

– стресостійкість (вміння протистояти та переносити значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження та перенавантаження, які зумовлені особливостями професійної діяльності без особливих шкідливих наслідків для цієї діяльності, оточуючих і свого здоров'я).

Таким чином, процес розвитку професійно-психологічної компетентності військовослужбовців є цілісним і водночас динамічним, оскільки передбачає адаптивність у підходах до змісту та вибору форм і методів в організації навчального процесу. Органічною складовою розвитку професійно-психологічної компетентності майбутніх офіцерів у процесі навчання є особистісне та практичне спрямування навчання в системі підвищення кваліфікації на основі андрагонічного підходу.

Результатом навчання в системі фахової освіти є динаміка професійно-психологічної компетентності, яка виражається в прирості знань, умінь, навичок, досвіду особистісного саморозвитку, творчої діяльності, емоційно-ціннісних відносин, ціннісно-світоглядної спрямованості.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є експериментальне дослідження психологічних особливостей професійно-психологічної компетентності майбутніх офіцерів НГУ.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Ніколенко Л. Т. Особистісно-орієнтована освіта та шляхи її реалізації в системі підвищення кваліфікації. *Ученые записки*. 2005. № 3. С. 23–27.

*Отримано 01.03.2019*



УДК 316.614:351.745.5

**Ганна Анатоліївна ШЕВЧЕНКО,**

*старший інспектор з психологічного забезпечення  
сектору кадрового забезпечення*

*Управління патрульної поліції в Донецькій області (м. Маріуполь)*

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПАТРУЛЬНОГО ПОЛІЦЕЙСЬКОГО З УРАХУВАННЯМ РЕГІОНАЛЬНИХ УМОВ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Представлена роль професійного відбору патрульних поліцейських як основи їх ефективної професійної соціалізації. Обґрунтовано необхідність врахування регіональної специфіки під час відбору кандидатів до патрульної поліції задля забезпечення успішності професійної соціалізації та якісного виконання службових завдань.*

Актуальність вивчення питань професійної соціалізації сучасного поліцейського зумовлена змінами, що відбуваються як у суспільстві загалом, так і в галузі безпосередньо. Професійна соціалізація є складним

процесом, за якого на основі існуючої внутрішньої орієнтації особистості до певної діяльності та розвитку відповідних особистісних ресурсів відбувається засвоєння професійних рольових установок, норм, знань, зразків поведінки із подальшим їх відтворенням в професійній діяльності [1, 4].

Специфічних рис набуває проблема засвоєння особистістю соціального досвіду в межах професійної діяльності та відтворення його у своїй діяльності в умовах підготовки та виконання службових обов'язків працівниками патрульної поліції. Ця проблема зумовлена внутрішніми процесами, що відбуваються в підрозділах поліції (реформування, трансформації, зміни законодавчої бази), та зовнішніми – соціальними процесами (зміни суспільних пріоритетів, регіональні проблеми). Слід відзначити, що проблема активізації соціалізаційних процесів безпосередньо стосується кожного працівника патрульної поліції, впливає на його поведінку і світосприйняття.

Значущу роль щодо створення умов успішної професійної соціалізації патрульного, на нашу думку, відіграє ефективна процедура відбору кандидатів для первинної професійної підготовки. Ми вважаємо, що поєднання якісного профвідбору, відповідного навчання та успішної професійної соціалізації забезпечує високий рівень продуктивності діяльності та якості виконання службових задач, побудови позитивного іміджу поліції серед населення, актуалізації потенціалу професійної мобільності.

Мета нашого дослідження обґрунтувати необхідність врахування регіональної специфіки під час відбору кандидатів до патрульної поліції задля забезпечення успішності професійної соціалізації та якісного виконання службових завдань.

Дослідження особистісних якостей кандидатів під час відбору майбутніх патрульних поліцейських має відповісти на запитання: які саме якості кандидата не тільки нададуть йому можливість працевлаштування, а й сприяють якісному виконанню службових обов'язків? Чітке визначення особистісних якостей кандидата дає можливість прогнозувати моделі його соціальної та професійної поведінки під час несення служби, готовність встановлювати соціальні зв'язки з населенням і формувати позитивне відношення громадян до себе.

Професійні вимоги до кандидатів на службу, які містяться в нормативних документах, розподілено на три основні групи критеріїв [2, 3]: професійні якості; морально-ділові якості; управлінсько-організаторські здібності.

Основними професійними якостями, відповідна сформованість яких надає можливість допуску до первинної професійної підготовки, є:

– *професійна експертиза* – здатність розширювати і використовувати професійні завдання; бажання стежити за змінами законодавства, вивчати

досвід інших, застосовувати кращі практики; відкритість до отримання нових знань (здатність до навчання);

– виявлення проблеми та прийняття рішення – здатність розуміти ситуацію в цілому; вміння розставляти пріоритети; здатність швидко і самостійно приймати рішення в критичних ситуаціях; здатність ставити перед собою та іншими складні цілі та досягати їх.

Серед основних морально-ділових якостей відзначені такі:

– відповідальність – свідоме ставлення до своїх обов'язків; здатність проявляти стійкість та впевненість в критичних ситуаціях та нести відповідальність за наслідки своїх рішень, бути чесними та неупередженими.

– мотивація (вмотивованість досягання мети) – сукупність факторів, які визначають поведінку людини, орієнтують на досягнення цілей.

Ключовими управлінсько-організаторськими здібностями є

– міжособова взаємодія – здатність встановлювати довіру до себе, наводити та демонструвати конкретні приклади для пояснення інформації; готовність витратити час на вислуховування проблем інших та розуміти їх;

– об'єктивність і самоконтроль – здатність ефективно працювати в різноманітних ситуаціях, з різними людьми, з різними групами, готовність розуміти протилежні точки зору на проблему; здатність конструктивно реагувати на проблему в умовах стресу, тримати емоції під контролем.

Такі узагальнені вимоги до патрульних поліцейських, які забезпечують загальний порядок на вулицях міст й селищ, на нашу думку, потребують уточнення відповідно регіональним особливостям. Це є особливо важливим у регіоні військового конфлікту (Донецька, Луганська області), а внесення таких додаткових вимог сприятиме підвищенню особистісної ефективності поліцейського (успішна професійна соціалізація) та зменшенню зовнішнього прояву негативного ставлення населення (покращення іміджу).

Хоча після проведення реформування в органах Національної поліції більш уваги стало приділятися саме психологічній готовності та моральним якостям патрульного поліцейського. До цього добір кандидатів на службу зводився до наявності тих чи інших вмінь кандидата. Однак, доцільне врахування особливостей обстановки в регіонах дасть можливість на більш якісному рівні здійснювати набір кандидатів до патрульної поліції.

Проведений нами аналіз плінність кадрового складу дає змогу окреслити низку соціально-психологічних чинників, що зумовлюють відмову від професійної діяльності, до якої є певні здібності та попередня вмотивованість. Перш за все це значні емоційні навантаження (високий рівень збудливості людей, недовіра тощо) та складності, що виникають у

системі соціальної взаємодії (низька готовність до тривалої професійної взаємодії з напарником, недостатня обізнаність про сфери соціальної взаємодії та романтичний ореол професії).

Отже, до переліку основних критеріїв професійного відбору патрульних поліцейських у досить нестабільному регіоні Донецької та Луганської областей, на нашу думку, необхідно додати групу емоційно-вольових критеріїв (психоемоційна стійкість та витривалість, вміння знаходити рівновагу в будь-яких обставинах професійної діяльності, впевненість у собі та розвинена саморегуляція), а групу управлінсько-організаторських здібностей розширити показником *професійна взаємодія* як готовність вибудовувати міжособистісну взаємодію в професійному середовищі, здатність працювати у групі. Слід також відзначити важливість набуття попереднього досвіду роботи під час професійної підготовки, що сприятиме динамічності професійної соціалізації новачків, розширенню обізнаності щодо напрямів і сфер їх професійної діяльності.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Алексеева Т. В. Соціально-психологічні аспекти становлення особистості як суб'єкта майбутньої професійної діяльності в умовах вишу. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2011. Т. 13, ч. 2. С. 9–17.

2. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 02.02.2019).

3. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 02.02.2019).

4. Shari E. Miller. Professional Socialization: A Bridge Between the Explicit and Implicit Curricula. *Journal of Social Work Education*. 2013. No. 49. Pp. 368–386.

*Отримано 28.02.2019*



УДК 159.9

**Аліна Андріївна ВАРЯНИЦЯ,**

*курсант факультету № 3 (підрозділів поліції превентивної діяльності)  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ АЛКОГОЛЬНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ**

*Розглянуто соціально-психологічні причини вживання алкогольних напоїв та їх вплив на організм людини.*

В Україні відмічається погіршення ситуації зі станом здоров'я певних верст населення. Спостерігається збільшення молодих людей, які