

УДК 159.9:378

*Попова Г.В., к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ»;*

*Богдан Ж.Б., к. психол. н., доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ»*

## **ОСОБИСТІСНО-АДАПТАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КЕРІВНИКІВ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку рівня адаптивності та типу поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу. Аналіз отриманих показників дозволив розподілити досліджуваних на три групи та виявив взаємозв'язок рівня адаптації та типу поведінкової активності. Високий рівень адаптації демонструють керівники з поведінковим типом АБ, середній рівень адаптації було виявлено у керівників з поведінковим типом А. Середній рівень адаптації з прагненням до низького проявляють керівники з поведінковим типом Б.

*Ключові слова:* кризові умови, соціально-психологічна адаптивність, поведінкова активність, керівники середньої ланки.

В статье проанализированы результаты эмпирического исследования, которое направлено на изучение взаимосвязи уровня адаптивности и типа поведенческой активности руководителей среднего звена высшего учебного заведения. Анализ полученных результатов позволил распределить испытуемых на три группы и показал взаимосвязь уровня адаптации и типа поведенческой активности. Высокий уровень адаптации демонстрируют руководители с поведенческим типом АБ, средний уровень адаптации был выявлен у руководителей с поведенческим типом А. Средний уровень адаптации со стремлением к низкому проявляют руководители с поведенческим типом Б.

*Ключевые слова:* кризисные условия, социально-психологическая адаптивность, поведенческая активность, руководители среднего звена.

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день в умовах кризи суспільства є актуальною проблема соціально-психологічної адаптації керівників організацій до управлінської діяльності, що набуває нових функцій. Керівництво – це діяльність, яка вимагає від керівника певного особистісно-адаптаційного потенціалу: могутніх ресурсів саморегуляції, особистої сили, соціальної компетенції. Такий особистісно-адаптаційний потенціал в умовах постійних змін та великих навантажень дозволяє керівнику, по-перше, ефективно виконувати обов'язки самому, залишатись фізично та психологічно здоровим; по-друге, – забезпечувати відповідні соціально-психологічні умови підлеглим. Саме тому питання дослідження поведінкової активності керівників, пошуку ефективних засобів зміцнення їх особистісно-адаптаційного потенціалу є актуальним дослідницьким завданням.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Професійна діяльність керівників є об'єктом дослідження різних наукових підходів, кожен з яких намагається вивчити фактори її ефективності. Серед них – вивчення особливості управлінської професійної діяльності (А.О. Деркач, Л.Г. Дика, А.Л. Журавльов, В.Г. Зазикін та ін.); концепція суб'єктного підходу до вивчення професійної діяльності у психології праці (Л.Г. Дика, Є.О. Климов,

А.К. Маркова, Н.В. Самоукіна та інш.); розробка проблеми саморегуляції психічної активності особистості (А.О. Деркач, О.А. Конопкін, Д.А. Ошанін та інш.) [1; 2; 3; 4; 6].

**Виклад основного матеріалу.** Професійна діяльність керівників різноманітних організацій в цілому схожа між собою та характеризується типовими для цієї діяльності стресорами:

- інформаційного навантаження та невизначеності (потрібно отримувати і переробляти у стислі терміни масу нових відомостей та часто приймати рішення в умовах недостатньої інформації);
- особистої відповідальності не тільки за свої дії, а і за дії підлеглих;
- дефіциту часу (термін, за який керівнику необхідно розібратися з усіма проблемами, обмежений) ;
- міжособистісних конфліктів (в будь-якому колективі трапляються сварки, тим більше серед творчих працівників);
- внутрішньоособистісних (рольових) конфліктів (наприклад, якщо положення співробітника в організації не відповідає його баченню себе, амбіціям, можливостям, то конфлікт неминучий);
- поліфокусності управлінської діяльності (керівник вирішує різні, часом суперечливі завдання);
- несприятливих факторів зовнішнього середовища.

Таким чином, управлінська діяльність потребує від особистості наявності певних емоційних, когнітивних, енергетичних ресурсів та потенціалів, якими керівник має вміти адаптивно користуватись.

В даній роботі нас зацікавила діяльність керівників середньої ланки вищого навчального закладу, до яких було віднесено деканів факультетів та завідуючих кафедрами. Особливість управлінської діяльності цих керівників полягає у певній маргінальності їх функцій: з одного боку, вони керівники, мають підлеглих, а з іншого – вони самі є підлеглими та мають виконувати накази вищих. Крім того, вони виконують навчальне навантаження за змістом таке саме, як і їх підлеглі. Таким чином, психологічне навантаження керівника дуже велике. За недостатності особистих ресурсів це може призводити до дезадаптації, проявом якої часто є психосоматичні розлади, підвищення конфліктності, зниження продуктивності їх професійної діяльності.

Успішність управлінської діяльності керівників середньої ланки вищого навчального закладу багато в чому залежить від типу поведінкової активності. Поведінкова активність керівника пов'язана з особливостями його особистості, типом реагування на події.

Концепція поведінкових типів А/Б була вперше висунута в 1959 році кардіологами доктором Мейєром Фрідманом і доктором Реєм Г. Розенманом. Вони ідентифікували поведінковий тип А як характерний для типового пацієнта чоловічої статі з ішемічною хворобою серця (ІБС). В однаковій стресовій ситуації представники типу А, як правило, повідомляють про більше фізичне та емоційне напруження, ніж представники типу Б. Їм також властиві високі вимоги до роботи та оточуючих. Люди, поведінка яких є характерною для типу А, більш нетерплячі й агресивні в суспільстві, більше часу присвячують роботі і менше дозвіллю. Вони більш гостро реагують, якщо їх досягає розчарування.

Авторами методики «Тип поведінкової активності» Л.І. Вассерманом, Н.В. Гуменюком виділені наступні 5 типів поведінкової активності:

1. Виражена поведінкова активність типу А. Гіперактивна, сверженергічна, нетерпляча, імпульсивна особистість.

2. Тенденція до поведінкової активності типу – А (умовно – тип А1). Енергійна, яка прагне до змагальності, без амбітності й агресивності, з підвищеною діловою активністю особистість.

3. Проміжний (перехідний) тип особистісної активності – тип АБ. Збалансована, з неявною схильністю до домінування, впевнена, емоційно-стабільна особистість.

4. Тенденція до поведінкової активності типу – Б (умовно – Б1). Раціональна, обережна, некваплива, з помірною активністю особистість.

5. Виражений поведінковий тип особистісної активності – тип Б. Невпевнена, сумніваються, яка уникає відповідальності, пасивна особистість.

З опису типів поведінкової активності зрозуміло, що для керівників найбільш адаптивним та «енергозберігаючим» є тип АБ.

**Метою** роботи було вивчити взаємозв'язок рівня адаптивності та типу поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу. На наш погляд, необхідно розглядати взаємозв'язок рівня адаптивності та типу поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу в широкому розумінні не лише і не стільки як пристосування, але і як становлення особистості, що володіє певними знаннями, уміннями, навичками.

Для виявлення взаємозв'язку рівнів адаптації до професійної діяльності та типів поведінкової активності було обрано наступні методики: методику «Тип поведінкової активності» Л. І. Вассермана і Н. В. Гуменюка та методику «Діагностика соціально–психологічної адаптації» К. Роджерса і Р. Раймонда [5].

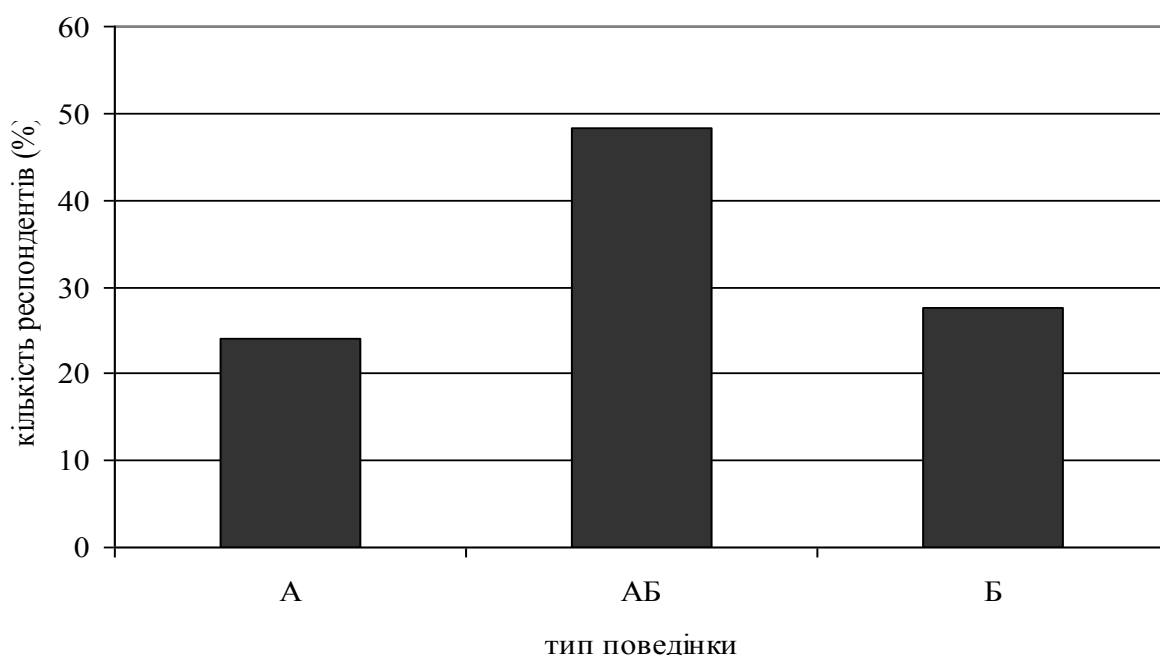
В основі методики, спрямованої на виявлення рівня соціально–психологічної адаптації, були визначені дані, які характеризують риси, що притаманні респондентам, а саме: адаптації, сприйняття інших, інтернальності, самосприйняття, емоційної комфортності та прагнення домінування у професійній сфері організації.

Керівники середньої ланки вищого навчального закладу, які взяли участь в емпіричному дослідженні, продемонстрували неоднакові рівні адаптації до професійної діяльності та різні типи поведінкової активності.

Отримані результати емпіричного дослідження засвідчили, що у керівників середньої ланки вищого навчального закладу спостерегається розподіл за трьома типами поведінкової активності (рис. 1).

Як видно із наведених даних, 24,1% респондентів, які взяли участь в експерименті, відповідають показнику типу поведінкової активності А. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу, які проявляють тип поведінкової активності А, відрізняються високим ступенем залученості до управлінської діяльності, схильні виявляти ініціативу, цілеспрямовані. Вони не здатні відлучитись від своєї професійної діяльності, спрямувати зусилля в іншу сферу, тому в них виникають проблеми з відпочинком, на який постійно не вистачає часу. Цей тип керівників середньої ланки вищого навчального закладу не здатен забути про роботу, навіть під час відпочинку. Вони вміють обирати головні

напрями у своїй професійній діяльності. В ході реалізації своєї управлінської діяльності вони проявляють неабияку активність, яку спрямовують, насамперед, на досягнення цілей. Вони не схильні відмовлятися від поставленої мети, навіть якщо їх очікує поразка. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу даного типу поведінкової активності намагаються урізноманітнити свою повсякденну управлінську діяльність. Вони не можуть довгий час зосереджувати увагу на одній проблемі. Вони не здатні на довге очікування. У процесі своєї управлінської діяльності керівники типу А намагаються робити все якомога швидше. Відрізняються розвинутою мовною експресією з виразними жестами. Для них є характерною імпульсивність. В ході розмови вони, як правило, не здатні дослухати співрозмовника. Характеризуються високим рівнем суперництва та агресивності, спрямовані на індивідів, які заважають на шляху до досягнення мети. В ситуації поразки, в професійній діяльності, найчастіше звинувачують зовнішні фактори або суперників. У професійній діяльності прагнуть домінувати, реалізовувати постійний контроль за трудовою діяльністю підлеглих. В цілому швидко приймають рішення, але спостерігається підвищення рівня тривожності, коли необхідне оперативне прийняття рішень, а інформації бракує. Низька протидія стресовому впливу. У професійній діяльності керівники середньої ланки вищого навчального закладу, які проявляють тип поведінкової активності А, прагнуть досягти успіху, постійно намагаються покращити результати своєї управлінської діяльності.



**Рисунок 1. Типи поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу**

Кількість керівників середньої ланки вищого навчального закладу, яких за отриманими даними було віднесено до числа тих, хто демонструє тип поведінкової активності АБ, становить 48,3%. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу, які проявляють тип поведінкової активності АБ, демонструють ши-

рокий спектр інтересів. Вони вміють врівноважувати свою активність у ході реалізації професійної діяльності. Здатні переключатися з професійної діяльності на відпочинок. На достатньому рівні розвинуті жести та мовна експресія. Вони добре адаптуються до різних різновидів діяльності. Виявляють стійкість до впливу стресогенних факторів.

Тип поведінкової активності Б демонструють 27,6% керівників середньої ланки вищого навчального закладу. Для типу Б притаманна значна раціональність. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу даного типу не поспішають при виконанні справ та у процесі спілкування. Вони вміють відійти від своєї управлінської діяльності, відпочити. Довго обдумують майбутні плани щодо професійної діяльності, ретельно їх реалізують. Жести та мовна експресія виражені не сильно. Поразки, розчарування сприймають гідно. Неохоче проявляють почуття до інших людей. Вони не намагаються урізноманітнити свою професійну діяльність. У процесі професійної діяльності їх поведінка, як правило, є передбачуваною. Не прагнуть до суперництва. При необхідності прийняти рішення відстоюють свою позицію. В цілому відрізняються стійкістю до впливу стресових факторів, але при їх довготривалому впливі виникають депресивні реакції, втрата зацікавленості до управлінської діяльності.

Отже, серед керівників середньої ланки вищого навчального закладу тип АБ виступає найбільш поширеним типом поведінкової активності. Водночас вони засвідчили про приблизно однакове поширення поведінкових типів А та Б.

У керівників з різними типами поведінкової активності було виявлено показники шкал, заявлені в методиці «Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса і Р. Раймонда [5]. Отримані дані емпіричного дослідження засвідчили, що кожному типу поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу відповідає певний показник шкали за цією методикою (табл. 1).

Таблиця 1

**Середні показники за шкалами адаптації залежно від типу поведінкової активності керівників середньої ланки вищого навчального закладу**

Тип поведінки	Шкали					
	адаптація	само-сприйняття	сприйняття інших	емоційна комфортність	інтернальність	прагнення домінувати
А	67,82 %	72,58 %	65,75 %	36,50 %	43,99 %	88,23 %
АБ	81,02 %	82,07 %	65,61 %	68,15 %	65,81 %	57,86 %
Б	46,87 %	58,73 %	82,18 %	65,62 %	80,31 %	34,19 %

Із наведених у таблиці даних, що відображають дані за шкалами залежно від типу поведінкової активності, яку демонструють керівники середньої ланки вищого навчального закладу, видно, що для типу поведінкової активності А є притаманним середній рівень адаптації 67,8%. Самосприйняття характеризується високим рівнем вираженості 72,5%, натомість рівень сприйняття інших є дещо нижчим і становить 65,7%. Показники емоційної комфортності є найни-

жчими серед усіх груп та серед зазначених шкал за даною групою і становлять 36,5%. Рівень інтернальності також є найнижчим серед зазначених груп 43,9%. Однак найвищий рівень прояву серед керівників, що відносяться до типу поведінкової активності А, має прагнення до домінування.

Усе це надає нам можливість стверджувати, що керівники середньої ланки вищого навчального закладу виявляють достатній рівень адаптації. За зміни умов вони здатні відносно швидко пристосовуватись, а отже, відносно швидко вертатись до виконання своєї управлінської діяльності, від чого залежить успішність функціонування організації в цілому. Високий рівень самосприйняття дає нам можливість стверджувати, що у керівників середньої ланки вищого навчального закладу, які відносяться до поведінкового типу А, не виникає проблем з відносно об'єктивною оцінкою своїх талантів, здібностей та достоїнств. Вони здатні визнати свої обмеження.

Високий рівень самосприйняття сприяє формуванню адекватної самооцінки керівників середньої ланки вищого навчального закладу. Сприяє формуванню внутрішнього спокою. Сприйняття інших відображено на середньому рівні. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу, що демонструють тип поведінкової активності А, демонструють помірне сприйняття оточуючих їх людей, в тому числі і своїх підлеглих. Найменший рівень було відзначено за шкалою емоційної комфортності. Тобто вони велику кількість часу проводять у стані напрузі душевних та емоційних сил у процесі боротьбі за успіх. Для них є характерною невдоволеність показниками, яких вони досягли. При розгортанні суперечки, в ході професійної діяльності, вони схильні проявляти емоційну нестриманість. У процесі своєї професійної діяльності часто демонструють тривожність. У процесі реалізації управлінської діяльності легко піддаються розчаруванню під впливом зовнішніх обставин або життєвих труднощів. Під впливом стресових факторів вони демонструють нестабільний стан настрою. Інтернальність має середній рівень прояву, тобто внутрішній контроль серед керівників середньої ланки вищого навчального закладу з типом поведінкової активності А знаходиться на недостатньо високому рівні. Він може знижуватись залежно від обставин, які виникають, і нормалізуватись за допомогою вольових зусиль. В той час, коли внутрішній контроль знаходиться на низькому рівні, вони можуть демонструвати, нестабільність в емоційній сфері. Прагнення до домінування, найбільш притаманне керівникам середньої ланки вищого навчального закладу з типом поведінкової активності А. Вони скрізь прагнуть бути головними у своїй професійній діяльності, постійно керувати.

Спираючись на отримані дані, що відображені у таблиці 1, яка демонструє середні значення залежно від шкал, що відносяться до типу поведінкової активності, яку продіагностовано у керівників середньої ланки вищого навчального закладу, можна побачити, що для типу поведінкової активності АБ притаманним є високий рівень адаптації 81%, що є найвищим показником адаптації за усіма трьома типами поведінкової активності. Найвищі показники за даним типовим отримані за шкалою самосприйняття 82%, що відповідає високому рівню, а також є найвищим показником серед усіх зазначених типів поведінкової активності. Результати за шкалою сприйняття інших відображають середній рівень 65,6% та є дуже близькими з даними, що демонструє тип пове-

дінкової активності А. Рівень емоційної комфортності не набагато вище середнього і становить 68,1%, натомість це найбільший показник по зазначених типах поведінкової активності в даній шкалі. Рівень прояву інтернальності 65,8% та прагнення до домінування 57,8% є середнім.

Виходячи із наведених вище даних, ми можемо стверджувати, що керівники середньої ланки вищого навчального закладу з поведінковим типом АБ демонструють найвищий рівень адаптації. Тобто керівники середньої ланки вищого навчального закладу з даним типом поведінкової активності адаптуються краще і швидше за інших. Вони здатні оперативно реагувати на будь-які зміни, що відбуваються в організації та за її межами, й адекватно реагувати на них. Це свідчить про те, що вони здатні швидко пристосовуватись до змін, які відбуваються в їхній управлінській діяльності. Відповідно організація, незалежно від різноманітних змін, продовжує ефективно функціонувати. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу з типом поведінкової активності АБ виявляють високий рівень самосприйняття. Це дає нам можливість стверджувати, що вони вміють і взагалі звикли ставитись до самих себе без негативного забарвлення. Вони характеризуються високим рівнем позитивного ставлення до себе. Рівень сприйняття інших відповідає середньому, вони здатні адекватно сприймати людей, що їх оточують як в повсякденному житті, так і в професійній діяльності. Показники емоційної комфортності не набагато вище середніх, тобто керівники середньої ланки вищого навчального закладу з поведінковим типом АБ демонструють душевну та емоційну рівновагу в процесі управлінської діяльності. В більшості випадків вони задоволені своїми досягненнями. В ході своєї професійної діяльності проявляють помірну емоційну витриманість, стабільність. Для них не притаманна тривожність. У них відсутнє швидке розчарування під впливом зовнішніх факторів. Проявляють стабільність у настрої та передбачуваність у поведінці. Середній рівень внутрішнього контролю засвідчує, що керівники середньої ланки вищого навчального закладу з типом поведінкової активності АБ можуть себе контролювати. Прагнення до домінування також відображене середнім рівнем, тобто вони не проявляють вираженого прагнення домінувати. Натомість залежно від обставин вони беруть на себе цю роль.

Виходячи з наведених у таблиці даних, що відображають середні показники за шкалами для типу поведінкової активності Б, який респонденти навчального закладу, рівень адаптації є середнім (46,8%), але він більше прагне до низького. Самосприйняття характеризується середнім рівнем вираженості 58,7%, у той час як рівень сприйняття інших є високим (82,1%). Показник рівня емоційної комфортності є середнім (65,6%) та не набагато відрізняється від показника, який зазначено для типу поведінкової активності АБ. Рівень інтернальності є найвищим серед зазначених груп (80,3%). Однак найнижчий рівень прояву серед керівників, що відносяться до типу поведінкової активності Б, має прагнення до домінування.

Зазначені в таблиці 1 середні показники для типу поведінкової активності Б, який проявляють досліджені, відображають найнижчий серед усіх типів рівень поведінкової активності. Відповідно до інтерпретації це середній рівень, водночас він більш прагне до низького. Це свідчить про те, що керівники з даним типом поведінкової активності у ситуації зміни умов досить повільно та

довго пристосовуються, а отже вони не зовсім здатні швидко повертатись до реалізації своєї управлінської діяльності. Цей фактор може негативно позначитись на функціонуванні організації. Вони не схильні квапитись та довго осмислюють усе, що відноситься до майбутнього організації. Самосприйняття характеризується середнім рівнем прояву, тобто вони здатні відносно адекватно об'єктивно оцінити свої таланти, здібності та достоїнства. В певній мірі визнають свої обмеження. В більшості випадків відносяться до себе без негативного забарвлення. Рівень сприйняття інших є найвищим серед заявлених типів поведінкової активності і характеризується високими показниками. Це найбільш виражена шкала даного поведінкового типу. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу, які демонструють тип поведінкової активності Б, проявляють розвинене сприйняття оточуючих, в тому числі і своїх підлеглих. З чого можна зробити висновок, що по відношенню до оточуючих вони виявляють дружелюбність. Середній рівень емоційної комфортності, що прагне до високого, дає можливість стверджувати, що вони в більшості ситуацій проявляють незворушність. Для них є характерною емоційна стабільність. Вони не охоче демонструють свої емоції. В більшості ситуацій вони задоволені своїми досягненнями. Їм притаманна висока емоційна витриманість. Розчарування у процесі управлінської діяльності їм не притаманні. Настрій відзначається стабільністю. Високий рівень інтернальності, що є найвищим серед усіх трьох зазначених типів поведінкової активності, дозволяє стверджувати, що внутрішній контроль розвинений достатньо високо. Він є досить стабільним і не схильним знижуватися під впливом різних обставин. Рівень прагнення до домінування є низьким. Вони не прагнуть бути головними та безперервно управляти. Керівники середньої ланки вищого навчального закладу з вираженим поведінковим типом Б не прагнуть до суперництва у ході своєї управлінської діяльності.

**Висновки.** Аналіз отриманих показників дозволив виділити відповідність та взаємозв'язок рівнів адаптації керівників середньої ланки вищого навчального закладу до професійної діяльності та їх типів поведінкової активності. Було констатовано, що близько половини досліджених демонструють тип поведінкової активності АБ з найвищим рівнем адаптації. Типи А та Б представлені майже однаковою кількістю респондентів (відповідно близько чверті усіх досліджуваних), але значно відрізняються рівнями адаптації. Керівники з поведінковою активністю типу А мають значно вищий рівень адаптації, ніж керівники з поведінковою активністю типу Б. Керівникам із поведінковою активністю А можна рекомендувати тренінг стрес-менеджмент, а з активністю типу Б – тренінг з покращання самоефективності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх питань означеної проблеми, важливість і актуальність якої визначає необхідність її подальших досліджень у різних аспектах. Перспективними, на нашу думку, є розробка засобів, спрямованих на підвищення рівня адаптації керівників середньої ланки вищого навчального закладу до професійної діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Деркач А. А. Акмеология : [учеб. пособие] / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.



2. Дикая Л. Г. Психология адаптации и социальная среда : современные подходы, проблемы, перспективы / Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Ин-т психологии РАН, 2007. – 624 с.

3. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд) : учеб. пособие для студентов вузов / Е. А. Климов ; Рос. акад. образования, Моск. психолого-соц. ин-т ; [ред. Д. И. Фельдштейн]. – М. : МПСИ : Флинта, 2003. – 320 с.

4. Маркова А. К. Психология профессионализма : [монография] / Маркова А. К. – М. : Просвещение, 1996. – 309 с.

5. Райгородский Д. Я. Энциклопедия психодиагностики / Райгородский Д. Я. – М. : Бахрах-М., Том 2. Психодиагностика взрослых, 2009. – 704 с.

6. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Самоукина Н. В. – 2-изд. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.

**УДК 159.923: 316.613**

*Пряхіна Н.О., к. психол. н., доцент кафедри психології та соціології Львівський державний університет внутрішніх справ*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ УНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ ПРАЦІВНИКАМИ ОВС ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ТА ВІДВІДУВАННЯ ВАЖКИХ СІМЕЙ**

Сім'я як основний осередок суспільства виконує найважливіші соціальні функції, відіграє значущу роль у житті людини, забезпеченні соціалізації, формуванні й задоволенні індивідуальних потреб. В силу слов'янського менталітету та усталених традицій тривалий час проблема насильства в сім'ї була поза сферою правового реагування і законодавчої регламентації та вважалася прерогативою внутрішньосімейного регулювання в Україні. Тому втручання працівників ОВС у систему сімейних відносин завжди несе певні ризики, непорозуміння, яких потрібно уникати шляхом застосування тактичних механізмів та прийомів психологічного захисту. У статті обґрунтовується психологічна характеристика профілактики насильства в сім'ї та відвідування важких сімей, зосереджується увага на механізмах особистісного психологічного захисту працівника ОВС.

*Ключові слова:* аутоагресія, насильство, домашнє насильство, віктимність, психологічний захист, превентивна робота.

Семья как основная ячейка общества выполняет важнейшие социальные функции, играет значимую роль в жизни человека, обеспечении социализации, формировании и удовлетворении индивидуальных потребностей. В силу славянского менталитета и устоявшихся традиций долгое время проблема насилия в семье была вне сферы правового реагирования и законодательной регламентации и считалась прерогативой внутренне семейного регулирования в Украине. Поэтому, вмешательство сотрудников ОВД в систему семейных отношений всегда несет определенные риски, недоразумения, которых нужно избегать путем применения тактических механизмов и приемов психологической защиты. В статье обосновывается психологическая характеристика профилактики насилия в семье и посещение трудных семей, концентрируется внимание на механизмах личностной психологической защиты сотрудника ОВД.

*Ключевые слова:* аутоагрессия, насилие, домашнее насилие, виктимность, психологическая защита, превентивная работа.