні за своїм психологічним змістом. Найбільш значущим є етап професійної зрілості і відповідний йому розквіт (акме) особистості професіонала. Це призвело до формування особливої галузі психології праці – акмеології, яка за основу взяла такі такі поняття як "професіоналізм", "ефективнсть діяльності", "акмеологічні фактори", "акмеологічні умови" тощо.

Таким чином, динамічна парадигма розгляду професійної діяльності відобразилася у положеннях акмеологічного підходу [1; 17; 20; 42 та ін.], основним змістом якого є особистий, непрофесійний розвиток та становлення т.з. професіоналізму працівника.

Під професіоналізмом у даному підході розуміється не лише досягнення працівником високих професійних результатів, а й наявність психологічних компонентів праці – внутрішнього ставлення до діяльності, наявіність і розвинутість відповідних психічних якостей. «Особистіно-професійний розвиток розуміється як безперервний процес особистих, діяльнісних і соціокультурних змін, тривалий у часі та грунтується основі цільової професіоналізації як єдності підготовки та саморозвитку, що забезпечують формування не тільки теоретичних знань, а й практичних умінь та навичок» [1, с.12].

Науковці, котрі працюють у даному напрямку, зазвичай описують професіоналізм та професіоналізацію як цілісний, безперервний процес [12, с.212]. Це дало їм змогу здійснити аналіз умов, факторів та закономірностей досягнення людиною професіоналізму за наявності протиріч між здібностями, якостями, мотивами особистості та вимогами конкретної професійної діяльності. Виникнення даного підходу у багатьох було зумовлене актуальними потребами практики, необхідністю оптимізації та підвищення ефективності діяльності за допомогою оволодіння алгоритмами вирішення професійних завдань, побудови індивідуальних програм професійного зростання, розробки та застосування методів психологічного супроводу. Під професіоналізмом в даному випадку розуміється рівень опанування суб'єктом діяльності сучасним змістом і засобами вирішення професійно значущих завдань в рамках суспільно прийнятих способів діяльності. У межах цього підходу є значущим визначення останнього як якісної характеристики діяльності, що виражається сукупністю особистісних характеристик людини, необхідних для успішної трудової діяльності. Акмеологічні дослідження, які проводидися науковцями у межах даної проблематики, дали змогу визначити та узимістовити базові визначення основних понять. Зокрема, зазначається «Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок та умінь, володіння сучасними алюритмами та способами вирішення професійних завдань, що дає змогу здійснювати діяльність з високою продуктивністю. Професіоналізм особистості - якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих та особистісно-ділових якостей, акмеологічний інваріант професіоналізму, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу та ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця» [1, с. 63].

Психологічна структура професіоналізму розглядається як єдність мотиваційно-смислової, операційної сфери та професійно-важливих психологічних якостей. Психолого-акмеологічна модель особистісно-нрофесійного розвитку включає дві підструктури – розвиток професіоналізму особистості та розвиток професіоналізму діяльності [17]. До першої з них входять: освоєння нових технологій та алгоритмів вирішення професійних завдань, удосконалення стилю діяльності, формування акмеологічного інваріанту професіоналізму – основних якостей та умінь (необхідних умов), що забезпечують високу продуктивність та стабільність діяльності, розвиток особистісно-ділових якостей (ініціативи, старанності, нормативності), організованості тощо, розкриття потенціалу особистості, зміна системи мотивів та цінностей. Друга підструктура містить: підвищення професійної компетентності (розширення системи професійних знань, підвищення соціально-психологічної компетентності), вдосконалення системи професійних умінь (освоєння нових технічних засобів діяльності, нових технологій, розвиток комунікапшних умінь). Відповідно до даної моделі особистість професіонала розглядається як багатовимірне, багаторівневе цілісне утворення, що включає процеси пізнання (самопізнання), функціонування (самореалізації) в освоєнні професійної діяльності.

Відомо, що ключовою проблемою акмеології виступає розвиток та реалізація творчого потенціалу особистості як суб'єкта праці та цілісної життєдіяльності. При цьому системоутворюючим та регулюючим фактором професійного зростання та творчої активності розглядається самосвідомість, як результат самопізнання та самовідносини. У структурі самосвідомості виділяють такі утворення, як образ "Я", цінності, ідеали, цілі, рівень домагань, уявлення про способи самооцінювання тощо. Інтегруючим фактором самосвідомості виступає образ "Я", що включає: "Я-минуле", "Я-реальне", "Я-майбутнє", "Я-ідеальне" [13].

Отже, в акмеологія досліджує як процес професійної діяльності так і процес формування та розвитку професійно значимих якостей особистості. При цьому особистий і професійний розвиток розглядається як поліаспектний процес взаємоузгодження вимог професії до людини та людини до професії. Відтак, особистісно-професійний розвиток трактується не тільки як досягнення високих професійних результатів, підвищення ефективності та успішності професійної діяльності, а й як певний рівень розвитку психологічних компонентів – внутрішнього ставлення особистості до обраної професії, емоційної включеності до неї, відповідного рівня розвитку професійно значимо якостей. Дані характеристики складають функціональні компоненти професійної діяльності, що дають змогу оцінювати рівень професіоналізму фахівців у тій чи іншій галузі.

Сутнісна характеристика акмеологічного підходу полягає в тому, що в ньому робиться акцент на професійній складовій розвитку особистості, який розглядається як безперервний процес успішного професійного просування, професійного зростання, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших. Крім того, в акмеології професіоналізм завжди характеризується високою ефективністю (продуктивністю).

У наукових джерелах виділяють наступні рівні продуктивного професіоналізму:

- високий (творчо-виконавчий), який характеризується значним рівнем продуктивної діяльності, вирізняється високими показниками особистісно-професійного розвитку, сприяє збереженню здоров'я фахівця та розвиває його як особистість, характеризується постійною рефлексією суб'єкта з приводу особливостей своєї особистості, здатністю аналізувати риси свого характеру, стиль поведінки, результативність зусиль у різних видах діяльності, прагненням до самореалізації у професійній діяльності;

 - середній (репродуктивно-виконавчий). Домінують середні показники особистісно-професійного розвитку, недостатньо уваги приділяється збереженню здоров'я, саморозвитку та самовдосконаленню фахівця, працівник не має вираженого прагнення до досягнення соціально-значимих цілей, хоча характеризується стійким інтересом до свого внутрішнього світу, усвідомленням необхідності цілеспрямованого саморозвитку, але реально переважає стихійний розвиток;

- низький (формально-виконавчий) – непродуктивна діяльність, низькі показники особистісно-професійного розвитку, відсутнє прагнення до саморозвитку та самовдосконалення та досягнення соціально-значущих цілей, інтерес до власного внутрішнього світу виражений слабо, не виявляється активність в самопізнанні, самоаналізі, саморозвитку [42].

Відтак, високий рівень особистісно-професійного розвитку характеризується таким терміном як «професійна майстерність» - це творче оволодіння оптимальним комплексом ефективних технологій професійної діяльності, засноване на високому рівні сформованості професійно-важливих якостей особистості та прагненні до професійного самовдосконалення [там само, с. 150].

Дня оптимізації процесу особистісно-професійного розвитку, підвищення продуктивності професійної діяльності та досягнення фахівцем високого рівня професійної майстерності необхідно дослідити психолого-акмеологічні умови та фактори, що визначають особистісно-професійний розвиток.

Більшість науковців визнають, що «акмеологічні умови та фактори близькі за змістом, але не тотожні. Так, акмеологічні умови мають скоріше об'єктивний характер (значущі обставини, від яких залежить успішність професійної діяльності), у той час як значна кількість акмеологічних факторів є суб'єктивними (причини, основні рушійні сили, головні детермінанти професіоналізму)»[20,с.85].

У психолого-акмеологічних дослідженнях значущими акмеологічними умовами називають задатки, загальні та спеціальні здібності суб'єкта праці, стан суспільства в період його становлення, умови сімейного та шкільного виховання, можливість здобуття освіти, доступ до культурних цінностей та інше, що становить зміст умов так званого предстартової про період розвитку професіоналізму.

Щодо акмеологічних факторів, то їх виділяють щонайменше три різновиди:

- об'єктивні, пов'язані з реальною системою та послідовністю дій, спрямованих на досягнення очікуваного результату;

- суб'єктивнi, пов'язані з суб'єктивними передумовами успешної професійної дiяльностi: мотвами, спрямованістю, здібностями, компетентністю, задоволеністю, творчістю; мірою їх прояву, тобто особистісними, професійно-психологічними, психофізіологічними та індивідуально-типологічними особливостями суб'єкта професійної діяльності, що сприяють розвитку професіоналізму або перешкоджають цьому процесу;

- об'єктивно-суб'єктивні, пов'язані з організацією професійного середовища, професіоналізмом керівників, якістю управління системою.

Підбиваючи підсумки теоретичного аналізу професійної діяльності, можна відзначити, що в психології та акмеології сформувалася ціла і наукова система знань, у рамках якої розроблено понятійний апарат, що дозволяє досить повно і глибоко описувати як саму професійну діяльність, так і її суб'єктивний зміст.

Основним змістом акмеологічного підходу до аналізу професійної діяльності є особистісно-професіональний розвиток та становлення професіоналізму працівника, при акцентуванні уваги на динаміці взаємодії особистості професіонала зі специфікою діяльності. Як основні розглядаються такі поняття як "професіоналізм", "продуктивність діяльності", "акмеологічні фактори", "акмеологічні умови" тощо.

В акмеолотії досліджується як процес професійної діяльності, так і процес формування та розвитку професійно значущих якостей особистості. При цьому, особистісно-професіональний розвиток розглядається як безперервний процес успішного професійного просування, зростання, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших, за допомогою поетапного взаємоузгодження вимог професії до людини та людини до професії.

**1.2. Особливості професійного становлення психолога**

Будь-яка професійна діяльність вимагає від фахівця певного набору особистісних та професійно значимих якостей та здібностей. Вдалість їх поєднання детермінує особистісно-професійний розвиток, швидкість досягнення того чи іншого рівня професіоналізму, продуктивність/непродуктивність професійної діяльності тощо.

Професійна діяльність психолога також, як і будь-яка інша, вимагає від фахівця наявності спеціальних здібностей, що підтверджується результатами численних досліджень [7; 26; 44 та ін. ].

У науковій літературі приділяється значна увага дослідженню особливостей професійної психологічної діяльності, виділенню критеріїв її ефективності, а також професійно значущих якостей особистості психолога. Насамперед, зазначимо, що належність цього фаху до професій типу "людина-людина" робить її надзвичайно складною, нестандартною та енергозатратною. Найголовніше, що характеризує особливості та якості такого фахівця – готовність та спрямованість до розуміння почуттів та переживань іншої людини, прийняття особливостей її реакцій, характеру, поведінки, цінісних орієнтацій, світогляду тощо, уважність та дбайливе ставленя до її душевної організації; вміння подумки уявляти внутрішній світ; здатність співпереживати; доброзичливість, терпіння та поблажливість до різних нестандартних проявів поведінки, способу мислення тощо. Особливі вимоги також пред'являються до комунікативних якостей: товариськість, вміння слухати співрозмовника, вміння правильно викладати свої думки, чіткість, роздільність мови, вміння передбачати реакції співрозмовника на власні висловлювання [21; 31].

Загальне ставлення до життя і діяльності проявляється в таких значущих для психолога особистісних якостях як відповідальність, оптимізм, відкритість, допитливість, спостережливість, самостійність суджень, гнучкість поведінки, здатність до рефлексії своїх переживань. Для нього також важливі такі емоційні прояви як невимушеність, природність та щирість у спілкуванні, стійкість до стресу, емоційна стабільність.

Також дослідники даної проблематики наголошують на необхідності існування цілої низки спеціальних здібностей, якія будуть сприяти успішній діяльності психолога (Р. Кеттелл, К. Роджерс, М. Айві, К.Рамуль, та ін.). Більшість авторів погоджуютьсяз тим, що до переліку найбільш значущих якостей особистості психолога входить такіяк: здатність до емпатії і позитивне ставлення до інших, комунікабельність, незалежність, креативність, флексибільність, соціальний інтелект, позитивна "Я-концепцію" та рефлексія [13; 34 та ін.]

Так, Кириленко О.А.зазначає, що окрім вищезгаданих специфічних характеристик, для психолога не менш важливим є і сформованість та гармонійне поєднання усіх компонентів психіки – психічних процесів, властивостей, станів, утворень, які дають йому змогу ефективно здійснювати професійну діяльність [22].

Бондаренко О. Ф., описуючи модель психолога виділяє такі основні її складові: 1) професіограму, тобто опис самої діяльності фахівця; 2) професійно-належні вимоги (мінімально необхідні знання та вміння при виконанні певних професійних завдань); 3) кваліфікаційний профіль (знання та вміння працівника відповідно до тарифних розрядів оплати праці). Науковиця зазначає, що особливо важливим для розуміння основних вимог до психолога є опис самої діяльності психології і окремо виділяє модель діяльності фахівця та модель особистості фахівця. На її думку, провідними компонентами спеціальних здібностей до професійної діяльності є: соціальний інтелект і фасилитивність, що характеризує професійну спрямованість на іншу людину як предмет пізнання та перетворення [7].

У комунікаційному плані професія психолога – класичний приклад соціальних спрямованостей, які потребують інтерперсональних здібностей, тобто таких якостей особистості, які забезпечую і успішну взаємодію між людьми, їх розуміння та встановлення контактів, організацію спільних дій.

З цього приводу Р. Кеттел, вивчаючи риси особистості психологів-дослідників та психологів-практиків отримав наступні результати Для обох груп була характерна наявність трьох загальних факторів: А – «готовність до конактів», N – «уміння підтримувати контакти», В – «загальна інтелектуальність». Так, виявилося, що психологів-практиків відрізняє наявність фактора II, яка отримала вираз у т. з. «ненасичуваність контактами» [52].

Інші автори відзначають, що успішність діяльності психолога визначається:

1) рівнем сформованого інтерперсональних (комунікативних) умінь;

1. рівнем сформованості проектних умінь (чи силою впливу на поведінку інших людей);
2. ступенем сформованості антропоцентричної спрямованості (інтегральної чутливості до об'єкту, процесу та результатів психологічної діяльності) [7; 51].

Наоснові цього запропоновано розлядати такі компоненти спеціальних здібностей психолога як: індивідуально-психологічні особливості мислення (соціальний інтелект) та проективні дії (фасилятивність).

Також у дослідженні даної проблематики, зустрічаємо перелік необхідних характеристик, що визначають дослідницьку діяльність психолога, а саме: наявність необхідних мотивів досягнення результатів діяльності (трудового, навчального, ігрового, імітаційного), цілей, розвинутої інтелектуальної сфери (її вербально-логічного та логіко-математичного компонента), а такожвідсутність порушень психічного здоров'я (через складну високоінтелектуальну, напружену дослідницьку діяльність) [51].

У дослідженні Ткачук І.І., у якості професійно-важливої якості психолога виділяється таке цілісне структурне утворення, як психологічна проникливість, яка має кілька рівнів, кожному з яких відповідають найбільш важливі елементи-якості:

а) сенсорно-перцептивний (спостережливість, спроможність (за зовнішніми проявами) правильно розуміти почуття та думки людей, емоційна чуйність);

б) рівень уявлень (образна пам'ять, володіння мовою, мімікою, жестами тощо);

в) рівень вербально-логічного мислення (активність, гнучкість мислення, розвинений аналіз та синтез, володіння мовою, комунікативні здібності);

г) рівень особистісних характеристик (гуманістична спрямованість, ціннісні орієнтації, вольові характеристики тощо).

Так, у спілкуванні психологічна проникливість проявляється в умінні бачити проблеми, що виникають між людьми, уважно їх слухати, враховувати вікові та індивідуальні особливості співрозмовників. Від даної якості залежить правильність оцінки особистості клієнта та його проблеми, і відповідно ефективність процесу та результат психологічної впливу. У процесі спілкування в ролі об'єкта пізнання виступає також і зовнішній вигляд і поведінка людини, які відповідають моральним, етичним, соціокультурним, ціннісним критеріям, засвоєним клієнтом і які він свідомо чи несвідомо прагне висловити через свій вигляд і свою поведінку. Психолог повинен відчувати людину, вміти передбачати її поведінку в нових умовах [31].

Інші автори також пропонують свій перелік здібностей, які забезпечують успіх професійної діяльності психолога:

1. вміння правильно і повно сприймати людину (спостережливість, швидка орієнтація у ситуації тощо);
2. вміння розуміти внутрішній світ (особливості та властивості) людини;
3. уміння співпереживати (емпатія, співчуття, доброта, готовність допомогти);
4. здатність та вміння аналізувати свою поведінку (рефлексія);
5. вміння управляти самим собою та процесом спілкування (самоконтроль) [7].

У дослідженнях індивідуально-особистісних особливостей психолога, що впливають на ефективність його роботи, виділяються такі якості як емпатія та комунікативність; інтроверсія-екстраверсія та ступінь нейротизму; впевненість у собі та здатність до саморегуляції; самооцінка та рівень приняття тощо.

Бондаренко О. Ф. зазначає, що професійно успішні психологи-практики відрізняються: високим вербальним інтелектом, інтитивністю, емпатією, хорошими комунікативними здібностями, але іноді й більше високими показниками індивідуальної та пошукової активності; високими вербальними та формально-логічними інтелектуальними пробами, вираженими рисами абстрактного гуманіму і демонстративності при меншій м'якості та здатності до співчуття [7].

На думку ж Данилової Т.М. до найбільш значущих соціальних та індивідуальних психологічних характеристик, що сприяють успішній професійній діяльності психолога відносяться:

1. Бажання та інтерес займатися даною професійно діяльністю.
2. Гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення.
3. Оптимальне поєднання розкутості та відповідальності у характері.
4. Здатність передбачати майбутній розвиток подій, передбачати наслідки рішень, інтуїція.
5. Висока професійна компетентність.
6. Впевненість в собі.
7. Емоційна врівноваженість та стресостійкість.
8. Креативність, спроможність до творчого вирішення завдань, високий інтелект.
9. Комунікативна компетентність (професійна комунікабельність, уміння працювати з людьми, уміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей).
10. Прагнення до досягнення успіху та ініціативність.
11. Відповідальність та надійність у виконанні завдань.
12. Чесність, вірність цій обіцянці.
13. Гнучкість поведінки в умовах, що змінюються [15].

При цьому наголошується, що особистісними характеристиками, важливими для успішної професійної діяльності психолога, є також спостережливість, загальна інтелектуальність, аналітичне мислення, творчий склад, дотримання моральних і правових норм поведінки, чітка і ясна мова, розвинена інтуїція.

Також автори погоджуються з думкою про те, що до необхідних вольових якостей психолога-практика належить наполегливість, терплячість, самовладання, впевненість у поведінці з клієнтом, що допомагає заслужити його довіру, але при відсутності надмірної самовпевненості та віри у непогрішимість своїх психологічних висновків.

Етичні норми у професії психолога є сполучною ланкою між ідеальним і реальним, запропонованим і дійсним і передбачають високий рівень моральності фахівця, що дозволяє зберігати особисту гідність людей, які звертаються до нього за допомогою. У роботах Белея М.Д., Вілюжаніної Т.А. особливе значення надається ціннісним орієнтаціям психолога, усвідомлення ним рівня своєю професіоналізму і рівня відповідальності, як своєрідної міри впливу та втручання у життя іншої людини [6; 10]. Роль ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони детермінують професійну поведінку, забезпечуючи зміст та спрямованість діяльності та надаючи сенс професійним діям.

К. Роджерс вказує на те, що сам психолог повинен бути конгруентним (повністю вільним від внутрішнього конфлікту) під час роботи, тобто сам конфлікт не є протипоказанням для успішної діяльності, але в процесі психокорекційного контакту фахівець обов'язково повинен бути заглибленим у проблеми клієнта та повністю вільний від своїх власних труднощів [55].

А.Є. Айві, М.Б. Айві та Л. Саймек-Даунінг, узагальнюючи досвід роботи психологів-практиків, виділяють десять основних атрибутів їх діяльності, в яких виявляються особисті характеристики:

1. Цілі психологічної допомоги: допомога клієнту у досягненні його цілей та підтримка його схильностей.
2. Відгуки (реакції): здатність знайти безліч реакцій та відгуків на широкий спектр ситуацій та проблем.
3. Світогляд (концепція): прийняття та використання у роботі різномнітних поглядів та підходів.
4. Культурна продуктивність: здатність до вироблення безлічі думок, слів і моделей поведінки в межах різних культур.
5. Конфіденційність: повага до особистих таємниць клієнта.
6. Обмеження: розуміння своїх обмежень та спільна робота з іншими психологами в галузі теорії, концепцій та особистісного консультування.
7. Міжособистісний вплив: розуміння того, як реакція впливає на клієнта і навпаки.
8. Людська гідність: чесне спілкування з клієнтом повага його гідності.
9. Узагальнена теорія: активна рефлексія своєї діяльності, постійне освоювання нових теорій, систематичний розвиток власної концепції психологічної допомоги.

10. Ставлення до теорії: ставлення до теорії як до відображення реальності, розуміння того, що власні переконання засновані на манері мислення та випливають із певної культурної та статевої приналежності [52].

При цьому дослідники наголошують на тому, що основу ефективної діяльності психолога-практика складає єдність методології, теорії та практики. Цю ідею підтримує і розгортає у своїх роботах і укранський методолог А. В. Фурман, який зазначє «Психолог – це не просто фахівець-професіонал, а й особистість, котра покликана забезпечувати соціокультурну стратегіюпаритетної міжсуб’єктної взаємодії, реалізацію якої можна здійснити лише поєднуючи два неподільні по­люси професійної діяльності – науку і практику, та її основні аспекти-складові: теоретичну, методологічну, проектно-конструкторську, експериментальну, методичну і досвідно-практичну, причому з власними відмінними цілями і зав­даннями, предметно-змістовим полем життєздійснення, що різною мірою задіює і поєднує мисленнєві, організаційні, технологічні та інструментальні засоби» [48, с. 85].

На фоні активного дослідження особистісних характеристик та спеціальних здібностей, якими має володіти успішний психолог-практик, особливо цікавими видаються висновки науковців, які вивчають «протипокази» для таких фахівців, а саме: ненависть до людей, відверте психічне нездоров'я; невміння спілкуватися, нездатність вибудовувати з людьми відносини на паритетній основі. Стосовно роботи психолога – це не просто нетактовність або невихованість, це перешкода для побудови справді діалогічної взаємодії з клієнтом, це основа майбутньої маніпуляції свідомістю клієнта [10].

Узагальнюючи дані літературних джерел, висновуємо, що професія психолога вимагає спеціальних здібностей і якостей, значимих для успішної професійної діяльності. Особистісно-професійний розвиток та становлення професіоналізму такого фахівця, ефективність його діяльності залежить, насамперед, від міри виразності професійно значущих особистісних якостей, які охоплюють і особливості професійного мислення та свідомості, мотиваційно-смислової сфери та їх взаємозв'язку з операційною стороною діяльності.

**Висновок до розділу 1.**

Проблема дослідження різноманітних аспектів професійної професійної діяльності вже не одне десятиліття цікавить представників багатьох наукових напрямків – соціології, педагогіки, психологої тощо. Серед них – вчені, котрі вивчають це питання з позицій акмеологічного підходу та переконані, що його потрібно вирішувати у єдності особистісного та професійного розвитку особистості, який визначається не тільки досягненнями високих фахових результатів, а й як певний рівень розвитку психологічних компонентів – внутрішнє ставлення особистості до обраної професії, емоційна включеність до неї відповідного рівня розвитку професійно значимих якостей. Дані характеристики складають функціональні компоненти фахової діяльності, що уможливлюють оцінку рівня професіоналізму фахівців у тій чи іншій галузі.

Відтак, у психолого-акмеологічній моделі особистісно-професійного розвитку, психологічна структура професіоналізму розглядається як єдність мотиваційно-смислової, операційної сфери та професійно-важливих психологічних якостей. Останні, стосовно психолога-практика, можна представити у вигляді наступного набору характеристик: спостережливість, аналітико-конструктивний стиль мислення та самостійність суджень, соціальний інтелект, позитивна "Я-концепція", соціальна спрямованість, позитивне ставлення до інших, емпатія, комунікабельність, чуйність і проникливість, а також незалежність, креативність, рефлексивність, емоційна стабільність і стійкість до стресів, уміння адаптуватися до різних умов та факторів діяльності тощо.

Наявність вищеперелічених особистісних характеристик забезпечує відповідність особистості фахівця-психолога вимогам професійної діяльності, зумовлюючи тим самим, досягнення високого рівня особистісно-професійного розвитку, продуктивності діяльності та самореалізації особистості.

**РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ОВС**

**2.1. Психолого-акмеологічний аналіз професійної** **діяльності психолога ОВС**

Відповідно до акмеологічних принципів, особистісно-професійний розвиток та досягнення професіоналізму фахівцем у тій чи іншій галузі обумовлено узгодженням вимог професії та особистісних якостей працівника. Щодо професії психолога, то тут ці вимоги та якості представлені досить чітко. Однак при розгляді професійної діяльності фахівця, який працює в органах внутрішніх справ, ситуація проблематизується через специфіку такого роду діяльності.

Діяльність психолога органів внутрішніх справ, як та інших співробітників ОВС характеризується різноманіттям та складністю професійних завдань, наявністю службових (включаючи бойові) сшуацій, при яких виконання професійних завдань пов'язане з ризиком та небезпекою для життя, високим рівнем психічної напруженості праці, жорсткими тимчасовими обмеженнями для досягнення необхідною професійним рівнем, підвищеною соціальною відповідальністю за професійні помилки.

У правоохоронних органах і, насамперед в ОВС є певний досвід психологічного забезпечення. Зокрема, діяльність психолога як фахівця психологічної служби методологічно визначена та узмістовлена в роботах вітчизняних науковців (В.Г. Панка, А. В. Фурмана та ін.). Ще ціла низка авторів - Александров Д.О., Юхновець Г.О., Казміренко Л.І. та ін. неодноразово розглядали концептуальні засади функціонування ПС ОВС, сучасні психотехнології роботи психологів, які там працюють, аналізували вітчизняний та зарубіжний досвід психологічного забезпечення окремих напрямків діяльності цього структурного підрозділу. Також, останніми роками, спостерігається і певне внормування професійної діяльності фахівців, які працюють в органах внутрішніх справ, зокрема розроблена програма, визначені обов'язки останніх та прописані вимоги до їх професійної підготовки.

У наказі «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» від 06.09.2019 р. під психологічним забезпеченням розуміється система організаційних і психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи *з* кадрами та підвищення ефективності професійної діяльності особистого складу органів внутрішніх справ [38].

Основними цілями професійної діяльності та психолога в системі ОВС визначено наступні:

1. *Психологічне вивчення об'єкта дослідження.* Сюди, своєю чергою, входять завдання, пов'язані з адекватним відображенням, описом та прогнозуванням соціально-психологічних процесів, явищ та станів окремих співробітників, службових колективів. Для виконання даних завдань психологом використовуються в основному засоби та процедури психодіагностики, а результатом діяльності є інформація (психологічний діагноз), що передбачає опис актуального та перспективного стану об'єкта вивчення, а також запропоновані заходи керуючого впливу, що надаються як самому обстежуваному, так і іншим особам для їх застосування у практичній діяльності.

2. *Оптимізація умов професійної діяльності співробітників* з урахуванням її психологічних аспектів на основі впровадження практичних рекомендацій та надання безпосередньої допомоги керівникам, службовим колективам, окремим співробітникам та членам їх сімей. Слід відзначити, що психологічний вплив може бути прямим (що включає спеціальні психологічні методи впливу на особистість і колектив) і непрямим (який здійснюється спільними зусиллями всіх суб'єктів психологічної роботи через зміну умов життєдіяльності, спрямованим відбором, підбором співробітників, через зміну технології та режиму діяльності, її організаційних форм тощо).

У здійсненні професійної діяльності психолога, відповідно до нормативних документів, що регламентують діяльність психологів ОВС, можна виділити два головні напрямки:

*Психологічне забезпечення роботи з особовим складом ОВС.* У рамках цього напряму вирішуються такі завдання, як покращення соціально-психологічного клімату в підрозділах, професійний відбір та розподіл співробітників, удосконалення форм та методів управління, психологічне забезпечення службово-бойової підготовки та інших видів оперативно-службової діяльності. Також сюди входить вирішення сімейних, особистісних проблем співробітників та членів їх сімей, підвищення рівня соціально-психологічної компетентності, збереження та підвищення рівня їх психічного здоров'я, оптимізація психофізіологічного стану співробітників.

*2. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності*

Дані напрями діяльності конкретизуються у системі завдань, які мають вирішувати психологи ОВС:

* організація та проведення психологічного обстеження осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ, працівників, які переміщуються на іншу посаду в системі внутрішніх справ з метою визначення їх психологічних характеристик, що враховуються при встановленні придатності до служби в ОВС, а також прогнозування психологічної готовності до виконання певних оперативно-службових завдань;
* здійснення психологічного супроводу та підтримки співробітників, проведення заходів щодо їх психологічної реабілітації та відновлення професійної працездатності;

- оріанізація та проведення соціально-психологічної роботи; здійснення професійно-психологічної підготовки співробітників, надання їм психологічної допомоги в адаптації до умов оперативно-службової діяльності [там само].

У процесі виконання професійних обов'язків психолог ОВС реалізує певні функції, які трактуються як об'єктивні, найбільш характерні за сукупністю професійних завдань, однорідні за змістом, реалізація яких здійснюється за допомогою стійких способів використання психологічного знання, а також притаманними їй методами та засобами досягнення мети.

Аналіз психологічної літератури, а також реальної діяльності психологів, дає змогу виділити наступні види професійної діяльності психологів ОВС:

1. Організаційно-методична робота. У межах даної виду діяльності вирішуються завдання планування та підготовки різного роду заходів, ведення документації, обробка отриманої в ході психодіагностичних досліджень інформації, підготовка та вдосконалення, необхідної для проведення заходів психологічної роботи матеріально-технічної бази, підготовка документів (довідок, висновків тощо), інструктування та навчання інших суб'єктів психологічної роботи (керівники, співробітники) практики та особливостей використання психологічних знань, а також їх безпосередніх дій при проведенні заходів психологічної роботи.

2. Удосконалення професійної компетентності. Цей вид діяльності передбачає як самостійне, і спеціально організоване у різноманітних формах вивчення нових відомостей із різних галузей психологічної науку й практики, поповнення і засвоєння, необхідних для виконання професійних обов'язків і подальшого професійного зростання, знань, навичок і умінь.

3. Психодіагностика. Під психодіагностикою як практичною діяльністю розуміється комплекс заходів, що проводяться психологом, з виявлення, вивчення та оцінки індивідуально-психологічної особистості особистості співробітника ОВС, соціально-психологічних харакгеристик їх діяльності, особливостей життєдіяльності службових колективів відповідно до наявних норм і критеріїв, а також факторів, що знижують ефективність оперативно-службової діяльності з метою: протнозу подальшого розвитку об'єкта обстеження, пошуку найбільш ефективних способів роботи з ним, розробки конкретних рекомендацій для обстежуваних, а також для посадових осіб щодо подальшої оптимізації існуючих форм, методів та засобів бойової та психологічної підготовки працівників ОВС. Предметом психодіагностичної діяльності психолота ОВС при цьому є: психологічні характеристики окремихспівробітників та службових колективів (процеси, стани, властивості); психічні розлади, відхилення від норми та їх причини; умови, чинники, які впливають професійну діяльність співробітників.

Психодіагностика може розглядатися і як відносно самостійний вид діяльності психолога, і як один із видів діяльності психолога у вирішенні певного завдання. У зв'язку з цим основними типами психодіагностичних ситуацій є ситуації, пов'язані з: професійно-психологічним відбором в ОВС, з атестацією посадових осіб та фахівців, тестуванням у зв'язку із закріпленням табельної зброї, примусовим обстеженням, що проводиться за рішенням керівників для отримання необхідної інформації.

4. Професійно-психологічний відбір (ППВ). Під професійно-психологічним відбором розуміється комплекс заходів, спрямований на визначення придатності до служби в органах внутрішніх справ, а також прогнозування психологічної гоговності до виконання певних оперативно-службових завдань. Відповідно до наказу «Про організацію професійної підготовки осіб рядового і керівного складу органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 25 листопада 2003 р. № 1444."…психологи підрозділів МВС України проводять соціально-психологічне дослідження громадян, які звернулися до органів внутрішніх справ або з приводу прийому на службу, на військову службу, на навчання, співробітників при переміщенні, здійснюють їх попередню професійну орієніацію, проводячи і оцінку успішності професійної адаптації кандидатів на службу, на військову службу, співробітників під час переміщення після проходження випробувального терміну (початкової підготовки)” [39].

У ході проведення ППВ (професійно-психологічний відбір) використовуються експериментально-діагностичні методи, що дають змогу виявити рівень розвитку мотиваційної та емоційно-вольової сфери, інтелекту, спеціальних здібностей, а також дослідити особистісні особливості, які спроможні ускладнити професійну адаптацію. Незважаючи на те, що під час таких досліджень в основному використовуються ті ж методи та засоби вивчення та оцінки психологічних характеристик, що й у психодіагностиці, відтак він є відносно самостійним видом професійної діяльності психолога ОВС. Крім того, у ході ППВ вирішується завдання не лише психологічного вивчення, а й завдання психологічного управління (через розподіл за спеціальностями, підрозділами, комплектування підрозділів). На основі та з урахуванням даних, отриманихпід час досліджень, психологом надалі проводиться індивідуальна корекційно-розвивальна робота зі співробітниками, а також здійснюється поточний підбір особового складу для комплектування підрозділів, з урахуванням психологічної сумісності, готуються пропозиції керівникам підрозділу щодо формування обґрунтованого кадрового резерву на висування та заміщення відповідних командних, керівних посад.

5. Психологічна реабілітація співробітників органів внутрішніх справ. Під психологічною реабілітацією розглядається комплекс психодіагностичних, відновлювальних та психокорекційних заходів, що реалізуються безпосередньо під час або після роботи в екстремальних умовах і спрямованих на якнайшвидше відновлення оптимального психічного стану та професійної працездатності співробітників, підвищення рівня їх психологічної підготовленості, а також забезпечують якнайшвидшу реадаптацію до умов повсякденної служби. Психологічна реабілітація є невід'ємною частиною системи психологічного забезпечення діяльності працівників оріанів внутрішніх справ за екстремальних умов.

Основними завданнями даного виду діяльності психологів ОВС є:

- оцінка психічного стану та визначення функціональної готовності до професійної діяльності;

* забезпечення відновлення працездатності, психопрофілактики стресових розладів;
* підвищення функціональних можливостей оріанізму, профілактика психосоматичних захворювань;

- підвищення стійкості до впливу сгрессогенних факторів та зниження негативних наслідків їх впливу, прискорення процесу адаптації до роботи.

6. Психологічна допомога. Під психологічною допомогою розуміється система заходів, що проводяться психологом і спрямованих на попередження, пом'якшення або подолання різного роду психологічних труднощів у співробітників та членів їх сімей, вирішення психологічних проблем, що виникають у окремої людини або групи людей, засобами практичної психології. Залежно від об'єкта психологічного впливу виділяються такі форми надання психологічної допомоги: індивідуальна, сімейна та групова. Основними видами психологічної допомоги є психотерапія, психокорекція, психологічна реабілшація, консультування, психологічне навчання та просвітництво, а також психопрофілактика та психогігієна [33].

У процесі здійснення заходів корекційно-розвивального впливу психологом може використовуватися (залежно від рівня підготовки) різноманітна кількість методів та технік, що застосовуються в ході індивідуальної та групової форм роботи.

Залежно від об'єкта, на вивчення та оптимізацію функціонування якою спрямована діяльність психолога, виділяються наступні оріанізаційні рівні:

- рівень окремого співробітника;

* рівень службового колективу;
* рівень підрозділу ОВС.

Характер взаємодії виділених рівнів і цілей визначайся, насамперед, особливим характером об'єкта та предмета сфери практичної діяльності психолога. Справа в тому, що психологічні явища не лежать "на поверхні". Все це передбачає поєднання в діяльності психолога дослідницьких і корекційних процедур. Ефективність дослідницької діяльності, своєю чергою, обумовлена здатністю психолога самостійно здійснювати процедуру пошуку проблеми, "будувати" орієнтири своєї діяльності. Володіючи певною технологією, орієнтуючись на норму, він, водночас, зобов'язаний бачити й унікальне в кожному окремому випадку. У процесі психологічного управління об'єктом фахівець має враховувати системність психологічних явищ і процесів, що мають місце в ОВС. Працюючи з окремим співробітником, орієнтуватись як на його індивідуально-психологічні особливості, так і на ті умови мікросоціального середовища, в яких здійснювався діяльність співробітника ОВС.

Таким чином, професійна діяльність психолога органів внутрішніх справ різнопланова і багатофункціональна за своїм характером і змістом.

З позицій психолого-акмеологічного підходу професійна діяльність психолога ОВС може розглядатися як єдина система в єдності мотиваційно-смислового, операційного компонета та професійно важливих психологічних якостей. У структурі професійної діяльності психологів ОВС виділяються відповідно - мотиваційні, операційні компоненти та компонент ПВК. Перший – забезпечує напрямок професійної діяльності психолоіа ОВС, другий – прийоми та засоби, за допомогою, яких фахівець досягає цілей діяльності, а третій – наявність та поєднання певних професійно-важливих якостей особистості [20, с. 85 ].

Разом з тим мотиваційний компонент характеризується сукупністю зовнішніх та внутрішніх елементів, що спонукають, регулюють та направляють діяльність, котрі забезпечують індивідуально-специфічний характер орієнтування з метою та нормами професії та практичного оволодіння ними. Психологічними засобами, що забезпечують орієнтування та побудову суб'єктивного образу професійної діяльності (ситуації), вироблення індивідуальних критеріїв її успішності, а також побудову професійного "Я-образу", є цілі, мотиви та потреби діяльності, ціннісні орієнтації психолога, його інтереси, очікування, потреби та наміри, професійні домагання, плани та смисли професійної діяльності.

Операційний компонент – це сукупність психологічних засобів (знання, вміння, навички), які психолог використовує для безпосередньої реалізації ним функціональних обов'язків та які зумовлюють реальний рівень виконання завдань професійної діяльності, забезпечуючи відповідність процесуальної (технологічної) сторони нормативним вимогам. При цьому під знаннями розуміється сукупність відомостей про цілі, зміст і структуру, об'єкти та засоби діяльності, а також про необхідні способи та умови забезпечення оптимального результату. Вміння та навички – сукупність прийомів, операцій та дій, доведених до певного рівня автоматизму, що утворюють конкретні техніки та технології, що зумовлюють певний рівень та конкретний характер реалізації діагностичних та керуючих процедур [2, с. 80 ].

Професійно важливі якості психолога органів внутрішніх справ виступають у ролі своєрідного психологічного ресурсу, який уможливлює його включення в різні види професійної діяльності. Удосконалюючись та змінюючись у процесі діяльності, вони є основою та передумовою для формування операційної основи останньої та появи професійно-психологічних новоутворень.

Зазначимо, що професійна діяльність психолога ОВС, представлена у єдності її об'єктивної та суб'єктивної сторін, що окреслює надзвичайну складність і багатофункціональність завдань, що вирішуються фахівцем.

Аналіз нормативних документів організації та проведення психологічної роботи в органах внутрішніх справ, оцінка реальної роботи психологів, що працюють у системі ОВС уможливив виділення таких особливостей професійної діяльності:

1. Опора на положення сучасної психологічної науки та практики, що становлять теоретичну основу, а також необхідний емпіричний матеріал для вирішення практичних проблем.

1. Неухильне дотримання етичних норм. Виражена орієнтація на цінність іншої людини, яка передбачає правильне сприйняття та оцінку психологом своїх можливостей як вплив на іншу людину.
2. Досить жорстка регламентація діяльності, обмежена різноманітними нормативними, правовими актами. Це передбачає орієнтацію психолога як на інтереси співробітників ОВС, врахування їх особистісних цінностей, інтересів та збереження психічного здоров'я, так і на необхідність якісного вирішення оперативно-службових завдань, забезпечення ефективного функціонування психіки співробітників у процесі їх виконання.
3. Психічні та фізичні перенавантаження (наприклад, нестабільний графік роботи, тривале позбавлення сну, різкі коливання активності з кожним днем, тривалі чергування), що знижують продуктивність професійної діяльності.
4. Фактор екстремальності (ризик, постійне очікування небезпеки, непередбачуваність подій, висока емоційна насиченість службової діяльності при дефіциті позитивних вражень), який призводить до нервово-психічного перенапруження та емоційного виснаження.
5. Корпоративність, яка обумовлена жорсткою ієрархічностю та авторитарністю взаємовідносин усередині системи МВС, замкнутість середовища спілкування, ізоляція від інших сфер суспільного життя.

7. Необхідність виконувати, окрім здійснення безпосередньої професійної діяльності ще й інші службові обов'язки, що багато в чому суперечать стилю та духу професійної взаємодії психолога з клієнтом (чергування в підрозділі, контроль виконання розпорядку дня, проведення розслідувань тощо).

1. Надзвичайна функціональна різноманітність і складність завдань, розв'язуваних психологом, що вимагає від нього значного рівня наукової обізнаності, орієнтації в багатьох галузях психології, застосування методів та середовища як дослідницького, так і керуючого характеру.
2. Колективний характер організації та проведення психологічної роботи, необхідність тісної взаємодії її суб'єктів, наслідком якого є обмін між ними психологічною інформацією, отриманою в ході роботи зі співробітниками ОВС та використання цієї інформації в практичній діяльності, що ускладнює збереження її конфіденційності.

10. Залежність остаточного результату від узгоджених та спільних дій психолога та інших суб'єктів психологічної роботи (керівників, штабів, офіцерів виховних структур тощо).

11. Відсутність досить чітких критеріїв ефективності діяльності психолога ОВС [33; 38-39].

Зрозуміло, що перераховані особливості професійної діяльності психолога ОВС зумовлюють появу специфічних вимог до якостей, що необхідні для її ефективного виконання. Як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники правоохоронної діяльності єдині у думці, що до особистості кандидатів на службу до органів внутрішніх справ мають бути підвищені вимоги. Зокрема, відмінна особливість об'єктивних вимог до психолога ОВС полягає в їхній очевидній поліфункціональності та багатовекторності, що вимагає від нього універсальності знань, умінь та навичок. Він має одночасно виступати і в ролі кваліфікованого психолога-практика, яка володіє методами надання психологічної допомогиі в ролі аналітика, спроможного виявити слабкі ланки у військово-організаційній системі та запропонувати керівникам дієві рекомендації щодо їх усунення.

Психолог у своїй діяльності повинен враховувати суперечливість відображення своєї ролі у свідомості та поведінці кожного співробітника ОВС. З одного боку, він повинен забезпечити психологічну готовність співробітника до бойової діяльності в екстремальних, смертельно небезпечних ситуаціях, а з іншого, повинен бачити в ньому індивідуальність з власними переживаннями та потребами.

Виходячи зі специфіки діяльності правоохоронних органів, наразі до всіх кандидатів на службу до органів внутрішніх справ висуваються вимоги, які об'єднані у чотири групи якостей:

1. *Загальні вимоги до кандидата всією системою МВС.* Усі співробітники системи органів внутрішніх справ незалежно від їх професійної приналежності повинні володіти такими якостями як: громадянська мужність, стійкість, чесність, скромність, справедливість, непідкупність. Ці вимоги перелічені у присязі, основних нормативних документах органів внутрішніх справ.

Невід'ємною частиною особистості співробітників МВС також є організаторські здібності. Уміння спілкуватися з іншими, будувати з ними взаємовідносини і позитивно на них впливати за допомогою власного прикладу, ділитися досвідом тощо – необхідні навички для всіх службовців ОВС.

Також до співробітників пред'являються підвищені вимоги не лише щодо ділових якостей, а й до поведінки у позаслужбовий час. Репутація кандидата, його минуле мають бути бездоганними, це не меншою мірою стосується його родини та дружніх зв'язків.

2. *Вимоги, які пред'являються професією.*

Діяльність працівників поліції характеризується наявністю екстремальних та небезпечних ситуацій для життя людини. Відтак, кожен співробітник має вміти швидко включатисяу несподівані та нові ситуації, приймати ефективні рішення, діяти організовано і виважено і пр цьому зберігати емоційну стійкість .

При цьому багато працівників ОВС, у тому числі й психологи, вказують на те, що в їхній роботі багато часу йде на виконання діяльної "нетипової для їхньої служби": чергування, патрулювання, несення служби під час масових заходів, виступи перед населенням. Це також вимагає докладання певних зусиль, знань та виваженої поведінки.

*3. Вимоги відповідності кандидата, який претендує на певну посаду.*

У кожному структурному підрозділі органів внутрішніх справ є безліч посад, до кандидатів на які визначено список вимог та прописано коло обов'язків.

*4. Вимоги, що пред'являються до конкретною співробітника служби ОВС.*

Звичайно, професійна діяльність співробітника органів внутрішніх справ передбачає наявність тісних контактів з різними категоріями людей, багатофункціональність обов'язків, різноманітність соціальних відносин, відсутність стереотипів у діяльності [1-5; 12; 16 та ін.]. Відтак, науковці, які займаються професійним дослідженнях правоохоронної діяльності, намагаються максимально чітко та детально описати основні сторони професійної діяльності співробітників ОВС, а також особисті якості та навички, необхідні для її ефективної реалізації. Серед них особливу увагу привертає наступна класифікація:

а) пошукова діяльність, для якої необхідні такі якості як спостережливість, допитливість, стійкість та концентрація уваги;

б) комунікативна діяльність – товариськість, емоційна стійкість, чуйність, вміння слухати людини, емпатія;

в) організаторська діяльність – самоорганізованість, воля, зібраність, цілеспрямованість, наполегливість;

д) реконструктивна діяльність – пам'ять, уява, мислення, загальний та спеціальний інтелект, інтуїція;

е) соціальна діяльність – загальні якості: патріотизм, гуманність, чесність, принциповість; спеціальні якості: прагнення до істини та торжества справедливості, професійна гордість, професійна етика [12].

Пізніші дослідження у цій галузі, які проводилися на основі професійного аналізу змістовних особливостей діяльності слідчих та прокуровів запропонував професіограму, що містить п'ять основних факторів, що визначають професійну придатність таких співробітників:

1. Високий рівень соціальної (професійної) адаптації.

2. Нервово-психічна (емоційна) стійкість.

3. Високий рівень інтелектуального розвитку, пізнавальна (когнітивна) активність.

1. Комунікативна компетентність.
2. Організаторські здібності [9].

Наведені особливості професійної діяльності є найбільш загальними, базовими та не відображають всіх особливостей роботи психолога в ОВС, але дають змогу створити узагальнений портрет професійно успішного фахівця. Зокрема, вказуються такі характеристики як дисциплінованість, відповідальність, спрямованість особистості, мотивація професійної діяльності тощо.

Отож, загальна психологічна модель основних (базових) та соціально-психологічних особливостей співробітника ОВС має наступний вигляд.

*Основні психологічні властивості*:

1. Професійна спрямованість як провідна психологічна властивість, в якій представлена вся система спонукань співробітника, його спроможність задіяти усі свої потенційні можливості та резерви на виконання завдань, повязаних з виконанням службових обовязків. У зовнішніх виявах вона помітна у позитивному ставленні до своєї професії, внутрішньому схваленні її цілей і завдань, схильністю і стійким інтересом до проблем боротьби зі злочинністю.
2. Морально-психологічні якості працівників. До них належать: загальнотрудові якості (працелюбність, сумлінність, відповідальність, обов'язковість, дисциплінованість); професійно-трудові ( повага до законів, принциповість, непідкупність, відданість тощо).

3. Професійно-психологічні - професійні (до правоохоронної діяльності, до спеціальності), інтелектуальні, оріанізаторські, комунікативні здібності (товариськість, уміння працювати з людьми, готовність до взаємодії), вольові якості (активність, ініціативність, самостійність, рішучість, завзятість ) у досягненні мети, організованість, акуратність, обов'язковість, передбауваність поведінки).

1. Професійна підготовленість.
2. Психофізіологічні якості – сила нервової системи, швидкість реакцій, емоційність, врівноваженість, схильність до ризику, стійкість до психічних перевантажень.

Друга група якостей – *соціально-психологічні властивості* особистості співробітника включають соціальні контакти, які налагоджені ним як у професійному так і у суспільному житті, а також: ставлення до світу і життя; ставлення до цілей та перспектив життедіяльності у соціумі; ставлення до здобутків та цінностей культури, до людей; рівень фактичної реалізованості своїх психологічних можливостей у досягненні успіхів у житті та професійній діяльності; ставлення до труднощів; ставлення до себе (Я-образ) [27].

Ця модель відображає якості, що містять вимоги правоохоронної системи до особистості співробітника в цілому, однак вона знову ж не передбачає описвимог до особистості психолога, який працює в органах внутрішніх справ.

З цього приводу існує низка досліджень, у яких визначено перелік виимог до особистості психолога ОВС. В ньому зазначено, якими саме знаннями, уміннями та навичками має володіти такий фахівець для здійснення успішної професійної діяльності, а також вказується на ті якості, які є необхідними для цього. Серед найбільш актуальних – високий рівень морально-духовного розвитку, резільєнтність, саморегуляція поведінки.

Грунтовних аналіз літературних джерел, присвячений даній проблематиці, уможливив формування двох основних груп таких вимог до особистості психолога ОВС:

* соціально-професійні – соціальна та особистісна зрілість, моральні якості та відповідальність, висока правова культура і розвинена правосвідомість, активна громадянська позиція;
* професійно-психологічні, які передбачають сформованість:

1) особистистісних якостей:

а) висока професійна мотивація, інтерес до своєї роботи, зрілість морально-етичних цінностей;

б) високий загальнокультурний рівень, широке коло інтересів, ерудованість, гуманітарний склад мислення, гуманістично спрямовані прагнення;

в) розвинута психологічна чутливість, доброзичливість у відносинах з людьми;

г) професійна самостійність, самокритичність, здатність до саморозвитку;

2) володіння професійними та психологічними знаннями, у тому числі:

а) основами загальної та соціальної психології, прикладних галузей;

б) психологічними прийомами, знаннями та навичками роботи з персоналом, основами управлінської та оперативно-службової діяльності ОВС;

в) основами філософії та соціології сучасного суспільства;

г) обізнаністю щодо актуальних правових проблем діяльності ОВС у сучасних умовах.

3) здібностями до професійно-психологічного мислення, а також вміння:

а) складати програми своєї діяльності та організовувати психологічні дослідження, конструювати методики їх проведення;

б) спілкуватися, встановлювати психологічний контакт, регулювати взаємини, вирішувати конфлікти;

в) здійснювати психологічну дію, корекцію, підтримку;

г) вирішувати загальні та спеціальні завдання у роботі з особовим складом та оперативно-службової діяльності [12, с. 234].

На думку Венедиктова В.С., щодо особистостісних характеристик психологів ОВС, необхідно звертати особливу увагу на такі їх властивості як: системність, цілісність і нестандартність у прийнятті рішень, організаторські навички та соціальна компетентність, вміння впливати на людей і працювати в команді, комунікабельність, ініціативність, вміння приймати правила тощо [9, с.20].

Вивчення особливостей діяльності психологічної служби ОВС показує, що нині у ній ще існує чимало проблем, які вимагають негайного вирішення. Так, досі немає чіткого узмістовлення діяльності фахівців таких структурних підрозділів, не виявлено факторів, що визначають рівень ефективної їх діяльності, не створено основних умов для ефективної роботи психологів, не розроблено модель діяльності останнього.

Значним чином на процес вирішення цих питань впливають і додаткові фактори, так як: недооцінка значущості ролі та значення діяльносіті психолога у системі ОВС, низька психологічна культура співробітників, а відтак деякий страх перед такого роду послугами, наявність значних бар'єрів недовіри керівників підрозділів до можливостей психологічної служби. Хоча, за останній час, особливо з початком активної фази бойових дій на території нашої країни картина суттєво змінилася. Більшість і керівників і службовців оцінили роль психологів, стали більше ім довіряти та частішезвертатися за допомогою.

Незважаючи на якісну зміну у ставленні до роботи психологів, у структурах МВС залишається ще багато формальних питань, які вимагають негайного вирішення. Серед найбільш нагальних – відсутність сучасних методик психологічного забезпечення оперативно-службової діяльносої, недостатність методичного забезпечення професійної діяльності, яка стовується технологій роботи із різноманітними кризовими ситуаціями [19].

З іншого боку, самі психологи ще не завжди готові сприймати та зреалізовувати нові підходи, методи і засоби вирішення актуальних проблем. Відтак, складається доволі суперечлива ситуація між нагальними потребами системи в ефективному вирішенні завдань психологічної роботи та можливостями психологів та їх виконанні.

З цього приводу науковці вказують на існування низки суб'єктивних факторів, які впливають на ефективніть діяльності психолога ОВС:

- недостатня мотивованість та мобілізованість частини фахівців на серйозну роботу з оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками, на глибокий особистісний розвиток;

- домінування жорстких стереотипів під час вирішення низки проблем психологічними засобами, недостатня гнучкість інтелекту, уповільнене становлення професійно-психологічного мислення;

- складність освоєння тонкощів професійної діяльності за нестачі досвіду роботи в органах внутрішніх справ;

* знижене розуміння необхідності емоційного контролю та психічної саморегуляції;
* невисока орієнтованість на планування як початкового етапу діяльності психолога, невміння формувати власну концепцію роботи [24].

Частково вони пояснюють негативну дію зазначених суб'єктивних чинників малим терміном підготовки психологів МВС (5-6 місяців).

Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Кондратьєв Я.Ю. зазначають, що специфіка психологічної роботи з особовим складом підрозділів ОВС вимагають від фахівця досить високої професійної підготовки. Проте, є момент, без якого ефективна діяльність буде неможлива, навіть найбільш самого кваліфікованого психолога. Йдеться про службовий статус фахівця. Якщо керівництво підрозділу ОВС не розуміє специфіки завдань, що стоять перед психологом, то останній легко може перетворитися на співробітника, що виконує численні доручення, не пов'язані з психологічним супроводом та допомогою. Відтак, важливим напрямом діяльності психолога кадрового підрозділу є інформування колег і керівництва про напрями своєї роботи, проблеми, які ним вирішуються саме у контексті його функціональних обов'язків [3; 27 та ін.].

Також при вивченні посадових інструкцій штатного психолога ОВС виявляється проблема розширеності та багатоплановості його діяльності. Так, відповідно до вимог, там перелічених, такий фахівець має бути, щонайменше, професіоналом-універсалом: діагностом, експертом, консультантом, педагогом, тренером, терапевтом. Така змішаність функцій психолога ОВС створює не лише додаткові труднощі для нього самого, а й продукує невизначеність в уявленнях співробітників про цілі його діяльності. Відтак вони часто сприймають його як незрозумілого, а отже, небезпечного для себе фахівця.

"Універсальність" психолога створює конфлікт між потребою останнього у стабільності, визначеності позиції, місця та ролі в системі та вимогами реальності. Отож фахівець постійно перебуває у ситуації невизначеності, і це формує постійну емоційну напругу та часто приводить до різноманітних особистісних та професійних деструкції – вигорання, депресивних станів тощо.

Існує також проблема прозорості особистих кордонів психолога, яка обумовлюється відкритістю та доступністю інформації про його особисте життя для "клієнтів-співробітників", що ускладнює встановлення довіри між ними.

Відтак, основне коло проблем, пов'язаних з професійною діяльністю психологів, можна сформулювати наступним чином:

1. Залежність фахівця від "замовника" та керівника. У більшості випадків система діяльності МВС зорієнтована на нагальні проблеми і часто не зацікавлена у серйозних дослідженнях щодо стратегічного планування кадрової політики (орієнтованої на далеку перспективу). Керівники на рівні "здорового глузду" і так знають, що робити, тому серйозної допомоги психологів реально не потребують. Психологічні служби у таких організаціях часто відкриваються заради підтримки "престижу". Від психолога ж часто потрібно вимагають "обгрунтувати" за допомогою "наукових психологічних методів" ті плани, які вже назріли у керівництва, але воно не знає механізмів їх реального втілення. Таке ставлення до психологів залишилося, на жаль, ще за радянських часів, але досі живе у свідомості деяких управлінців.

2. Насторожене ставлення до роботи психологів. Часто це пов'язане не лише із низьким рівнем психологічної культури співробітників, а й з тим, що психолог опосередковано змушений брати участь у маніпуляціях персоналом із боку керівництва, коли проводяться непопулярні заходи, що порушують гідність та права працівників (невиправдані звільнення, обмеження в оплаті окремих співробітників тощо). Співробітники розуміють таку ситуацію, тому поводиться з фахівцями-психологами дуже обережно, хоча зовні намагаються демонструвати свою симпатію та дружелюбність.

Дослідники даної проблематики стверджують, що чим більше ми осмислюємо накопичений досвід, тим більше передумов до розуміння, що успіх у роботі психолога залежить, насамперед, від практичної спрямованості роботи останнього, тобто його участі у вирішенні найбільш актуальних проблем ОВС, і навіть від того, як фахівець зможе побудувати взаємовідносини з колективом співробітників, адміністрацією, залежить реальний статус їх у підрозділі, і, відповідно умови і ефективність його діяльності [30].

Незважаючи на такі перешкоди, у роботі психолога ОВС все ж є свої переваги. Так, він порівняно довгий час працює з постійним та обмеженим контингентом, маючи змогу вивчати його за допомогою різних методів. Це дещо спрощує процес налагодження міжособистісних довірливих відносин, формує певний рівень довіри та порозуміння. Звичайно, все це залежить і від професійноі компетентності самого фахівця, рівня його професійної підготовленості, розуміння етичних наслідків своїх дій, дотримання принципу конфіденційності, що підтримує та утверджує відносини з клієнтами.

Успіх діяльності психолога залежить також від того, наскільки він зможе відповідати очікуванням керівника та колективу працівників. Часто ці нетерплячі очікування швидких результатів відносяться до питань, що потребують тривалої, завзятої, цілеспрямованої роботи, насамперед, колективу співробітників. Тому одним із важливих завдань адаптації є управління очікуваннями співробітників, приведення їх у відповідність з цілями психологічної служби, реальними умовами та можливостями як психологічної науки, так і конкретного психолога.

У низці джерел зазначається, що стосовно суб'єктів взаємодії психолог може займати такі позиції:

* позиція "під", тобто перебуває у підпорядкованому положенні;
* позиція "поруч", тобто займає рівну статусну позицію з керуючим складом підрозділу;

- позиція "над", тобто психолог може входити до більш високої ієрархічної структури [32].

Зрозуміло, що психолог ОВС включений до жорсткої ієрархічної системи, а його відносини з колегами зумовлені субординацією. Отож, наскільки би він не був професійний, він завжди залишиться підлеглим по відношенні до свого керівника, що може впливати на результат їх взаємодії та визначати ступінь задоволеності останньою.

Як зазначають багато психологів-практиків, які працюють в ОВС, фахівець може стати об'єктом маніпуляцій, як "зверху", з боку вищих керівників, так і "знизу"- з боку співробітників. Відтак, перебуваючи у системних відносинах, йому вкрай важко утримувати нейтральну позицію, і практично неможливо бути в ролі експерта системи, до якої він сам належить.

Враховуючи, що ОВС – це силова структура, в основі діяльності якої лежить влада та примус, у всіх співробітників, у тому числі й психолога, формується позиція "сили" по відношенню до інших (авторитарність, домінантність, що не відповідає загальноприйнятому уявленню про постать психолога загалом). Таким чином, фахівець опиняється у суперечливій позиції (як психолог і як співробітник ОВС одночасно), що формує суперечливість його дій.

Данилова Т.М. зауважує, що гуманістична спрямованість роботи психолога вже за самим своїм сутнісним змістом є невідповідною вимогам системи ОВС. Адже і соціальна і правова поведінка, що задається останньою, апріорі неадекватна щодо професійно статусу такого фахівця. На її думку, саме через це у психолога ОВС часто формується почуття провини, власної недосконалості та непотрібності, що є основою розвитку невротичної симптоматики, негативних особистісно-професійних деформацій та вигоряння, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності [15, с. 5].

Таким чином, професійна діяльність психолога органів внутрішніх справ різнопланова і багатофункціональна за своїм характером та змістом, пов'язана з вирішенням різноманітних завдань, які часто не можуть бути приведені до єдиного алгоритму дій та складно піддаються опису, а відтак здійснення цієї діяльності висуває особливі вимоги до особистості такого фахівця.

Зважаючи на всі вищеозначені особливості констатуємо, що діяльність психолога ОВС належить до особливих видів діяльності, які здійснюються у специфічних умовах – це статутні взаємовідносини, особливий режим роботи, пов'язаний з ризиком та небезпекою для життя, високий рівень психічної напруженості праці, підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки.

**2.2. Критерії, показники та рівні ефективної професійної діяльності психолога ОВС.**

У психолого-акмеологічної літературі зустрічаються різні погляди на критерії та показники ефективності професійної діяльності.

Так, Кокун О.М. зазначає, що ефективність професійної діяльності тісно пов'язана з успіхом людини у професії. Під ефективністю вона розуміє відповідність отриманого результату поставленим цілям та завданням [26]. Ефективність – вужче поняття, ніж результативність, бо охоплює, зазвичай, лише позитивні результати. Результативність ж – підсумки праці, які можуть бути як позитивними та і негативними (запланованими чи незапланованими). Ефективність визначають або кількістю витрат, необхідних для отримання певного результату, або результатом, отриманим при певних затратах. Відтак остання трактується як інтегральна характеристика *професійної діяльності,* якість праці, що включає і техніко-економічні, і соціальні, і психофізіологічні аспекти людської діяльності.

При оцінці ефективності праці розрізняють *об'єктивні*, предметно-технологічні показники: продуктивність, якість; *суб'єктивні*, психологічні, особистісні показники: залучення різних рівнів психіки людини до здійснення діяльності, активізація розумових, когнітивних здібностей людини, відпрацьованість дій, операцій, зрілість мотиваційно-вольових компонентів, задоволеність процесом праці та результатом, успіх/неуспіх у попередній діяльності.

Авторка зазначає, що на ефективність професійної діяльності істотно впливають два фактори: професійна мотивація – те, заради чого людина займається професійною діяльністю, та професійні здібності – індивідуально-психологічні властивості особистості, що відрізняють її від інших, відповідають вимогам даної професії та є умовою успішного її виконання.

Поруч із поняттям «ефективність» науковці використовують поняття «успішність» та «продуктивність діяльності». На відміну від першого, яке немає чіткого узмістовлення, та частіше всього використовується просто як синонім, друге визначається на основі об'єктивної оцінки кінцевого продукту: продуктивність (кількість продукції за одиницю часу), якість (відповідність продукції нормативним вимогам), надійність (стійкість показників продуктивності та якості продукції в часі) [50].

Таким чином, поняття «ефективність діяльності» за своїм змістом ширше за поняття «продуктивність діяльності», так як поряд з об'єктивними, включає суб'єктивні, особистісні показники.

Для вирішення мети та завдань нашого дослідження вважаємо за доцільне використання визначення ефективності професійної діяльності саме у єдності об'єктивних та суб'єктивних показників результатів професійної діяльності.

Приймаючи за основу положення про синонімічність понять «ефективність» та «успішність» професійної діяльності зазначимо, що її необхідно оцінювати з подвійної позиції - з урахуванням як зовнішніх оцінок (з боку керівників, колег, споживачів), так і внутрішньої самооцінки професіонала. І зовнішня, і внутрішня оцінки спираються на показники, які можна віднести до діяльнісних, оскільки вони спираються на низку характеристик трудової діяльності, що більшою чи меншою мірою піддаються виміру.

Так, до характеристик зовнішнього критерію належить результативність праці, успішність взаємодії з колегами по роботі, і навіть ініціативність фахівця під час професійної діяльності. Внутрішня самооцінка є власне уявленням останнього про результативність, успішність взаємодії з колегами по роботі, ініціативність. Проте, у ситуації реальної діяльності, часто буває важко оцінити як якість, так і продуктивність праці окремого працівника, оскільки для багатьох видів професійної діяльності об'єктивні показники на її оцінки відсутні [50].

Оцінюючи ефективності праці деякі автори необхідним показником вважають задоволеність працею, яка виникає в результаті співвіднесення винагороди за її виконання з уявленнями особистості про результати своєї діяльності, про особливості взаємодії з колегами по роботі та ініціативності, а також з мотиваційно-оцінними структурами особистості та витратами на досягнення поставлених цілей. [44].

Серед днайбільш вагомих показників задоволеності працею також виділяють: заробітну плату; відносини із співробітниками; стосунки із керівництвом; можливості просування по службі. Досягнення і визнання – два джерела задоволеності роботою, якінайчастіше зустрічаються у наукових джерелах. Серед інших характеристик – задоволеність умовами праці; організація робочого дня; свобода дій та вибору, можливість задовольняти актуальні та перспективні життєві цілі.

На думку Ткачук І.І., задоволеність працею безпосередньо залежить від професійної задоволеності, яка всоєю чергою є тим інтегративним показником, який відображає ставлення суб'єкта до обраної професії [44].

Так, низька задоволеність професією у значній кількості випадків є причиною кадрової швидкоплинності. Крім того, від задоволеності обраної професією впливає і на психічне здоров'я людини, деструкції якого (емоційне виснаження, вигорання тощо) ведуть до зниження продуктивності праці.

Таким чином, при оцінці ефективності професійної діяльності важливо враховувати як зовнішні (об'єктивні), так і внутрішні (суб'єктивні) показники. Перші включають уявлення оцінюючих про три групи факторів: результативність діяльності, ефективність взаємодії з колегами по роботі та ініціативність працівника. Другі складаються на підставі зіставлення наявних у суб'єкта уявлень про власну ефективність діяльності з витратами на її реалізацію, одержуваною винагородою та взаємовідносинами з колегами по роботі.

Акмеологічний підхід розглядає ефективність професійної діяльності у нерозривному зв'язку з особистісно-професійним розвитком та досягненням професіоналізму суб'єктом праці. При цьому діяльність розглядається як основна ознака професіоналізму та позначається поняттям «професіоналізм діяльності» - якісна характеристика суб'єкта діяльності – представника даної професії, яка визначається мірою володіння ним сучасним змістом та сучасними засобами вирішення професійних завдань, продуктивними способами її здійснення. Виділяють високий, середній та низький рівень професіоналізму діяльності [1, с.54].

Незважаючи на те, що довгі роки таке визначення слугувало важливим методологічним орієнтиром для більшості представників акмеологічного підходу, сучасні дослідження пропонують окрім діяльнісного контексту, включати ще й особистісний компонент, адже у процесі професійного становлення завжди відбувається розвиток особистості професіонала.

Відтак виділяють чотири напрями такого розвитку: особистісно-професійний, професійно-кваліфікаційний, професійно-посадовий та моральний [20].

Акмеологічні дослідження, у яких професіоналізм розглядається у діалектичній єдності підструктури професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості, дозволили вивести базові визначення цих понять. Отож, *професіоналізм діяльності –* якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок та умінь, володіння сучасними алгоритмами та способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати діяльність з високою продуктивністю. *Професіоналізм особистості –* якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих та особистісно-ділових якостей, акмеологічний інваріант професіоналізму, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу та ціннісні орієнтації, спрямованих на прогресивний розвиток фахівця [34].

З поняттям «професіоналізму» безпосередньо пов'язаний зміст акмеологічних критеріїв та показників ефективності професійної діяльності.

Аналіз літератури показує, що залежно від мети, об'єкта та предмета дослідження для опису того чи іншого акмеологічного феномену використовуються різні групи критеріїв та показників: інтегральні, конкретні та детальні, результативні та процесуальні, об'єктивні та суб'єктивні, якісні та кількісні особистісні, діяльності та соціальні та ін. [20]. При цьому *акмеологічні критерії,* насамперед,характеризують ступінь володіння засобами вирішення професійних завдань та забезпечення продуктивності діяльності. Вони визначають ступінь професіоналізму суб'єкта діяльності, міру продуктивності його діяльності, рівень розвитку особистісно-професійних якостей та властивостей. Що ж до *акмеологічних показників*, то вони є характеристиками ступеня продуктивності діяльності, розвиненості особистісно-професійних якостей та властивостей суб'єкта діяльності як професіонала.

Відтак, акмеологічні критерії характеризують ступінь володіння засобами вирішення професійнихзавдань, що забезпечують продуктивний розвиток професійної кар'єри, а акмеологічні показники – це особистісні детермінанти суб'єктів професійної діяльності, що зумовлюють її успішність [там само].

Також науковці вказують на те, що акмеологічні показники та критерії можуть бути об'єктивними та суб'єктивними. Їх об'єктивність полягає в тому, що багато характеристик професіоналізму піддаються безпосередньому виміру, оцінці та порівнянню з використанням надійних та апробованих методів. Суб'єктивність пов'язана з особливостями самооцінки, самоконтролю, образу "Я". Акмеологічні критерії може бути інтегральними (узагальненими) конкретними (особливими). Інтегральні акмеологічні критерії пов'язані з фундаментальними проявами професіоналізму, а конкретні акмеологічні критерії відображають специфіку професійної діяльності [1].

Таким чином, при оцінці ефективності професійної діяльності психолога ОВС можна виділити два інтегральні критерії: професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості психолоіа, кожен з яких розкривається за допомогою додаткових критеріїв – показників, що дозволяють виявити рівень ефективності діяльності фахівця.

Питання про критерії та показники оцінки роботи психологів обговорювалося різними дослідниками, проте на сьогоднішній день у літературі немає варіанта оцінки, який мав би широке практичне використання в діяльності психологічних служб ОВС. Аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду показує, що об'єктивна оцінка рівня кваліфікації психологів та ефективності їхньої професійної діяльності є найважливішим елементом загальної системи державного регулювання.

Багато дослідників даної тематики підкреслюють, що відсутність загальноприйнятих критеріїв оцінки ефективності професійної діяльності психологів зводить нанівець навіть найперспективніші розробки та проекти досліджень спеціальних здібностей до психологічної діяльності. Разом з тим, їх колеги вважають, що найбільш об'єктивні результати могли б бути отримані при зіставленні самооцінки самого психолога, оцінки посадових осіб та кваліфікованих експертів [11].

Гуменюк Л.І. вважає, що питання критеріїв якості професійної діяльності психологів не можна розглядати у відриві від вимог, продиктованих характером конкретного середовища, в якому працює фахівець і від особливостей завдань, що постають перед ним в установах різного типу [12].

Дубасенюк О.А. пропонує розглядати для оцінки діяльності психологів наступні критерії.

1. Рівень компетентності у виконанні посадових обов'язків та участь у професійній діяльності: а) дотримання етичного кодексу психолога; б) врахування тимчасових навантажень психолога у всій сфері праці, життя табезпосередньо у його професійній діяльності; в) врахування систематичної особистої участі психолога у роботі з різними категоріями клієнтів;

2. Відповідність процесуальної сторони та результатів діяльності суб'єктів психочогічної роботи нормативним вимогам до даного виду діяльності:

а) ефективність системи взаємодії психолога з посадовими особами щодо організації психологічної роботи;

б) участь фахівця у роботі різних комісій та виконання функцій, що виходять за рамки його посадових обов'язків;

в) самовдосконалення та оволодіння продуктивними технологіями соціально-психологічної роботи.

3. Результативність соціально-психологічної роботи та роль психолога в її організації. Оцінка цього напряму охоплює такі питання:

а) ефективний соціально-психологічний супровід праці та життя співробітників;

б) дієве здійснення підтримки, розвитку та реалізації творчого потенціалу клієнтів та надання їм допомоги у вирішенні різних проблем;

в) відповідність організації діагностичної роботи вимогам до неї, правильність висновків та рекомендацій за результатами психодіагностичної роботи;

г) організація та ефективність психопрофілактичної роботи, особливо у запобіганні різноманітним проявам девіантної поведінки, подолання кризових ситуацій, вирішення проблем праці та життя;

д) компетентність та результативність психокорекційної, психореабілітаційної роботи.

4. Відповідність умов та можливостей для проведення ефективної соціально-психологічної роботи:

а) матеріально-технічна база;

б) наявність, склад та система роботи об'єктів соціально-психологічної діяльності;

в) наявність учбово-методичного фонду соціально-психологічної роботи.

5. Реальне соціально-правове, організаційне та матеріальне забезпечення професійної діяльності психолога.

а) наявність робочого кабінету, сейфа, обліково-звітної документації;

б) наявність та ведення обліково-звітної документації, включаючи: - плани роботи (перспективний, місячний, професійне вдосконалення); - результати психодіагностики; - щомісячні довідки-доповіді про виконану роботу; - рекомендації посадовим особам; - оперативні та інформаційні повідомлення про стан справ; - навчально-методичні матеріали та розробки для психологічної просвіти [17].

Щодо оцінки діяльності психологів ОВС, то дана проблематика все ще недостатньо розробленою. На сьогоднішній день є лише декілька досліджень, в яких розглядаються передумови ефективності діяльності таких фахівців: а) рівень організації діяльності психолога; б) рівень професійного розвитку особистості психолога-практика; в) рівень його професійної підготовленості; г) оптимальність нормативно-правового забезпечення діяльності психолога [24; 32; 35].

При цьому зазначається, що в даному напрямку ще тільки розпочато відбір ознак, які можуть слугувати цільовими для оцінки ефективності фахової діяльності, причому як об'єкт експериментального дослідження найчастіше виступають не самі психологи-практики, а початківці з малим досвідом роботи.

Відтак зазначається, що набуті психологом професійні вміння та навички важливі для ефективної службової діяльності, але самі по собі є недостатніми для досягнення професіоналізму, якщо не підкріплюються необхідними для цього виду діяльності психологічними критеріями та властивостями особистості, зокрема відповідними їй мотивами, що спонукають суб'єкта до обраної професії. У зв'язку з цим успішність діяльності практичного психолога перебуває у прямій залежності від професійно-психологічного відбору [24].

Крім того, при оцінці ефективності професійної діяльності психологів ОВС та виділенні основних критеріїв, за якими можна визначати різний ступінь ефективності їх діяльності, найбільш розробленим є підхід, відповідно до якого до показників, що характеризують кінцеві результати діяльності таких фахівців є наступні: рівень розкриття злочинів та рівень їх профілактики, а також показники порушення законності, дисципліни, правові провини та злочини, плинність кадрів, захворюваність, травматизм, загибель та інвалідності співробітників органів внутрішніх органів [35].

В даний час діяльність психологів ОВС оцінюється на основі затверджених критеріїв оцінки в «Положення про службу психологічного забезпечення оперативно службової діяльності органів внутрішніх справ України, затверджене наказом МВС України від 28.07.2004 року № 842». У ньому сформульовано три провідні напрямки в оцінці роботи психолога у підрозділі:

- організація професійно-психологічного відбору та кількість кандидатів, які пройшли попереднє психологічне обстеження, виражене у відсотках до загального числа прийнятих на службу в ОВС за певний період часу;

* кількість соціально-психологічних досліджень колективів;
* число самогубств, які сталися у підрозділі ОВС за звітний період [33].

Крім цього, у звітних документах психологів ОВС вивчається кількість обстежених працівників; обсяг психокорекційної роботи; кількість занять із професійної психологічної підготовки з розрахунку на один підрозділ; кількість звільнених працівників на першому році служби в ОВС; кількість співробітників, які допустили порушення службової дисципліни тощо.

Під час підбиття підсумків роботи психологічної служби проводиться упорядкування (ранжування) органів внутрішніх справ за кожним показником, а потім здійснюється підсумовування всіх позицій. З цього приводу зазначається, що рейтингова оцінка діяльності психологічної служби позитивно корелює із загальним рейтингом оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ, що підтверджує адекватність обраного підходу.

Таким чином, *суб'єктивна оцінка* ефективності діяльності психолога-практика з боку керівників та співробітників ґрунтується на наступних показниках: ставлення керівників та співробітників до значення психологічної служби; характер взаємовідносин психолога з особовим складом підрозділів; ступінь взаємодії керівників та психологів; стан соціально-психологічного клімату у підрозділах; оцінка результатів участі психолога в оперативно-службовій діяльності ОВС.

До *об'єктивної оцінки* ефективності діяльності психолога ОВС включають такі показники: результати діяльності, зафіксовані у різних документах, інструкціях, методичних рекомендаціях, розроблених психологами; рівень організації та проведення ними занятьз професійно-психологічної підготовки працівників; професійне володіння та адекватне використання психологами у своїй роботі тестів, методик та іншого інструментарію; кількість і якість проведених ними психологічних консультацій, тренінгів, якість психодіагностичних обстежень, що проводяться; наявність у психолога певного досвіду практичної діяльності; наявність у нього професійно-важливих якостей особистості. Таким чином, для адекватної оцінки ефективності діяльності психологів ОВС необхідно використати обидві групи оцінок.

Формування адекватного ставлення до ефективності діяльності практичних психологів ОВС є важливим моментом у подальшому розвитку психологічної служби органів внутрішніх справ. Робота психолога не змінює роботу співробітників у конкретному процесі оперативно-службової діяльності, а вносить до неї злагодженість, свідомість, розуміння причин невдач і результатів прийнятих рішень. Тому діагностика професійної компетентності та успішності діяльності психологів є найважливішим елементом загальної системи професійного супроводу кадрів.

Отож, інтегральний критерій *«професіоналізм діяльності»* психолога ОВС представлений такими показниками:

1) професійна компетентність психолога, відповідність його знань, умінь та навичок об'єктивним вимогам професійної діяльності, цілям, завданням, функціям та прогнозованому результату;

2) результати діяльності, зафіксовані у різних документах, інструкціях, методичних рекомендаціях;

3) рівень організації та проведення психологами занять із професійно-психологічної підготовки співробітників ОВС;

4) кількість і якість проведених ними психологічних консультацій, тренінгів, якість психодіагностичних обстежень, що проводяться:

5) формальні показники якості роботи:

* результати атестації, підвищення (зниження) на посаді;
* відсоток розкриття злочинів та рівень їх профілактики;
* показники порушення законності, службової дисципліни, правові провини та злочини співробітників;
* плинність кадрів, захворюваність, травматизм, загибель та інвалідності працівників органів внутрішніх справ;

Інтегральний критерій *«професіоналізм особистості»* психолога ОВС відображають такі показники:

1) рівень розвитку професійно важливих якостей (з одного боку – емпатійність, рефлексивність, комунікабельність, незалежність, креативність, гнучкість; з іншого – нормативність, уміння підкорятися наказам, авторитарність, домінантність, агресивність, відповідальність, старанність, організаторські здібності, висока емоційна стійкість самоконтроль);

2) мотиваційна сфера та ціннісні орієнтації (висока професійна мотивація, інтерес до роботи, зрілість морально-етичних цінностей);

3) рівень розвитку професійної самосвідомості (самоідентифікація у професії, здатність адекватно оцінити себе як професіонала та результати своєї професійної діяльності) [34].

Зіставлення реальних професійних характеристик та особистісних якостей психолога ОВС сформульованим критеріям та показникам дозволяють виявити якісні та кількісні характеристики ефективності діяльності психолога ОВС, відповідно до яких фахівців відносять до однієї з трьох, що традиційно виділяються в психолого-акмеологічних дослідженнях груп з різним рівнем професіоналізму - ефективності професійної діяльності: високоефективні, середньоефективні, низькоефективні.

При цьому, до високого (творчо-майстерського) рівня ефективності професійної діяльності будуть належати психологи, високим рівнем розвитку професійно важливих якостей особистості, високою мотивацією до виконання діяльності психолога ОВС та високим рівнем задоволеності роботою;

До середнього (репродуктивно-виконавського) рівня ефективності професійної діяльності будуть належати психологи ОВС, із середніми показниками продуктивності та задоволеності діяльністю, середнім рівнем розвитку ПВК особистості та мотивації до професійної діяльності;

Психологи низького (формально-виконавського) рівня ефективності професійної діяльності будуть характеризуватись низькими показниками продуктивності та задоволеності діяльністю, слабкою професійною мотивацією, невідповідністю якостей особистості специфіці професійної діяльності.

**Висновки до розділу 2.**

Професійна діяльність психолога органів внутрішніх справ різнопланова і багатофункціональна за своїм характером і змістом. З позицій психолого-акмеологічного підходу вона може розглядатися як єдина система в єдності мотиваційно-смислового, операційного компонета та професійно важливих психологічних якостей. У структурі професійної діяльності психологів ОВС виділяються відповідно – мотиваційні, операційні компоненти та компонент ПВК. Перший – забезпечує напрямок професійної діяльності психолоіа ОВС, другий - прийоми та засоби, за допомогою, яких фахівець досягає цілей діяльності, а третій – наявність та поєднання певних професійно-важливих якостей особистості.

Професійна діяльність психолога ОВС характеризується низкою особливостей, які висувають особливі вимоги до його особистості і зумовлюють амбівалентність ролі психолога як фахівця і як офіцера. Специфічні умови діяльності практичного психолога, статутні взаємовідносини, особливий режим роботи, пов'язаної з ризиком та небезпекою для життя, високий рівень психічної напруженості, підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки – припускають наявність таких якостей особистості як авторитарність, домінантність, відповідальність, старанність, висока нормативність, вміння підкорятися наказам та обумовлюють наявність протиріч між вимогами професійної діяльності співробітника ОВС та професійно важливими якостями психолога, такими як гуманістична спрямованість, здатність до емпатії, рефлексивність, комунікабельність, незалежність, самостійність суджень, креативність.

Виділені критерії, показники та рівні дають змогу оцінити ефективність професійної діяльності психолога ОВС. До них відносяться інтегральні критерії – професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта діяльності, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність професійних навичок та умінь, володіння сучасними алгоритмами та способами вирішення професійних завдань, та професіоналізм особистості сихолога – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий професійно важливих та особистісно-дслівних якостей, акмеологічний інваріант професіоналізму, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу та ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця, кожен з яких розкривається ядом показників. На підставі відповідності реальних професійних характеристик та особистісних якостей психолога ОВС сформульованим критеріям та показникам виділяються три рівні професіоналізму (високий, середній та низький).

**РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГІЧНИХ УМОВ І ФАКТОРІВ ЕФЕКТИВНОСТІ** **ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА ОВС**

**3.1. Організація та зміст експериментального дослідження**

Відповідно до мети та завдань цього дослідження вивчалися основні, виявлені в ході теоретичного аналізу умови та фактори професійної діяльності психолога ОВС. При цьому перші розглядаються як соціально-біографічні особливості, що зумовлюють становлення та розвиток фахівця, у ролі других виступають особливості ціннісно-мотиваційної сфери, якості особистості психолога ОВС, а також особливості управління та міжособистісних відносин у системі «психолог – керівник підрозділу ОВС».

Для діагностики вищезазначених умов та факторів застосовувалися такі методи:

* метод спостереження **–** використовувався як основний метод, за допомогою якого діагностувалася ефективність здійснення професійної діяльності психологами ОВС, ступінь їх задоволеності роботою, а також фактори, значущі для виконання професійної діяльності;
* метод бесіди – застосовувався з метою діагностики емоційного стану психологів, їхнього ставлення до роботи, і навіть визначення факторів, що впливають на ефективність їхньої професійної діяльності.
* метод експертних оцінок(анкетування) – використався для визначення ефективності діяльності психологів ОВС. У якості експертів виступили керівники та колеги психологів;
* метод аналізу документаціїзастосовувався для вивчення об'єктивних показників ефективності діяльності психологів;
* психодіагностичні методики:метод психобіографічного дослідження особистості – вивчення психобіографічних особливостей психологів ОВС; комплексний особистісний опитувальник (варіантММІЛ) – для аналізу характерологічних особливостей психологів ОВС; проективна методика «метод портретних виборів Л. Сонді» - визначення стійких тенденцій і нахилів особистості та виявлення динамічних характеристик, що показують наростання чи згасання будь-якої потреби; методика М. Рокіча (RVS – Rokeach Value Survay) – дослідження системи ціннісних орієнтації у структурі професійно значимих якостей психологів ОВС [8].

Застосовуваний у дослідженні психодіагностичний комплекс методик відповідає вимогам надійності, валідності, взаємодоповнюваності, що забезпечує достовірність отриманих у ході дослідження результатів.

Для вивчення психобіографічних особливостей психологів ОВС було використано *методику психобіографічного дослідження особистості.* Опитувальник включає 100 питань, які стосуються вивчення різних сторін життєдіяльності людини – освіти, вихованні в сім'ї, особистого життя, трудової діяльності учасника дослідження.

Для аналізу характерологічних особливостей психологів ОВС було обрано *комплексний особистісний опитувальник* (варіантММІЛ)*.* Ця методика є базовою психодіагностичною методикою вивчення особистісних якостей кандидатів прийому на службу в ОВС. У процесі обстеження учасник оцінює як «вірні» і «невірні» по відношенню до нього твердження, що відображають картину самопочуття, його звички, особливості поведінки, ставлення до різних життєвих явищ і цінностей, специфіку міжособистісних контактів, спрямованість інтересів, рівень активності та настрої тощо. Опитувальник ММІЛ містить 3 шкали достовірності, що дають загальну оцінку стану учасників і достовірності їх відповідей та 10 основних шкал, що дають змогу виявити ступінь виразності наступних якостей особистості: надконтроль, песимістичність, емоційна лабільність, імпульсивність тощо.

Додатково застосовувалася проектна методика - *метод портретних виборів Леопольда Сонді.* За її допомогою визначалися стійкі тенденції та схильності особистості і виявлялися динамічні характеристики, які показують наростання або згасання будь-якої потреби на певному відрізку часу. Відповідно до теорії потягів Сонді, фактори – це провідні життєві потреби. Кожному з них відповідає набір характерологічних характеристик, що дають змогу зрозуміти типологічну приналежність обстежуваної людини, кожен фактор потреби детермінує певне коло професій, і навіть коло спілкування та інтересів. У процесі обстеження випробовуваному пропонується вибрати спочатку 2 симпатичних (або найбільш прийнятних) портрета з 8 пред'явлених першої серії. Ця процедура повторюється щоразу після пред'явлення кожної нової серії - їх всього 6. Кожен портрет за своєю фізіогномічною та психологічною сутності відображає у найбільш загостреній формі ту чи іншу з основних восьми базисних людських потреб, що виявляє певну проблему особистості.

Для дослідження особливостей взаємовідносин психологів з керівниками застосовувався *тест міжособистісних відносин Т. Лірі.* Опитувальник представляє собою набір, що складається з 128 характерологічних тверджень і призначений для вимірювання ступеня виразності наступних властивостей:

1 . Домінантність, схильність до керівництва; лідерські здібності;

2. Впевненість у собі, самостійність;

1. Непохитність, воля, наполегливість, консерватизм;
2. Незалежність, відчуженість, холодність, дистанція спілкування;
3. Залежність, підпорядкованість, непристосованість;
4. Невпевненість у собі, незрілість, несамостійність;
5. Комунікабельність, орієнтація на думку оточуючих;
6. Чуйність, самопожертва, альтруїзм.

Ступінь виразності кожної властивості оцінюється за шістнадцятибальною шкалою. При обробці підраховується кількість визначень, які стосуються кожної властивості, обраних випробуваним. Психологам пропонувалося оцінити своїх нинішніх керівників та за допомогою характеристик цього тесту вибрати якості керівника, необхідні, на їхню думку, для успішної діяльності в ОВС.

Для дослідження системи ціннісних орієнтації у складі професійно значущих якостей психологів, що ефективно працюють в органах внутрішніх справ, була використана *методика М. Рокіча* (RVS Rokeach Value Survay). Вона ґрунтується на прийомі прямого ранжирування двох списків по 18 цінностей у кожному: термінальних (цінностей-цілей) та інструментальних (цінностей-засобів). Учасникам пропонувалося поставити проти кожного позначення відповідне рангове число від 1 до 18. Для конкретизації критеріїв ранжування пропонувалося враховувати не тільки значущість цінності, а й ступінь її реалізованості. І тому після завершення ранжування обох списків учасникам пропонувалося оцінити у відсотках ступінь реалізованості кожної з цінностей у житті. Цінності, що потрапили у верхню частину ієрархії, інтерпретувалися як пріоритетні, середню і нижню частину як незначні. Крім того, аналізувалася спрямованість ціннісних орієнтацій даної професійної групи.

Для реалізації завдань дослідження було також проведено вивчення психолого-акмеологічних умов та факторів, що впливають на професійну діяльність психологів.

Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі, на підставі експертного опитування та аналізу документів проводився розподіл психологів ОВС у три групи за рівнем ефективності їхньої професійної діяльності. У якості експертів виступили керівники та колеги психологів, які оцінювали ефективність діяльності психолога виходячи з виділених критеріїв.

Аналіз документації дозволив надати об'єктивну характеристику ефективності діяльності психологів ОВС.

За результатами документального аналізу та експертної оцінки психологи були розподілені на три групи, що відрізняються за показниками ефективності діяльності: *високоефективні, середньоефективні, низькоефективні.*

На другому етапі проводилось психодіагностичне обстеження психологів ОВС з різним рівнем ефективності. Для виявлення психолого-акмеологічних умов та факторів застосовувався вищеописаний методичний комплекс.

Обстеження проводилося у групах по п'ять учасників. При цьому дотримувалися всі загальні правила, необхідні для створення відповідної атмосфери тестування, принцип добровільності.Після проведення обстеження проводилася математична обробка, якісний та кількісний аналіз та інтерпретація отриманих даних.

У дослідженні взяли участь 10 психологів-співробітників психологічної служби органів внутрішніх справ Тернопільської області. Вибірку склали жінки, середній вік яких 31 рік, стаж роботи в органах внутрішніх справ – від 1 до 10 років. Усі психологи мають вищу освіту, з них 10% - базову психологічну, інші - дипломи про перепідготовку на психологічних факультетах ЗВО. Крім того, у дослідженні взяли участь керівники ОВС – чоловіки, у кількості 2 особи та співробітники ОВС – чоловіки та жінки, у кількості 20 осіб.

**3.2. Дослідження ефективності професійної** **діяльності** **психологів ОВС.**

З метою вивчення ефективності діяльності психологів органів внутрішніх справ застосовувалися методи: спостереження, аналіз документації, бесіда, експертне опитування (анкетування). Було проаналізовано нормативно-правові акти (накази, інструкції, положення та інші документи), що регламентують діяльність психологів ОВС, статистичні звіти, службові документи, в яких представлені організація та зміст діяльності психолоюв ОВС, результати їхньої діяльності. У ході бесіди та анкетування виявлялася оцінка ефективності діяльності психологів ОВС з боку керівників, співробітників, а також самих фахівців. Крім того, анкетування дозволило виявити низку проблемних моментів, що перешкоджають ефективній діяльності психологів.

При оцінці ефективності професійної діяльності психолога використовувалися два інтегральні критерії: *професіоналізм діяльності,* що відображає професійну кваліфікацію та компетентність фахівців, та *професіоналізм особистості* психолога, що вказує на рівень розвитку професійно важливих якостей, спрямованість особистості та ціннісні орієнтації фахівця.

Професіоналізм діяльності виявлявся на основі таких показників:

1) професійна компетентність психолога, відповідність його знань, умінь та навичок об'єктивним вимогам професійної діяльності цілям, завданням, функціям та прогнозованому результату;

1. результати діяльності, зафіксовані у різних документах, інструкціях, методичних рекомендаціях, розроблених психологами;
2. рівень організації та проведення ними занять з професійно-психологічної підготовки співробітників;
3. професійне володіння та адекватне використання психологами у своїй роботі тестів, методик та іншого інструментарію;

5) кількість і якість проведених ними психологічних консультацій, тренінгів, якість психодіагностичних обстежень, що проводяться

6) формальні показники якості роботи: - результати атестації, підвищення (пониження) на посаді; - відсоток розкриття злочинів та рівень їх профілактики; - опоказники порушення законності, службової дисципліни, правові провини та злочини співробітників; - плинність кадрів, захворюваність, травматизм, загибель та інвалідності працівників органів внутрішніх справ;

Професіоналізм особистості виявлявся з урахуванням наступних показників:

1) рівень розвитку професійно важливих якостей та особливостей особистості психолога ОВС;

2) мотиваційна сфера та ціннісні орієнтації (висока професійна мотивація, інтерес до роботи);

3) рівень розвитку професійної самосвідомості (самоідентифікація у професії, здатність адекватно оцінити себе як професіонала та результати своєї професійної діяльності).

Для оцінки професійної діяльності психологів, умов та факторів ефективності їхньої діяльності розроблено анкети, призначені для опитування психологів, співробітників та керівників підрозділів ОВС (Додаток А, Б).

Зміст включених до анкет питань дав змогу виявити об'єктивні показники ефективності діяльності психологів ОВС:

- діяльнісні – оцінка власної професійної компетентності та затребуваності, оцінка взаємодії з керівництвом та колегами;

- особистісні – задоволеність обраною професією та своєю роботою в ОВС, уявлення про успішність праці психолога ОВС, готовність та бажання продовжувати свою роботу надалі;

Аналіз даних проведеного дослідження показав, що в цілому, як самі психологи, так і їхні співробітники та керівники задоволені діяльністю психологічної служби ОВС.

За результатами опитування психологів ОВС 9 з 10 психологів загалом задоволені вибором своєї професії, вважають себе хорошими фахівцями, та порадили б близьким людям вибратитакий фах, але тільки 4 з них пропонували би йти працювати саме в ОВС за цією спеціальністю.

Ефективність професійної діяльності розуміється психологами як:

1. ефективна допомога іншим людям (3 опитаних);
2. затребуваність на роботі (4 осіб);
3. задоволеність результатами своєї праці (1 учасник).
4. важко відповісти – 2 опитаних.

Як основні умови, необхідні ефективної діяльності, психологи назвали затребуваність психолога у створенні і хороше матеріальне винагороду. Лише 2% респондентів ідеальним місцем роботи назвали ОВС.

Серед основних труднощів, що перешкоджають високій ефективності діяльності психологів, були виділені наступні:

- відсутність необхідних матеріально-технічних умов для роботи (окремого робочого кабінету, необхідного оснащення) – на цю проблему вказали 6 з 10 опитаних психологів;

* складності у роботі, що виникають через погане взаєморозуміння з керівництвом ОВС (нерозуміння керівництвом необхідності психологічної служби та незнання специфіки роботи психологів, недооцінку результатів роботи) – 4 особи;
* суворий режим роботи та авторитарність системи, необхідність виконання психологами обов'язків, не пов'язаних із властивими цій посаді функціями – 4 психологів;

- проблеми адаптації в колективі, велике навантаження, невміння переконати і вплинути на думку керівництва ОВС – 40% опитаних;

- власну недостатню підготовленість до роботи та пов'язані з нею проблеми відзначив лише 1 фахівець.

Психологи зі стажем роботи від п'яти років і більше відзначали також особисту втому, інертність співробітників, консерватизм керівників.

Таким чином, труднощі, що виникають у діяльності психологів ОВС, можна згрупувати у два основні блоки: проблеми, повяз'ані зі змістом роботи (визначення цілей, завдань, що вирішуються психологом, методичне забезпечення їх діяльності; та проблеми особистісного спрямування (місце психолога у структурі ОВС, проблеми взаємовідносин психологів з керівниками, співробітниками тощо).

Загалом, при оцінці психологами показників своєї професійної діяльності, було отримано такі результати: практично всі опитані фахівці задоволені своєю професією, але лише з них задоволені місцем роботи в ОВС; психологи високо оцінили власну компетентність та відповідність обраній професії, проте більше половини опитаних не задоволені умовами роботи та взаємовідносинами з керівництвом, що негативно впливає на виконання ними професійної діяльності.

Під час проведення опитування співробітників і керівників ОВС як параметри оцінки ефективності діяльності психологів було обрано такі показники (Таблиця 1).

**Таблиця 1 .**

**Оцінка діяльності психолога з боку керівника підрозділів ОВС**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Параметри** | **Середній індекс задоволеності професійною діяльністю психолога з боку керівників та співробітників ОВС** |
| **1.** | Наявність професійної мотивації та інтересу до роботи | 4,3 |
| **2.** | Зрілість морально-етичних цінностей | 4,4 |
| **3.** | Комунікабельність та доброзичливість  | 4,6 |
| **4.** | Вміння взаємодіяти з людьми | 4,4 |
| **5.** | Самостійність  | 4,2 |
| **6.** | Ефективність допомоги  | 3.9 |
| **7.** | Наявність авторитету психолога у підрозділі | 3,9 |
| **8.** | Рекомендації психолога конкретні та правильні | 4,3 |
| **9.** | Компетентність психолога | 4,5 |
| **10** | Відповідальність та надійність психолога | 4,3 |
| **11.** | Необхідність психологічної служби в ОВС | 4,5 |

Як бачимо, загальний індекс оцінки керівників та співробітників ОВС становив 4,12 та характеризувався наступними узагальненнями:

1. Керівники та співробітники високо оцінюють роботу психологів в ОВС.
2. Найбільш високо оцінено такі показники як: розуміння важливості та необхідності діяльності психологічної служби в ОВС (4,5); визнання компетентності психологів (4,48); комунікабельність, вміння психологів ОВС взаємодіяти з іншими (4,57).

Відповідно до результатів спостереження, аналізу документів, опитування та експертної оцінки всі учасники були віднесені до трьох груп з різним рівнем ефективності професійної діяльності (високим, середнім та низьким). За основу ранжирування було взято такі параметри:

1. Результати діяльності психологів ОВС.

2. Задоволеність безпосередніх керівників роботою психологів в ОВС;

3. Задоволеність психологів своєю роботою в ОВС.

До першої групи з *високим рівнем ефективності* професійної діяльності увійшли психологи, що відрізняються високою мотивацією до виконання діяльності психолога ОВС та високим рівнем задоволеності роботою, що отримали позитивні оцінки з боку керівництва та співробітників (3 особи);

До другої групи *із середнім рівнем ефективності* професійної діяльності увійшли психологи, що відрізняються середніми показниками продуктивності та задоволеності діяльністю, середнім рівнем мотивації до професійної діяльності, які отримали середні оцінки результатів своєї роботи з боку керівників (5 осіб);

Третю групу склали психологи *з низьким рівнем ефективності* професійної діяльності, які характеризуються низькими показниками продуктивності та задоволеності діяльністю, слабкою професійною мотивацією, які отримали низькі оцінки як за результати своєї роботи з боку керівників та співробітників (2 особи).

Крім того, аналіз отриманих даних дозволив виявити низку умов, що впливають на ефективність професійної діяльності психологів ОВС, до яких належать: відсутність необхідних матеріально-технічних умов для роботи; відсутність порозуміння з керівництвом ОВС; суворий режим роботи та авторитарність системи; велике навантаження, необхідність виконання психологами обов'язків, які не пов'язані з посадовими функціями.

Наступним етапом роботи став аналіз особливостей особистості психологів цих груп, їх ціннісних орієнтації, психобіографічних аспектів виховання, з метою виявлення умов і факторів, що впливають на ефективність діяльності психологів в органах внутрішніх справ.

**3.3. Дослідження умов та факторів, що впливають на ефективність професійної діяльності психологів ОВС.**

***Вивчення особливостей життєвого шляху психоюгів ОВС різних* *рівнів успішності.***

Ефективність професійної діяльності психологів ОВС забезпечується низкою взаємозалежних умов та чинників. Як акмеологічні умови ефективності професійної діяльності дослідниками виділяються особливості життєвого шляху особистості, умов її виховання та освіти, особливості професійного становлення.

Психобіографічні особливості життєвого шляху психологів ОВС різного рівня ефективності вивчалися **з** допомогою методу психобіографічного дослідження особистості. Методика представлена у формі опитувальника, за допомогою якого вивчаються особливості освіти психологів, стаж та досягнення у професійній діяльності, особливості у сфері виховання в батьківській сім'ї, особисте життя психологів тощо.

Нами було досліджено загальні професійні особливості психологів ОВС, які представлені у таблиці 2.

Як бачимо, основним мотивом вибору професії психолога є інтерес до предмета діяльності, до професії психолога (60%). Серед інших мотивів називалися: бажання змінити роботу (10%), необхідність здобуття вищої освіти (10%), престижність обраного факультету (10%), порада близьких (10%).

**Таблиця 2**

**Особливості професійного становлення психологів ОВС**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Параметри | показники | Виражене в % |
| 1. | Мотиви вибору професії психолога | 1. Інтерес до психології2. Порада близьких3. Бажання змінити роботу4. Необхідність здобуття вищої освіти5. Престижність факультету6. Для просування по службі7. Куди змогла вступити | 60%10%10%10%10%- |
| 2. | Наявність складнощів навчання у ЗВО | 1. Навчання давалося легко2. Спочатку важко, потім легко3. Вчилася насилу | 80% 20% - |
| 3. | Наявність конфліктів із викладачами | 1. Були конфлікти2. Не було конфліктів | 10% 80% |
| 4. | Наявність критики з боку викладачів | 1. Була критика2. Не було критики | 20%80% |
| 5. | Особистісні якості, необхідні для ефективного виконання професійної діяльності  | 1. Порядність2. Компетентність3. Відповідальність4. Захопленість5. Комунікабельність6. Немає варіанта | 20%20%20%10%30%- |
| 6 | Оцінка якостей психолога, які привертають до нього увагу потенційних клієнтів | 1. Компетентність2. Порядність3. Справедливість4. Вміння захистити підлеглого5. Повага до людей6. Організаторські здібності | 30%30% 10%10%10%10%  |
| 7. | Оцінка своїх досягнень у професійнійдіяльності | 1. Отримання освіти2. Робота3. Досвід роботи4. Особистісний розвиток5. Довіра співробітників | 30%10%20%20%20% |
| 8. | Оцінка своїх невдач упрофесійнийдіяльності | 1. Низька зарплата2. Суїцид співробітника3. Невизнання на роботі4. Втрата попередньої роботи5. Пониження на посаді6. Не було невдач | 40% 10% 30% 20%- |
| 8. | Оцінка психологами свого становища в ОВС | 1. Задоволена становищем 2.Не стійке становище 3.Не затребувана як фахівець | 60% 30% 10% |
| 9. | Стратегія у вирішенні проблем | 1. Наполегливо, незважаючи ні на що2. «В обхід»3. «У лоб»4. По-різному5. Очікування | 30%20% 10% 20% 20% |
| 10. | Стиль діяльності,який віддають перевагу | 1.Індивідуальний із персональною відповідальністю2. Робота у команді3. Використання обох стилів | 60%30% 10% |

Як бачимо, загальними умовами професійного становлення психологів ОВС є: вибір професії, згідно з професійною спрямованістю – інтерес до предмета діяльності, що визначило легкість та безконфліктність процесу навчання у ЗВО, пріоритет таких професійних цінностей як компетентність та порядність, довіра співробітників, задоволеність своїм становищем на роботі, пріоритет індивідуального стилю діяльності та групових форм роботи.

Наступним етапом дослідження стало виявлення особливостей сімейного виховання учасників. Необхідність вивчення цих умов зумовлена тим, що сім'я є найважливішим інститутом соціалізації дитини, де вона набуває досвіду взаємовідносин з оточуючими, складаються її ціннісні орієнтації, що згодом впливає на виконання нею професійних обов'язків, побудова відносин у колективі та з керівництвом.

Дослідження особливостей взаємин у батьківській сім'ї психолога вивчалася з допомогою *методики психобіографічного дослідження особистості*, де виділяються основні показники внутрішньосімейних дитячо-батьківських відносин. До них відносяться: слухняність у дитинстві, строгість батьківського виховання, наявність дитячих образ та страхів, справедливість батька та матері по відношення до дитини.

Відтак проводився порівняльний аналіз отриманих даних між психологами, які працюють із різним ступенем ефективності, який дозволив зробити такі висновки:

До 1 групи ефективних психологів ОВС увійшли 4 учасники. Вони оцінили себе слухняними у дитинстві, батько виявляв суворість інколи, мати не була суворою загалом. На запитання «Чи боялися ви в дитинстві батька, матір?», ця група відповіла негативно, у них не залишилося образ на своїх батьків, а стосовно оцінки справедливості батьків, була дана відповідь «не завжди».

У 2 групу ефективних психологів увійшло 4 учасників. Вони відповіли, що були слухняними в дитинстві, батько іноді виявляв суворість по відношенню до них, мати була завжди суворою. Батьків вони не боялися і образ на них не лишилося. Ставлення батька і матері стосовно себе вони оцінюють як не завжди справедливе.

У 3 групу увійшли 2 психологів. Вони відповіли, що були не завжди слухняними у дитинстві, батько був суворим, але його не боялися, мати часто виявляла суворість. Ставлення батьків до них оцінено як суворе, але справедливе.

Підсумовуючи отримані дані зазначимо, що основною акмеологічною умовою, яка стала визначальною у формуванні професійної ефективності психологів ОВС була суворість виховання батьками, вимоги слухняності, що, очевидно, зумовило велику нормативність поведінки, яка є професійно-важливим якістю співробітника ОВС.

Крім особливостей виховання, як акмеологічна умова професійної діяльності психолога ОВС було також досліджено оцінку психологами успішності професійної діяльності та кар'єри їхніх батьків: оцінка реалізованості батька, оцінка реалізованої матері, оцінка успішності кар'єри батька, оцінка успішності кар'єри матері, визнання на роботі батька, визнання на роботі матері, успішність у виконанні роботи батька, успішність у виконання роботи матері, любов до професії батька та матері.

За даними цього дослідження учасники також були поділені на 3 групи. До першоїувійшло 2 респондентів. На їх думку кар'єра їхніх батьків була вдалою, і вони змогли себе реалізувати, кар'єру матерів психологи оцінили як середньоуспішну, тобто вони могли б досягти більшого. Їхні батьки мали авторитет як фахівці, але нагород їм ніяких не давали. Матері мали багато нагород та їх заслуги гідно оцінені. І батьки, і матері цінували та любили свою роботу.

До другої групи увійшли також 2 психологів. Їхні батьки були середньоуспішними в кар'єрі, але їх досягнення могли б бути більш вагомими. На роботі їх цінували, але й батьки та матері свою роботу не любили.

До третьої групи увійшло 6 учасників. Їхні батьки оцінені як досить успішні в кар'єрі, вони мали багато нагород і заслуги їх були гідно оцінені. І батьки, і матері любили свою роботу.

Таким чином, більшість психологів, які ефективно працюють в ОВС, оцінили своїх батьків і матерів як щасливих і реалізованих у професійній діяльності. Кар'єру своїх батьків ця група психологів оцінила як дуже успішну у 20% випадків, або як досить успішну у 70% випадків. Крім того, відмінною особливістю успішних психологів стало і те, що в 70% випадків самі випробувані або їхні родичі мали відношення до служби в армії чи міліції (один із батьків або родичів, чоловік чи сам психолог проходили службу в армії). У зв'язку з цим можна припустити, що ця група психологів краще знає та розуміє вимоги правоохоронної системи і тому їм легше адаптується до неї.

Ефективність професійної діяльності психологів ОВС залежить також і від особливостей власного сімейного життя учасників, міжособистісних взаємин з подружжям у їхніх сім'ях, відношенні подружжя до їхньої роботи. Тут розглядалися такі показники: матеріальна допомога чоловіка, допомога у господарюванні, підтримка чоловіком кар'єри, ставлення близьких до кар'єри, кількість часу, що проводиться у родинному колі.

Так, до групи ефективних психологів першої групи увійшло 4 респондентів. Вони не перебувають у шлюбі або перебувають у розлученні, вдома вони проводять достатньо часу, свою кар'єру вони оцінюють як повільний шлях нагору. У 2 групу увійшло 3 особи. Ці психологи мають власні сім'ї, їх чоловіки не завжди надають матеріальну допомогу, але досить багато допомагають у господарстві, самі фахівці мало часу проводять удома, їхню кар'єру не цінують вдома. 3 групу склали 3 учасників. Вони ніколи не були одружені, досить мало проводять часу вдома, свою кар'єру оцінюють як повільний шлях нагору.

Таким чином, при порівнянні сімейної ситуації психологів ОВС ми отримали такі дані: більшість ефективних психологів не перебувають у шлюбі, вони майже не бувають вдома, кар'єру оцінюють як щось середнє між стрімкими злетами і падіннями і повільним рухом нагору, час від часу в сім'ї їх вважають трудоголіками.

Всі психологи із середнім рівнем ефективності мають сім'ю, половині респондентів чоловіки допомагають у веденні домашнього господарства та матеріально, половині така допомога не надається. Більшість цієї групи проводить достатню кількість часу вдома, і трудоголіками їх близькі не вважають.

Серед неефективних психологів 30% не перебувають у шлюбі, а якщо і заміжні, то їхні чоловіки мало допомагають їм по господарству та матеріально.

Тобто особливості сімейної ситуації психологів, зокрема наявність/відсутність сім'ї неоднозначно впливає на ефективність їхньої професійної діяльності – здебільшого відсутність сім'ї сприяє професійній самореалізації та успіху в роботі, однак у деяких випадках цей фактор навпаки викликає зниження ефективності праці. Інші показники однаково присутні у всіх групах, що дає змогу говорити про те, що вони не мають впливу на ефективність професійної діяльності психологів ОВС.

Підбиваючи підсумки нашого дослідження, особливостей життєвого шляху психологів ОВС, що характеризуються різним ступенем ефективності, можна зробити такі висновки.

1. Умовами успішного професійного становлення психологів ОВС є: вибір професії, відповідно до професійної спрямованості, відсутність проблем при професійному навчанні, пріоритет таких професійних цінностей як компетентність та порядність, задоволеність своїм становищем на роботі, пріоритет індивідуального стилю діяльності групових форм роботи.

2. Порівняльний аналіз середніх значень за виділеними показниками у групах психологів, що працюють з різним ступенем ефективності, показав, що особливостями виховання психологів, що склали ефективну групу, є строгість виховання, відданість контролю поведінки та слухняність у дитинстві. Ці обставини багато в чому визначають той факт, що такі психологи вміють вести себе в системі, де необхідно підкорятися, вони приймають авторитарну систему з жорстким контролем, оскільки в їхній батьківській сім'ї відносини розвивалися подібним чином. Нормативність поведінки цих людей була закладена ще в дитинстві їхніми батьками.

3. Особливостями сімейної ситуації батьків ефективних психологів є і те, що і батьки, і матері оцінені як вдалі, успішні в кар'єрі люди, які любили свою роботу і змогли реалізуватися у професії.

4. Відмінною особливістю ефективних психологів є і те, що у 70% випадків хтось із родичів мав відношення до служби в армії чи міліції (або один із батьків чи родичів, або чоловік, або самі психологи до ОВС проходили службу в армії), тому психологи цієї групи краще розуміють вимоги правоохоронної системи та краще адаптуються до неї.

5. Власна сімейна ситуація ефективних психологів характеризується тим, що більшість із них не одружена. В основному це жінки, які пережили розлучення або взагалі не виходили заміж. На відміну від інших груп ефективні психологи ОВС мало проводять часу вдома та присвячують його в основному роботі.

Всі вищеперелічені особливості виховання та освіти, професійного становлення та сімейного життя виступають як *акмеочогічні умови* ефективності професійної діяльності психологів ОВС.

***Вивчення мотиваційних та особистісних особливостей психологів ОВС* *різних рівнів успішності.***

Як зазначалося у попередніх розділах, ефективність професійної діяльності психолога в ОВС забезпечується сукупністю впливу акмеологічних умов та факторів, головними серед яких виступають особистісні характеристики, зумовлені з одного боку, вимогами професії психолога, а з іншого боку – специфікою діяльності у системі МВС.

До акмеологічних факторів, що визначають ефективність психологів ОВС, належать:

1) суб'єктивні – мотиви, цінності, спрямованість, здібності, професійно-важливі якості особистості, відповідність індивідуальних особливостей специфіці професійної діяльності.

1. об'єктивні пов'язані з реальною системою та послідовністю дій, спрямованих на досягнення результату – професійні знання, вміння, навички, компетентність фахівця.
2. суб'єктивно-об'єктивні, які пов'язані з організацією професійного середовища – особливості та стилі управління керівників, якість управління системою, задоволеність взаємовідносинами з колегами та умовами роботи.

На цьому етапі дослідженні ми зупинилися на вивченні суб'єктивних і суб'єктивно-об'єктивних факторів, оскільки всі учасники в силу наявності професійної підготовки та досвіду роботи в достатній мірі мають необхідний набір знань, умінь та навичок. Крім того, дані анкетування самих психологів, їхніх керівників та колег дають змогу говорити про достатній рівень їхньої професійної компетентності.

Для дослідження суб'єктивних факторів ефективності професійної діяльності психолога ОВС нами було використано такі методики: для вивчення особистісних особливостей психологів, які працюють з різним ступенем ефективності в ОВС, було застосовано методику ММІЛ в адаптації та тест портретних виборів Л.Сонді; вивчення ціннісних орієнтацій психологів ОВС проводилося з допомогою тесту М. Рокіча. Крім цього, проводився аналіз взаємозв'язків соціально-демографічних факторів (вік та стаж роботи в ОВС) з вираженістю особистісних якостей психолоюв, сприяють чи перешкоджають ефективності їхньої роботи.

При аналізі результатів дослідження особистісних особливостей щодо тесту ММІЛ у загальній групі психологів ОВС отримані наступні результати:

1. у групі психологів з високим рівнем ефективності, провідними особистісними характеристиками емоційна лабільність та оптимістичність.

Учасники із таким типом профілю характеризуються високою самооцінкою, здатністю долати труднощі. Їхня активність поєднується з високою здатністю до витіснення переживань. Особам даного типу необхідна можливість самодемонстрації, їм властива підвищена емотивність, риси демонстративності, потреба у причетності до загального настрою оточуючих. Такі особистісні особливості відповідають вимогам офіцерської посади, оскільки такі люди здатні підпорядковуватися і командувати, легко переходячи з однієї соціальної ролі в іншу.

1. в особистісному профілі групи психологів із середнім рівнем ефективності провідними є показники гіпертимності та екзальтованості. Це визначає наявність акцентуацій характеру у таких психологів за гіпертимним чи екзальтованим типом, що проявляється у завищеній самооцінці, легкості у прийнятті рішень, поблажливому ставленні до своїх промахів. Дані якості особистості, з одного боку, сприяють виконанню професійних обов'язків за рахунок активності, комунікабельності, з іншого – різкі переходи від однієї справи до іншої, незавершеність та помилки при виконанні роботи негативно позначаються на її результатах.
2. у профілі групи психологів з низьким рівнем ефективності провідними є показники репресивного типу контролю та імпульсивності. У осіб із таким патерном відзначаються риси пасивно-агресивного типу. Високі значення за цими показниками відображають агресивні чи ворожі почуття та імпульси, які завжди виражені значною мірою. У той самий час вони свідчить про те, що у них репресивний тип контролю виражений сильніше, ніж імпульсивність. Отже, агресивність, яку ці особи повинні були висловлювати дуже сильно, не знаходить прямого вираження і проявляються непрямим чином. Якщо ж агресивні дії щодо інших і виявляються, то ці учасники часто заперечують ворожі наміри, тобто виявляється недостатнє розуміння ними витоків чи проявів своєї поведінки. Для особистостей із такими особливостями бажаною є робота, що дає змогу виявляти самостійність, знаходити застосування домінантним характеристикам характеру. Домінантність у цьому контексті сприймається як низька підпорядкованість і підкреслена незалежність поведінки. Дані особливості особистості не узгоджуються з посадовими вимогами співробітника ОВС, спроба ж придушити агресивні та домінантні імпульси призводить до посилення негативних проявів, що протікають у латентній (прихованій) формі та негативно впливають на психофізичний стан та ефективність діяльності психологів цієї групи.

При аналізі результатів дослідження особистісних особливостей психологів ОВС за методом портретних виборів Л. Сонді у загальній групі досліджуваних у 5 учасників виявлено сентиментальність, високу чутливість до впливів середовища, вразливість, нерішучість, залежність та схильність до ідеалізації. Провідна потреба – потреба в афіліації – розумінні та співчутті, залежність настрою від прийняття оточуючими.

У міжособистісних відносинах у 4 психологів проявляються сором'язливість, надмірна недовірливість, деякі риси інтровертованості.

У 2 психологів домінує агресія, самоконтроль знижений, при ослабленні морального контролю можливий прямий шлях реалізації агресивних тенденцій, ці тенденції можуть проявлятися як конкурентність, суперництво, елементи злопам'ятності, схильність до конфліктних відносин, але ці тенденції можуть бути контрольовані.

У 4 психологів ОВС у поведінці виявляються активність і пошук свого місця у житті, ентузіазм, завзятість, прагнення особисто брати участь у всіх справах, часті невдачі лише посилюють суперництво у відносинах. У 2 обстежених прагнення довіри поєднується з недовірою, підозрілістю, почуттям власної неповноцінності, емоційною нестійкістю, відчуттям самотності.

Нами було проведено також порівняльний аналіз виразності особистісних особливостей у двох групах психологів ОВС, що відрізняються за віком (перша група - до 30 років, друга - тридцять років і старше) та стажем роботи в ОВС (перша група - від 1 року до 5 років, друга - 5 років стажу та більше).

Отримані результати тесту Л. Сонді дозволяють зробити такі висновки.

1. Загальними психологічними особливостями всієї групи психологів ОВС є підвищена чутливість, ранимость, уразливість. Провідна потреба – потреба у самореалізації та самоствердження. Захисний механізм, до якого найчастіше вдаються психологи – це відхід у внутрішній світ та формування обмежувальних форм поведінки.

1. При порівнянні результатів тесту Л. Сонді у двох групах психологів, що відрізняються за віком, виявлено, що для групи фахівців до тридцяти років характерні велика пасивність, нерішучість, залежність і м'якість, також велика емоційна залученість, нестійкість та мінливість емоцій, і водночас менший самоконтроль проти психологами старшого віку.
2. При порівнянні результатів у групах психологів з різним стажем роботи в ОВС виявлено, що у тих з них, хто має більший стаж роботи, більшою мірою виражені такі психологічні особливості як товариськість, лідерські якості, амбітність, схильність до ризику, висока самооцінка, менше виражена в поведінці м'якість, сентиментальність та залежність ніж у психологів зі стажем роботи до п'яти років.

Отримані дані свідчать про те, що зі збільшенням віку та стажу роботи в ОВС в особистісних особливостях психологів відбувається посилення таких рис як індивідуалізм, суб'єктивізм, незалежність у поглядах та поведінці, впевненість у собі, емоційна стійка і ь, рішучість у поведінці.

При дослідженні ціннісних орієнтацій психологів ОВС з різними рівнями ефективності вивчалися, по-перше, пріоритетні цінності психологів, а по-друге, ступінь їх реалізованості у професійній діяльності. Ієрархія цінностей є показником професійного бачення світу характерного для даної професійної групи, а ціннісні орієнтації, що посіли провідні ранги, є визначальними елементами у ціннісному аспекті професійної діяльності практичних психологів ОВС.

Відтак можна засвідчити наступні результати (таблиця 3).

1. У групі психологів з високим рівнем ефективності, виявилася яскраво виражена спрямованість на цінності особистого життя – здоров'я, щасливе сімейне життя та кохання. Ці ціннісні переваги отримали відповідно перший, другий та третій ранги.

**Таблиця 3.**

**Ієрархія термінальних цінностей та їх реалізація у професійній діяльності психологів ОВС з різним рівнем** **ефективності**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Цінності** | **Ранг цінності** | **Реалізованість цінностей** |
| Ефективні  | Середнійрівеньефектівності | Неефективні  | Ефективні  | Середнійрівеньефектівності | Неефективні |
| **1** | Активна життєва позиція | 7,38 | 8,92 | 4,44 | 62,50 | 61,15 | 70,00 |
| **2** | Життєва мудрість | 8,27 | 8,15 | 8,00 | 53,05 | 49,61 | 47,77 |
| **3** | Здоров'я | 4,38 | 4,00 | 4,11 | 70,55 | 69,84 | 67,33 |
| **4** | Цікава робота | 6,55 | 6,84 | 6,88 | 72,22 | 65,00 | 72,22 |
| **5** | Краса природи та мистецтва | 15,16 | 13,69 | 15,11 | 63,61 | 70,69 | 48,88 |
| **6** | Любов | 5,66 | 6,46 | 5,22 | **66,11** | **70,76** | **77,55** |
| **7** | Матеріальнозабезпеченежиття | **6,27** | **8,53** | **7.55** | 50,83 | 51,92 | 50,55 |
| **8.** | Наявність хороших івірних друзів | 7,38 | 6,76 | 7,55 | 75,72 | 67,69 | 80,33 |
| **9** | Громадське визнання | 12,61 | 10,15 | 13,33 | **61,38** | **48,46** | **47,66** |
| 10 | Пізнання | **9,83** | **11.61** | **12,00** | **65,55** | **54,15** | **48,88** |
| 11 | Продуктивне життя | 10,55 | 9,84 | 12,44 | **64,16** | **59,23** | **51,66** |
| 12 | Розвиток | **8,94** | **11,38** | **10,55** | 64,72 | 61,46 | 65,55 |
| 13 | Розваги | 14,83 | 16,46 | 14,55 | 37,22 | 52,30 | 48,88 |
| 14 | Свобода | 11,55 | 12,15 | 8,11 | 61,94 | 55,07 | 62,77 |
| 15 | Щасливе сімейне життя | 5,55 | 3,30 | 6,11 | 53,27 | 69,84 | 53,44 |
| 16 | Щастя інших | 14.50 | 12,38 | 13.77 | 77,50 | 54,84 | 58,33 |
| 17 | Творчість | 12.61 | 13,30 | 13,88 | 50,83 | 56,15 | 52,77 |
| 18 | Впевненість у собі | 8.66 | 7,07 | 8,00 | **63,61** | **56,92** | **58,88** |

Далі йдуть цінності професійної самореалізації – цікава робота, активне діяльне життя. Наступні ранги зайняли такі цінності як наявність добрих та вірних друзів, впевненість **у** собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів), розвиток, життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим опіумом), пізнання (максимально повне використання своїх здібностей і сил). У нижній частині ієрархії термінальних цінностей розташувалися абстрактні цінності: творчість, суспільне визнання, щастя інших. Замикають ієрархію цінностей щастя інших (достаток, розвиток та вдосконалення інших людей, всього народу, всього людства), краса природи та мистецтва та розваги (приємне необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).

Таким чином, в ієрархії ціннісних орієнтацій ефективних психологів ОВС умовно можна виділити кілька змістовних блоків цінностей, розташованих у наступній послідовності:

* цінності особистого життя,
* цінності професійної самореалізації;
* цінності самоактуалізації;
* абстрактні та індивідуалістичні цінності.

Провідні ранги серед цих блоків належать цінностям особистого життя та професійного самовизначення.

При цьому найвищий відсоток реалізований відзначений у таких цінностей як любов, здоров'я, цікава робота, щастя інших, наявність хороших і вірних друзів. Тобто пріоритетні цінності ефективних психологів реалізуються в їхній професійній діяльності, що, мабуть, і зумовлює високу ефективність її виконання.

1. Для групи психологів із середнім рівнем ефективності, серед термінальних цінностей, провідними є цінності особистого життя та індивідуалістичні цінності: щасливе сімейне життя, кохання, здоров'я, впевненість у собі, наявність добрих та вірних друзів, матеріально забезпечене життя. Далі йдуть цінності професійної самореалізації: цікава робота, активне діяльне життя, продуктивне життя, розвиток, пізнання. Далі йдуть абстрактні цінності: свобода, творчість, щастя інших. І завершують ієрархію цінностей цієї групи такі цінності як, краса природи та мистецтва та розваги. Відсоток реалізованості цінностей професійної самореалізації у другої групи виражений меншою мірою.
2. У групі психологів з низьким рівнем ефективності провідні місця в ієрархії термінальних цінностей, також як і в групі психологів із середнім рівнем ефективності займають цінності особистого життя, індивідуалістичні цінності та цінності професійної самореалізації: здоров'я, кохання, щасливе сімейне життя, активне діяльне життя, впевненість у собі, матеріально забезпечене життя. Далі йдуть абстрактні цінності: життєва мудрість, свобода. Замикають ієрархію цінностей психологів третьої групи, як і в двох інших групах краса природи та мистецтва та розваги. Відсоток реалізованості пріоритетних цінностей у цій групі нижчий, ніж у двох попередніх.

Отже, всім трьох груп психологів провідними термінальними цінностями є цінності особистого життя. Для найефективніших психологів другою місці стоять цінності професійної самореалізації. Для психологів із середніми та низькими показниками ефективності на другому місці розташовуються індивідуалістичні цінності. Ймовірно, що більш висока значущість цінностей професійної самореалізації у ефективних психологів, зумовлює їхню високу ефективність у професійній діяльності порівняно з психологами двох інших груп. Крім того, у групі ефеюївних психологів значні цінності більшою мірою реалізуються в їхній професійній діяльності, порівняно з психологами двох інших груп, що також сприяє задоволеності та високій продуктивності праці. При цьому, що менш реалізовані у професійній діяльності значні цінності, то менш ефективними є психологи.

У таблиці 4 представлено групову ієрархію інструментальних цінностей психологів ОВС.

**Таблиця 4**

**Ієрархія інструментальних цінностей та їх реалізованості у професійній діяльності психологів ОВС з різним рівнем** **ефективності**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Цінності** | **Ранг цінності** | **Реалізованність%** |
|  |  | Ефективні | СереднійРівень ефективності | Неефективні  | Ефективні | Середній рівень ефективності | Неефективні |
| **1** | Акуратність, охайність | 9,4 | 10,5 | 10,0 | 81,11 | 73,30 | 70,8 |
| **2** | Вихованість | 6,83 | 5,23 | 4,66 | 77,77 | 75,76 | 78,11 |
| **3** | Високі запити | 14,22 | 4,00 | 4,11 | **72,22** | **53,46** | **58,33** |
| **4** | Життєрадісність | **6,55** | **16,23** | **17,11** | 66,94 | 67,69 | 74,77 |
| **5** | Виконавчість | 11,33 | 12.23 | 12,77 | 81,33 | 72,92 | 66,66 |
| **6** | Незалежність | 10,94 | 8,69 | 8,77 | 66,66 | 61,15 | 57,22 |
| **7** | Непримиренність до недоліків у собі таінших | 17,16 | 17,38 | 16,44 | 45,27 | 44,61 | 46,11 |
| **8.** | Освіченість | **6,55** | **4,61** | **8,11** | **68,88** | **60,38** | **60,55** |
| **9** | Відповідальність | 7,05 | 5,84 | 5,55 | **81,66** | **78,61** | **72,22** |
| 10 | Раціоналізм | 12,61 | 10,61 | 12,88 | **65,29** | **63,76** | **56,11** |
| 11 | Самоконтроль | 10,66 | 8,76 | 9,55 | 73,61 | 74,61 | 68,33 |
| 1 | Сміливість увідстоюванні своєїдумки, своїхпоглядів | 0,83 | 12,0 | 10,4 | 60,8 | 56,61 | 65,0 |
| 13 | Міцна воля | 11,38 | 11,69 | 9,88 | 59,72 | 52,92 | 64,44 |
| 14 | Терпимість | **7,50** | **8,765** | **9,11** | 69,44 | 69,07 | 77,22 |
| 15 | Чесність | 6,55 | 6,53 | 4,33 | **76,38** | 78,07 | **82,66** |
| 16 | Широта поглядів | 8,27 | 7,92 | 5,22 | 71,94 | 79,00 | 65,88 |
| 17 | Широта поглядів | **6,83** | **9,46** | **11,22** | **67,77** | **63,46** | **60,00** |
| 1 | Ефективність усправах | **7,8** | **8,5** | **9,8** | 70,5 | **63,84** | **62,8** |

Аналіз даних, представлених у таблиці 5 дозволяє говорити про те, що провідні ранги в ієрархії інструментальних цінностей психологів високого рівня ефективності належать цінностям безпосереднього світовідчуття та цінностям прийняття інших людей: життєрадісність (почуття гумору), освіченість (широта знань, висока загальна культура), чесність (правдивість, щирість), широта поглядів (уміння зрозуміти чужу думку, вміння поважати чужі смаки, звичаї, звички); терпимість до поглядів і думок, уміння прощати їх помилки та помилки. Далі йдуть цінності професійної самореалізації: ефективність у справах (працелюбність, ефективність у роботі), відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово); самоконтроль (стриманість, самодисципліна), сміливість у відстоюванні своїх поглядів, незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче). До нижньої частини інструментальної ціннісної ієрархії увійшли інтелектуальні та індивідуалістичні цінності: раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення); тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами), акуратність (уміння утримувати в порядку речі, порядок у справах). Завершують ієрархію інструментальних цінностей психологів першої групи старанність (дисциплінованість), високі запити (високі вимоги до життя та високі домагання) та непримиренність до недоліків у собі та інших.

Найбільш високий відсоток реалізований відзначається в цінностях індивідуалістичного характеру та цінностях професійної самореалізації: акуратність, охайність, вихованість, високі запити, старанність, відповідальність.

У групі психологів із середнім рівнем ефективності провідні ранги у системі інструментальних цінностей займають індивідуалістичні цінності: високі запити, вихованість, освіченість, чуйність. Далі йдуть цінності професійної самореалізації: відповідальність, ефективність у справах.

Серед інструментальних цінностей групи психологів з низьким рівнем ефективності провідні місця займають вихованість, чесність, чуйність. Ця група досліджуваних відрізняється досить високим рівнем реалізованості наступних цінностей – чесність, терпимість, відповідальність, життєрадісність та високі запити.

У найбільш ефективних психологів як пріоритетні представлені цінності прийняття інших та цінності професійної самореалізації. Для психологів із середніми та низькими показниками ефективності на першому місці розташовуються індивідуалістичні цінності. Ці дані багато в чому дублюють результати, отримані за показниками термінальних цінностей у групах психологів з різним рівнем ефективності - більш висока значимість цінностей професійної самореалізації - у ефективних психологів, що обумовлює їх високу ефективність у професійній діяльності.

Таким чином, в результаті дослідження особистісних особливостей та ціннісних орієнтацій психологів з різним рівнем ефективності, були виявлені *суб'єктивні акмеологічні фактори* ефективності професійної діяльності.

До факторів, що сприяють ефективності професійної діяльності психологів ОВС належать такі психологічні особливості як: активність, висока самооцінка, комунікативні здібності, чутливість, гнучкість, вміння виконувати різні соціальні ролі, вміння підкорятися чи командувати, залежно від ситуації, висока емоційна стабільність. Дані особливості особистості відповідають вимогам професії психолога ОВС, що зумовлює високі оцінки, отримані психологами, які мають такі якості з боку керівників ОВС та їхню успішну роботу в правоохоронній системі.

До факторів, що перешкоджають ефективності професійної діяльності психологів ОВС відносяться: емоційна лабільність, імпульсивність, тривожність, невпевненість, ранимість, а також самостійність та незалежність (що відповідає ПВК психолога), агресивність, низька здатність до підпорядкування. Дані особливості не відповідають вимогам посади співробітника ОВС, ускладнюють міжособистісні контакти зі співробітниками та керівництвом ОВС, ускладнюють виконання професійної діяльності.

Виявлено зв'язок соціально-демографічних характеристик (вік та стаж) з якостями особистості, що впливають на ефективність професійної діяльності психологів ОВС. Так, молодші фахівці зі стажем роботи до 5 років більшою мірою характеризуються негативними якостями для успішного виконання професійної діяльності: пасивність, залежність, відомість, нерішучість, м'якість, емоційна нестійкість. Психологи більш старшого віку демонструють риси, що сприяють ефективному виконанню професійної діяльності: емоційну стійкість та самоконтроль, високу самооцінку, спонтанність, товариськість, прагнення до лідирування, схильність до ризику, амбітність, демонстративність. Проте вони більш виражені деякі характеристики, відповідні ПВК психолога, але перешкоджають успішності діяльності співробітника ОВС: самостійність, незалежність, потреба у самореалізації, виражений індивідуалізм. Таким чином, можна говорити про те, що зі збільшенням віку та стажу роботи в ОВС у психологів ОВС з одного боку, відбувається розвиток та посилення якостей необхідних для ефективного виконання професійної діяльності, а з іншого - якостей, що відповідають професії психолога, але дисонують з посадою співробітника ОВС.

Встановлено, що всім груп психологів провідними термінальними цінностями є цінності особистого життя. Для найефективніших психологів другою місці стоять цінності професійної самореалізації. Для психологів із середніми та низькими показниками успішності на другому місці розташовуються індивідуалістичні цінності. Як пріоритетні інструментальні цінності ефективних психологів представлені цінності прийняття інших та цінності професійної самореалізації. Для психологів із середніми і низькими показниками ефективності першому місці розташовуються індивідуалістичні цінності. Таким чином, висока значимість цінностей професійної самореалізації та гуманістична спрямованість ефективних психологів, зумовлює їхню високу ефективність у професійній діяльності порівняно з менш успішними психологами. Крім того, у групі ефективних психологів значущі цінності більшою мірою реалізуються в їхній професійній діяльності, що також сприяє задоволеності та

Висока продуктивність праці. Відповідно, показник реалізації значних цінностей у професійній діяльності також виступає фактором ефективності професійної психологів ОВС.

Результати проведеного дослідження дали змогу запропонувати ***психолого-акмеологічну модель ефективного психолога ОВС*.**

Дана модель включає акмеологічні умови, необхідні для ефективної професійної діяльності психолога ОВС, і акмеологічний фактори, що сприяють досягненню високого рівня професіоналізму, продуктивності та самореалізації в праці психолога ОВС.

Акмеологічними умовами ефективності професійної діяльності психологів ОВС є особливості життєвого шляху психолога, умови його виховання та освіти, професійного становлення, способу життя.

Основними умовами сімейного виховання ефективних психологів є наступні:

 - строгість батьків;

* відданість контролю поведінки та послух у дитинстві.

Умовами професійної кар'єри батьків є:

* успішність як батька, і матері кар'єрі;
* реалізація батьків у професії.

- безпосереднє відношення батьків чи родичів до служби в армії чи міліції.

Як необхідні умови професійної освіти та становлення виступають:

- вибір професії, відповідно до професійної спрямованості;

* відсутність проблем під час професійного навчання;
* пріоритет таких професійних цінностей як компетентність та порядність;

Пріоритет індивідуального стилю діяльності групових форм роботи.

Умовами способу життя ефективних психологів є:

- проведення більшої кількості часу роботі та відсутність власної сім'ї.

Як суб'єктивні акмеологічні фактори ефективності професійної діяльності психологів ОВС виступають фактори, пов'язані з суб'єктивними передумовами успішності професійної діяльності:

* особистісні особливості психолога, що відповідають специфіці професійної діяльності: - активність, висока самооцінка, впевненість у собі, комунікативні здібності, чутливість, гнучкість, вміння виконувати різні соціальні ролі, вміння підкорятися чи командувати (стосовно ситуації), висока емоційна стабільність;
* особливості ціннісної сфери психолога – пріоритет цінностей особистого життя, професійної самореалізації, цінностей прийняття інших, гуманістична спрямованість, а також реалізація цих цінностей у професійній діяльності.

Об'єктивними акмеологічними факторами ефективності психолога ОВС є:

- рівень професійних знань, умінь, навичок, компетентності фахівця, що відповідає стандартам професії психолога;

- соціально-демографічні характеристики – вік старше тридцяти років та стаж роботи понад п'ять років.

До суб'єктивно-об'єктивних акмеологічних факторів ефективності професійної діяльності, пов'язаних з особливостями взаємодії та організацією професійного середовища відносяться:

- особливості та стилі взаємовідносин з керівниками, задоволеність взаємовідносинами у колективі та умовами роботи.

- особистісні характеристики керівників - виражені лідерські тенденції, ініціативність, відповідальність, впевненість у собі, самостійність, завзятість, наполегливість, незалежність;

- комунікативні особливості керівників – товариськість, доброзичливість, здатність до емпатії;

* стиль керівництва – співпраця;
* задоволеність психолога організаційними умовами праці. Взаємозв'язок представлених умов та факторів, що зумовлює високу професійну ефективність психолога ОВС, забезпечує досягнення ним високого рівня професіоналізму, задоволеності працею, продуктивності та самореалізації у діяльності.

Розроблена психолого-акмеологічна модель психолога ОВС дає змогу успішно вирішувати практичні завдання професійного відбору та прогнозування ефективності професійної діяльності фахівців-психологів, що вступають на службу в ОВС.

Виходячи зі специфіки професійної діяльності, професійно-психологічний добір фахівців на посаду психолога в ОВС має здійснюватися з урахуванням відповідності особи кандидата на службу за двома групам якостей:

1) якостей, що характеризують його як фахівця-психолога;

2) якостей, що характеризують його як працівника правоохоронної структури.

Особи, що відповідають за своїми психологічними якостями обраній професії, більш ефективні у своїй діяльності, ніж особи, які не відповідають таким вимогам. Діяльність, яка не відповідає психологічним особливостям особистості, її властивостям, схильностям, інтересам, викликає почуття розчарування зробленим вибором, породжує нервово-психічні розлади та соматичні захворювання, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. Важливість здійснення психологічно грамотного професійного відбору фахівців-психологів до органів внутрішніх справ обумовлюється особливими вимогами, які пред'являються особистості співробітника ОВС специфікою професійної діяльності.

Отже, професійний відбір повинен базуватися на виявленні професійних інтересів, нахилів, здібностей якостей особистості, які сприяють чи перешкоджають ефективному здійсненню професійної діяльності.

Виходячи зі специфіки психолого-акмеологічної моделі ефективного психолога ОВС, пропонується проводити таку процедуру професійного відбору осіб, які вступають на посаду психолога в ОВС.

1. Діагностика акмеологічних умов ефективності професійної діяльності психологів ОВС – особливостей життєвого шляху, умов виховання та освіти, професійного становлення, стилю життя кандидата на посаду психолога ОВС. Співвіднесення результатів діагностики з виділеними психолого-акмеологічними умовами, необхідними для успішного професійного розвитку психолога ОВС.

2. Діагностика особистісних особливостей кандидатів та виявлення їх відповідності специфіці професійної діяльності психолога в ОВС. Співвіднесення виявлених якостей особистості з якостями, представленими в психолого-акмеологічній моделі психолога ОВС.

3. Діагностика ціннісно-мотиваційної сфери кандидата – провідних цінностей та можливості їх реалізації у професійній діяльності психолога ОВС.

Крім виявлення особливостей життєвого шляху, особистісних та ціннісно-мотиваційних характеристик кандидата, для прогнозування його ефективності та успішної професійної реалізації необхідним є проведення моніторингу особливостей управління, стилів керівництва та міжособистісних відносин у підрозділі ОВС відповідно до виділених параметрів та у разі необхідності проводити заходи, спрямовані на оптимізацію цих показників.

Врахування перелічених вище показників та їх відповідності вимогам та специфіці професійної діяльності при прийомі психологів на службу в ОВС може істотно підвищити рівень ефективності діяльності психологічної служби до складу якої вони входять, та успішність діяльності підрозділів органів внутрішніх справ в цілому.

**Висновки до розділу 3.**

1. На основі проведеного емпіричного дослідження виявлено акмеологічні умови та фактори ефективної професійної діяльності психолога ОВС. Так, щодо умо, то їх можна класифікувати наступним чином: особливості сімейного виховання: строгість батьків, відданість контролю поведінки, нормативність та слухняність у дитинстві. Пріоритетною при цьому виявилася умова, яка повязана з успішністю батьків у професійній діяльності та причетність найближчих родичів до служби у правоохоронній системі.

Провідними факторами, що забезпечують ефективність діяльності психологів ОВС стали наступні: активність, висока самооцінка, комунікативні здібності, чутливість, гнучкість, вміння виконувати різні соціальні ролі, вміння підкорятися чи командувати (стосовно ситуації), висока емоційна стабільність.

2. Встановлено якості особистості, що перешкоджають ефективності психологів ОВС – емоційна лабільність, імпульсивність, тривожність, невпевненість, вразливість, а також самостійність та незалежність, агресивність, низька здатність до підпорядкування.

3. Виявлено провідні цінності ефективних психологів – професійна самореалізація та гуманістична спрямованість, а також доведено, що збільшення стажу роботи в ОВС та віку співробітників також позитивно впливають на цей процес.

1. Представлено акмеологічну модель ефективного психолога ОВС та рекомендації щодо здійснення професійного відбору психологів до органів внутрішніх справ.

**ВИСНОВОК**

Професійна діяльність психолога ОВС – складна, поліфункціональна та емоційно напружена, а відтак пред'являє особливі вимоги до особистості фахівця, що зумовлює амбівалентність виконуваних ним ролей – як співробітника як і офіцера. Специфічні умови діяльності – статутні взаємовідносини, особливий режим роботи, пов'язаний з ризиком та небезпекою для життя, високий рівень психічної напруженості праці, підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки – передбачають одночасне поєднання таких якостей особистості як домінантність, відповідальність, старанність, висока нормативність, уміння підкорятися наказам та гуманістичної спрямованості, здатності до емпатії, рефлексивності, комунікабельності, незалежності та креативності. Все це детермінує наявність протиріч між вимогами професійної діяльності співробітника ОВСта професійно важливими якостями психолога-практика.

Виходячи з особливостей професійної діяльності психолога ОВС під час теоретичного та емпіричного дослідження проблематики кваліфікаційноої роботи були виділені критерії, показники та рівні, що дають змогу оцінити ефективність професійної діяльності психолога ОВС. До них відносяться інтегральні критерії – професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок та умінь, володіння сучасними алгоритмами та способами вирішення професійних завдань; професіоналізм особистості психолога – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих та особистісно-ділових якостей, акмеологічний інваріант професіоналізму, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу та ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця. Кожен із критеріїв аналізується за допомогою низки показників. Порівняння реальних професійних характеристик та особистісних якостей психолога ОВС із визначеними критеріями та показниками дать змогу віднести фахівця до однієї з трьох груп з різним рівнем професіоналізму (високим, середнім та низьким).

Виокремлені акмеологічні умови та фактори ефективності професійної діяльності психологів ОВС. До перших відносяться: особливості сімейного виховання, організаційно-технічні умови професійної діяльності, соціально-економічні умови, взаємини в колективі та з керівництвом, відповідність соціально-демографічних (статевих, вікових, освітніх) характеристик працівника особливостям організації. Другі, своєю чергою, поділені на: 1) суб'єктивні, пов'язані з внутрішніми передумовами здійснення успішності професійної діяльності – мотиви, цінності, спрямованість, здібності, професійно-важливі якості особистості; відповідність індивідуальних особливостей специфіці професійної діяльності; 2) об'єктивні, зумовлені реальною системою та послідовністю дій, спрямованих на досягнення шуканого результату – професійні знання, уміння, навички, компетентність фахівця; 3) суб'єктивно-об'єктивні продиктовані особливостями організації професійного середовища – особливості та стилі управління керівників, якість управління системою, задоволеність взаємовідносинами з колегами та умовами роботи.

На основі отриманих емпіричних даних обгрунтовано проблему професійного відбору психологів в ОВС. Встановлено, що, незважаючи на велику кількість літератури за технологією професійного відбору фахівців, загальноприйнятих методів вивчення кандидатів на посаду психологів в органах внутрішніх справ не існує. Це зумовлено тим, що психологічна служба створена порівняно недавно в системі ОВС і науковці ще не встигли отримати достатнії теоретичних та емпіричних даних для вирішення усіх нагальних питань. Хоча з початком війни в Україні, увага до них значно посилилася, насамперед через підвищення загальної психологічної культури та розуміння ролі і значення психології у житті сучасної людини в цілому, та за специфічних умов діяльності зокрема. Відтак, на підставі виділених психолого-акмеологічних умов та факторів та розуміння важливості аналізованої проблематики запропоновано акмеологічну модель ефективного психолога ОВС та на її основі розроблено рекомендації щодо здійснення професійного відбору психологів до органів внутрішніх справ.

**Список використаних літературних джерел**

1. Акмеологія з основами психології кар’єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
2. Александров Д.О., Кондратьєв Я.Ю. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Психологічне забезпечення переговорної діяльності. Частина ІІІ. Навч.-метод. посібн. К.: НАВСУ, 2003. 126 c.
3. Александров Д.О., Юхновець Г.О., Казміренко Л.І. та ін. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів). К., 2002. 246 с.
4. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Кондратьєв Я.Ю. та ін. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції (У двох частинах). Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах. Частина ІІ: Навчально-методичний посібник. К.: НАВСУ, 2003.
5. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: Практичний посібник / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В., Шаповалов О. В. К.: КНУВС, Друкарня МВС, 2007. 95 с.
6. Белей М.Д. Ціннісно-мотиваційні особливості професійного становлення в умовах сучасного ВНЗ. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 16. Ч. 1. Івано-Франківськ: Вид-во ПНУ ім. В. Стефаника, 2011. С. 168–176.
7. Бондаренко О. Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів–практиків. *Практична психологія та соціальна робота.* К., 2003. № 4. С. 8 -11. 15.
8. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2003. 351 с.
9. Венедиктов В.С. Юридична освіта як фактор правової інтелектуалізації діяльності працівників ОВС України: матеріали міжнародної науково практичної конференції. «Проблеми гуманітарної підготовки працівників ОВС в умовах Європейської інтеграції»], (м. Київ – Івано–Франківськ, 15–16 травня 2003 року) / МВС України, Прикарпатський інститут внутрішніх справ. Івано-Франківськ: Прикарпатський ін-т внутр. справ. 2003. С. 20–24.
10. Вілюжаніна Т.А. Динаміка ціннісно-смислової сфери особистості в процесі професійного становлення майбутніх психологів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2006. 22 с.
11. Галецька І.І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я. *Вісник Харківського ун–ту*. № 550, Ч. 2., Серія: психологія. Харків: ХНУ. 2002. C. 41 – 43.
12. Гуменюк Л.І. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навч. посіб. для курсантів та студ. вищ. навч. закл. системи МВС. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 647 с.
13. Гуменюк (Фурман) О.Є. Психологія Я-концепції. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с.
14. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2005. 25 с.
15. Данилова Т.М. Формування гуманістичної спрямованості особистості майбутнього практичного психолога: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2004. 19 с.
16. Діденко О.В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О.В. Діденко. Хмельницький, 2003. 201 с.
17. Дубасенюк О.А. Акмеологічна концепція професійного становлення майбутнього педагога. Акмеологічна наука ХХІ століття: розвиток професіоналізму: матер. ІІ міжнар. наук. прак. конф. К.: КМПУ, ім. Б.Д. Грінченка, 2008. С. 101–104.
18. Етичний кодекс психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України, затверджений наказом МВС України від 28.07.2004 року № 842.
19. Казміренко Л.І. (у співавторстві). Формування психологічної готовності працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних ситуаціях затримання озброєного злочинця: наук.-практ. посібн. Київ-Чернівці, 2013.
20. Калаур С.М. Доцільність використання акмеологічного підходу для самореалізації майбутнього фахівця. Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер.: Психолого-педагогічні науки. 2012. № 4. С. 83–86.
21. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій). К.: Науковий світ, 2009. 268 c.
22. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина–людина": Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський Національний університет імені Т.Шевченка. К., 2007. 20 с.
23. Клімова Г.П. Правосвідомість: до теорії питання. Електронний ресурс. Режим доступу: http://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2012/06/Клімова-Г.-П.pd
24. Коваленко В.В. Реформування відомчої освіти – важлива складова системної модернізації країни: матеріали ІІІ міжнародної науково-практичної конференції [«Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави»], (м. Одеса, 21 квітня 2011 р.) / МВС України, Одеський державний університет внутрішніх справ. Одеса, ОДУВС. 2011. С. 164–165.
25. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
26. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
27. Кондратьєв Я. Ю. Головні проблеми та перспективи використання психологічних знань в діяльності керівників ОВС. К., НАВСУ, 2000. 23 с.
28. Логачов М.Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях: дис… канд. психол. наук: 19.00.06. Х., 2001. 184 с.
29. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ "КММ", 2006. 240 с.
30. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. К.: Вища шк., 1996. 287 с.
31. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія професійної комунікації: [монографія] /Л.Е. Орбан-Лембрик. Чернівці: Книги – ХХІ, 2009. 528 с.
32. Пахар І.В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2002. Вип. 18. С. 491–495.
33. Положення про службу психологічного забезпечення оперативно службової діяльності органів внутрішніх справ України, затверджене наказом МВС України від 28.07.2004 року № 842. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0628-12/ed20120222
34. Посметний В.В. Поняття професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки. Форум права. 2007. №2. С. 179–184: URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07pvvipp.pdf>
35. Потапчук Є.М. Військова психологія: навч. посіб. Хмельницький: Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2003. 150 с.
36. Приватне життя і поліція. Концептуальні підходи. Теорія та практика / Ред. Ю.І. Римаренко. К.: КНТ, 2006. 740 с.
37. Приходько Ю.О. Психологічний словник-довідник: навч. посібник / Ю.О. Приходько, В.І. Юрченко. К.: Каравела, 2012. 328 с.
38. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Наказ від 06.09.2019 р. URL: [Про затвердження Порядку організа... | від 06.02.2019 № 88 (rada.gov.ua)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text)
39. Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 25 листопада 2003 р. № 1444. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0628-12/ed20120222
40. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: монография / З.Р. Кісіль. Л.: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2008. 524 с.
41. Психологічна служба: Підруч. / [В.Г.Панок (наук. ред.), А.Г.Обухівська, В.Д.Острова та ін.]. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с
42. Рибалко Л.С. Акмеологічні технології як засіб професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя / Л.С. Рибалко, С.І. Ястребов. Акмеологія – наука ХХІ століття: розвиток професіоналізму: матеріали другої Міжнародної науково-практичної конференції. К., 2008. С. 148–151.
43. Тимошенко Ю.П. Організаційно-методичні та психологічні засади вдосконалення діяльності працівників експертно-криміналістичних підрозділів МВС України: дис. … канд. юрид. наук: 19.00.06 / Ю.П. Тимошенко. Національна академія внутрішніх справ України. К., 2001. 246 с.
44. Ткачук І.І. Теоретичні засади дослідження проблеми успіху особистості в діяльності. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: 3б. наук. праць. Вип.15;Кн. 1. Кам’янець-Подільський, 2011. С. 139–147.
45. Тлумачний словник української мови / [уклад.: Т.В. Ковальова, Л.П. Коврига]. Харків: Синтекс, 2005. 672 с.
46. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості: Монографія. К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. 400 с.
47. Фурман А., Надвинична Т. Діагностичний напрям узмістовлення діяльності. *Психологія і суспільство*. 2014. №3. С.69 – 101.
48. Фурман А., Надвинична Т. Психологічна служба університету: від моделі до технології. *Психологія і суспільство*. 2013. №2. С. 80 –104.
49. Фурман А. В. Світ методології. Психологія і суспільство. 2015. № 2. С. 47-60.
50. Череп А.В. Ефективність як економічна категорія. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1727>
51. Kokun O.M., Karpoukhina A.M. Specifics of becoming a professional bank manager. *Advances in Cognitive Ergonomics* / Ed. by D. Kaber & G. Boy. Boca Raton: CRC Press, 2010. P. 693 – 706.
52. Lotter C., Harwood W., Bonner J. Overcoming a learning bottleneck: Inquiry professional development for secondary science teachers. *Journal of Science Teacher Education*. 2006. Vol. 17. № 3. P. 185 – 216.
53. O'sullivan M. Professional lives of Irish physical education teachers: stories of resilience, respect and resignation. *Physical education and sport pedagogy*. 2006. Vol. 11. № 3. Р. 265 – 284.
54. Schein E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // In D. T.Hall and Assosiation (Ets.). Career development in organization. San-Francisco: Jossey-Bass, 1986. pp. 310-331.
55. Rogers К. Books Psychotherapy and Personality ChangeUniversity of Chicago Press, 1969. 447 р.