

УДК 159.923:572.025(045)

**М. П. ПОЛУХІНА,**аспірантка кафедри авіаційної психології  
навчально-наукового гуманітарного інституту  
Національного авіаційного університету (м. Київ)**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНИХ ЕКСПЕКТАЦІЙ  
ПРАВООХОРОНЦІВ**

Розглянуто питання психологічних особливостей кризи професійних експектацій правоохоронців з урахуванням специфіки їх служби. Проаналізовано погляди зарубіжних і вітчизняних науковців щодо умов, необхідних для успішного процесу професійної адаптації, результатом якого є швидке досягнення робочих показників, звикання до трудового колективу, освоєння основних вимог корпоративної культури та правил поведінки, зниження тривожності й невпевненості в собі, розвиток позитивного ставлення до обов'язків, задоволеність роботою та скорочення плінності кадрів. Надано пропозиції щодо шляхів подолання кризи професійних експектацій.

**Ключові слова:** правоохоронці, правоохоронні органи, професійний розвиток, професійне становлення, професійна адаптація, криза професійних експектацій.

Polukhina, M.P. (2017), "Psychological peculiarities of the crisis of professional expectations of law enforcement officers" ["Psykhologichni osoblyvosti kryzy profesiinykh ekspektatsii pravookhorontsiv"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 145–149.

**Постановка проблеми.** Професійне становлення правоохоронців є складним і довготривалим процесом, який передбачає не тільки поступовий перехід від одного етапу професійного розвитку до іншого, а й виникнення професійних криз, які є накопиченням як зовнішніх, так і внутрішніх суперечностей особистості та невід'ємною частиною професійного розвитку. Суттєве омолодження правоохоронних кадрів, відсутність оптимальних матеріально-технічних і морально-психологічних умов адаптації молодих спеціалістів, недосконале нормативно-правове забезпечення правоохоронної діяльності й утрата довіри населення до захисників правопорядку – все це негативним чином впливає на професійне становлення правоохоронців [1].

У зв'язку з цим **метою** статті є дослідження особливостей кризи професійних експектацій правоохоронців, професійна діяльність яких пов'язана з несприятливими для життя та здоров'я умовами, що обумовлено безпосереднім зв'язком з ефективністю їх професійної діяльності та рівнем професійної адаптації як провідного чинника професійної придатності до служби в правоохоронних органах. Переживання кризи професійних експектацій правоохоронцями призводить, з одного боку, до гострих та хронічних емоційних станів, а з іншого – до зниження ефективності правоохоронної діяльності, її продуктивності, надійності і, як наслідок, може стати причиною порушення законності при виконанні службових обов'язків або стати передумовою професійної деформації

особистості тощо. Так, для багатьох людей окремі життєві і професійні кризи обертаються нестерпною психічною травмою, гострим душевним болем [2, с. 276]. Сильні емоційні й фізичні навантаження створюють передумови до виникнення психічних, соматичних розладів, іноді суїцидальної поведінки. За таких обставин важливими чинниками є стресостійкість та високий рівень адаптивності особистості. Отже, важливим напрямом психологічного супроводу процесу подолання психологічних труднощів професійного становлення молодих правоохоронців є профілактика кризи професійних експектацій та розробка ефективних шляхів її подолання.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблема професійної адаптації розглядається в роботах Н. Захарова, О. Кокуна, І. Мілославової, І. Назімова, Н. Ничкало, К. Платонова, В. Синявського, С. Чистякової та ін. Дослідженню питання адаптації курсантів і правоохоронців присвятили увагу В. Бушурова, С. Голобородько, А. Губін, С. Добряк, М. Дьяченко, Г. Дунін, Л. Єгоров, Д. Кобзін, Н. Конюхів, Г. Луков, А. Москаленко, В. Слеєпов, О. Царьов, Я. Юрченко та ін. Аналіз нормативно-правової бази свідчить, що основними документами, які регламентують питання професійної адаптації молодих співробітників правоохоронних органів, є закон України від 02.07.2015 «Про Національну поліцію» та наказ МВС України від 26.01.2016 № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України».

Багато авторів розглядають професійну адаптацію як активний процес пристосування особистості до нових умов соціального оточення, умов праці, професійних і соціально-психологічних вимог, під час якого відбувається оволодіння професійними знаннями, вміннями й навичками, формування необхідних професійних якостей та активне включення в колективну діяльність (С. Чистякова, Н. Захаров, І. Назімов та ін.), що забезпечує позитивне ставлення до професійної діяльності й сприяє закріпленню молодих кадрів (В. Синявський, С. Чистякова) [3; 4]. Вітчизняні науковці Д. О. Кобзін та А. П. Москаленко, проаналізувавши труднощі, з якими стикаються молоді правоохоронці в процесі професійної адаптації, виокремили такі: труднощі з професійною підготовкою працівників, труднощі з матеріально-економічними умовами, труднощі, пов'язані із специфікою професійної діяльності, труднощі у стосунках у колективі, труднощі, пов'язані з моральними установками працівників та особливостями професійної мотивації [5, с. 23–30].

Однак аналіз нормативних і наукових джерел дозволяє дійти висновку про дефіцит теоретико-прикладних досліджень із розробки ефективної системи психологічної профілактики криз професійних експектацій та шляхів їх подолання у правоохоронців. Усуненню виявлених прогалин покликана сприяти ця стаття, що є її **метою**.

**Виклад основного матеріалу.** Криза професійних експектацій (криза професійних очікувань, або невеликого досвіду адаптації) припадає на початок самостійної роботи. Ще обираючи собі професію, молода людина має певне уявлення про майбутню роботу, яке збагачується та поповнюється в навчальному закладі. Після завершення професійної освіти молоді правоохоронці розпочинають самостійну трудову діяльність, настає час реального виконання професійних функцій. Істотно змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вид провідної діяльності. Перші тижні й місяці роботи викликають певні труднощі, але не стають причиною виникнення кризових явищ. Головною причиною кризи вчені вважають розбіжність реального професійного життя зі сформованими уявленнями й очікуваннями.

Термін «адаптація» (походить від лат. *adapto* – «пристосовую») – це пристосування будови та функцій організму, його органів і клітин до умов середовища. На думку вчених

А. В. Петровського та М. Г. Ярошевського, зміни, які супроводжують адаптацію, зачіпають усі рівні організму – від молекулярного до психологічної регуляції діяльності. Вирішальну роль в успішному проходженні адаптації відіграють процеси тренування та функціональний, психічний і моральний стан особистості [6, с. 10–11]. Нагадаємо, що неспецифічну реакцію організму у відповідь на ушкоджуючий вплив відкрив Г. Сельє, який назвав його загальним (генералізованим) адаптаційним синдромом, розуміючи під ним зусилля організму пристосуватися до умов, що змінилися.

Професійна адаптація молодого фахівця в підрозділах правоохоронних органів – це також процес пристосування особи, яка щойно поступила на службу в правоохоронні органи, до вимог професії, умов праці, завдань і змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, характеру, режиму й умов професійної діяльності в системі правоохоронних органів, оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, формування необхідних професійних якостей особистості співробітника, що є умовою успішного оволодіння цією спеціальністю, а також до трудового колективу.

Отже, специфікою професійної адаптації правоохоронців є характер діяльності й особливі умови служби та трудового колективу. Розпочавши виконувати службові обов'язки, молодий співробітник стикається з великим обсягом самостійної роботи, з незнайомими для нього нормами й цінностями, йому необхідно налагодити відносини в новому колективі, проявити себе, свої здібності та можливості. Тому, як зазначають Л. В. Балабанова та О. В. Сардак, чим швидше норми й цінності трудового колективу стануть особистими нормами й цінностями окремого співробітника, чим швидше він прийме і засвоїть соціальні ролі в колективі, тим успішніше відбуватиметься процес трудової адаптації [7, с. 255].

Згідно з поглядами науковців особливістю колективу правоохоронних органів є те, що результат його праці стає очевидним не одразу й спрямовується на підтримку суспільного порядку та боротьбу зі злочинністю. Вирішення службових завдань вимагає активної участі та самовіддачі як від окремих працівників, так і від усього колективу. Важливою умовою продуктивної взаємодії правоохоронців є наявність сприятливої психологічної атмосфери на робочому місці. Варто пам'ятати, що в правоохоронних органах необхідно дотримуватися вимог централізації, єдиноначальності, субординації та дисципліни, а невиконання наказів

або недбале ставлення до службових обов'язків може потягти за собою сувору відповідальність. Отже, на відміну від більшості інших трудових колективів, правоохоронні органи висувають більш формалізовані й жорсткі вимоги до поведінки своїх співробітників та членів їх родини [5, с. 2–5]. У зв'язку з цим заслуговує на увагу думка Є. О. Клімова, згідно з якою криза професійних експектацій пов'язується з тим, що молодий фахівець, не дивлячись на те, яку б якісну професійну освіту він не отримав, не може повністю відповідати вимогам та очікуванням конкретного колективу [8, с. 248–251]. Нагадаємо, що в правоохоронних органах працюють люди різного віку, з різними освітою соціально-психологічними особливостями і здібностями, тому адаптація в колективі молодого правоохоронця – це, у першу чергу, соціально-психологічна адаптація.

Адаптація правоохоронців до професійної діяльності поділяється на низку етапів:

1) Підготовчий етап – основні зусилля зосереджуються на створенні позитивних умов для професійної та соціально-психологічної адаптації молодого фахівця до умов служби й налагодження стосунків у службовому колективі;

2) початковий етап служби – відбуваються адаптація до умов служби, формування певних професійних навичок і вміння виконувати посадові обов'язки, створення сприятливої морально-психологічної атмосфери для розвитку позитивної мотивації та бажання якнайшвидше посісти своє місце в діяльності структурного підрозділу;

3) етап становлення та входження у посаду – відбуваються вивчення й аналіз процесів становлення на посадах молодих співробітників, їм надається допомога у виконанні посадових обов'язків та розвитку морально-ділових якостей, необхідних для подальшої служби на посадах із більшим обсягом роботи.

На останньому етапі працівник повинен перейти до самостійної діяльності. З'являються елементи творчості. Одним із найважливіших завдань на цьому етапі є підвищення психолого-педагогічної компетентності та формування практичних навичок щодо виконання посадових обов'язків, вирішення якого полягає у вивченні індивідуально-психологічних особливостей і рівня підготовки молодих працівників до виконання обов'язків; у з'ясуванні труднощів, проблем і наданні допомоги у плануванні й організації їх роботи; у забезпеченні оптимального навантаження та змісту й рівня складності службових завдань на першому році служби з подальшим його ускладненням.

У процесі адаптації правоохоронців можна виділити три періоди: адаптаційну напругу, стабілізацію й адаптаційне стомлення. Власне переживання кризи професійних експектацій виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи та зарплатою.

На думку вчених, існують два можливі варіанти вирішення цієї кризи: 1) конструктивний: активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та набуття досвіду роботи; 2) деструктивний: звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне чи непродуктивне виконання професійних функцій. Конструктивно переживаючи кризу, правоохоронці піднімаються на більш високий рівень розвитку, що пов'язано з тим, що криза призводить до перебудови психологічної структури особистості, породжуючи соціально-психологічну напруженість; ця криза стимулює професійний розвиток особистості. Людина, яка перебуває в постійному пошуку нових, більш ефективних способів виконання діяльності, підвищуючи свою кваліфікацію, прагне реалізувати себе в роботі, має більше шансів на успішне подолання кризи професійних експектацій. Ця криза змушує правоохоронців переоцінити набутий життєвий досвід, референтне оточення, загальний рівень розвитку та професійну компетентність.

У ситуації вимушеної зміни професії, яка може бути детермінована різними соціально-економічними (скорочення штату, реорганізація підрозділу, зміна умов оплати праці), соціально-культурними (низький рівень професійної мобільності, «прикутість» до регіону проживання) та індивідуально-особистісними чинниками (психологічна неготовність до виконання професійної діяльності), знижується загальний рівень адаптивності особистості, і, як варіант деструктивного розвитку кризи, це може спричинити особистісну ригідність щодо нового предмета праці (що проявлятиметься у ставленні до колективу, продуктів праці, пошуку можливостей професійного вдосконалення тощо). У сучасних умовах нерідко відбувається переорієнтація фахової спрямованості частини особового складу правоохоронних органів і підрозділів, багато хто з працівників висловлює намір залишити службу.

Згідно з останніми статистичними даними, отриманими від Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України, кількість звільнених із лав Національної поліції за 2016 рік становить 17063 чол., із них 9147 звільнились за власним бажанням, що становить

53,6 % від загальної кількості (більше половини особового складу). У 2015 році із 18090 чол. 8527 звільнились за власним бажанням (47,1 %), у 2014 році – із 26137 чол. за власним бажанням звільнилось 12132 (46,4 %), у 2013 році звільнились 12803 правоохоронці, з них за власним бажанням – 7364 (57,5 %). Отже, можна констатувати, що з роками ситуація не покращується.

На нашу думку, в роботі з такими співробітниками керівникам служб варто підвищувати рівень усвідомлення молодими працівниками потреби продовжувати службу, підтримувати психологічну готовність до подолання труднощів. При цьому головну увагу слід зосереджувати на тому, щоб завдання службової діяльності стали для молодих працівників особисто важливими. Для підтримки інтересу правоохоронців до служби треба, щоб вони бачили реальну перспективу службового росту.

До основних факторів, що сприяють успішній професійній адаптації співробітників правоохоронних органів, дослідники відносять такі: високі адаптаційні можливості особистості, позитивні стосунки з колегами та керівництвом, наявність необхідних практичних знань, умінь і навичок, підвищення кваліфікації, професійна мотивація, сприятливі матеріально-економічні умови служби, теплі стосунки в родині [5, с. 23–30]. Натомість до негативних факторів належать неусвідомлений вибір майбутньої професії, низький рівень практичної підготовки спеціалістів, недостатні соціальна захищеність і матеріально-технічне та фінансове забезпечення службового персоналу, об'єктивні фактори дезорганізованості правоохоронної системи в цілому, що спричиняє порушення режиму труда й відпочинку [9, с. 200]. Зважаючи на вищевикладене, успішним можна вважати процес професійної адаптації правоохоронців, результатом якого є досягнення таких цілей: швидке досягнення робочих показників, звикання до трудового колективу, засвоєння основних вимог корпоративної культури й правил поведінки, зниження тривожності та невпевненості, розвиток позитивного ставлення до обов'язків, задоволеність роботою, скорочення плинності кадрів.

**Висновки.** Криза професійних експектацій правоохоронців починається з професійної ада-

птації, яка, на думку вчених, може тривати 1–3 роки, і передбачає вдосконалення особистісної структури правоохоронця, розвиток професійно значущих якостей, формування індивідуального стилю професійної діяльності й розвиток прийомів самооцінки, саморегуляції та самовдосконалення. До головних чинників кризи професійних експектацій правоохоронців належать труднощі професійної адаптації, складнощі в оволодінні професією й сумніви в доцільності її вибору, розбіжність юнацьких очікувань і реальності, специфіка службової діяльності.

На нашу думку, проблема подолання кризи професійних експектацій правоохоронців має вирішуватися в межах психологічного супроводу діяльності особового складу правоохоронних органів у таких напрямках: індивідуальне психологічне консультування, надання психологічної допомоги випускникам ВНЗ системи правоохоронних органів, тренінги особистісного та професійного зростання, впевненості в собі й подолання труднощів професійного становлення, психопрофілактика, а також психотехнології, спрямовані на усвідомлення наявних особистісних ресурсів, рефлексію професійного розвитку, розвиток стратегій і навичок поведінки, що призводить до конструктивного подолання криз. Основними шляхами подолання кризи професійних експектацій можуть бути активізація ресурсів професійної діяльності, самоосвіта, професійне вдосконалення, корекція мотивів праці та «Я»-концепції тощо.

Як висновок зазначимо, що подолання кризи вимагає від правоохоронця професійного вчинку і психологічно компетентного ставлення до себе. Не кожна людина може самостійно знайти конструктивний вихід із кризи. Для цього є необхідним об'єднання зусиль керівника, наставника, психолога підрозділу та працівників кадрового апарату, їхній спільний вплив на інтенсивність цього процесу, спільне встановлення критеріїв і шляхів цілеспрямованого, свідомого управління. Це завдання, на нашу думку, повинно бути першочерговим для правоохоронних органів, оскільки від його вирішення залежать якість служби молодих правоохоронців, ефективність їх включення в професійну діяльність підрозділу, плинність кадрів тощо.

#### Список бібліографічних посилань

1. Царьов О. Д. Професійне самовизначення майбутніх правоохоронців у ВНЗ МВС України. *Вісник Луганського національного університету імені Т. Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. Вип. 19 (1). С. 197–201.
2. Еникеев М. И. Общая, социальная и юридическая психология : учеб. для вузов. 5-е изд. СПб. : Питер, 2003. 752 с.
3. Синявский В. В. Психолого-педагогические вопросы профессиональной адаптации выпускников профтехучилищ : дис. ... канд. пед. наук. М., 1974. 195 с.
4. Чистякова С. Н., Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников: организация и управление. М. : Педагогика, 1987. 160 с.

5. Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Професійна адаптація працівників ОВС : метод. рек. / за заг. ред. В. О. Соболева. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 70 с.
6. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учб. літ., 2011. 468 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов. высш. пед. учеб. заведений. М. : Академия, 2004. 304 с.
9. Гостеева Т. В. Особенности адаптационного потенциала профессионального резерву ОВС. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 5 (36). С. 195–200.

Надійшла до редколегії 02.10.2017

### **ПОЛУХИНА М. П. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭКСПЕКТАЦИЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ**

Рассмотрены вопросы психологических особенностей кризиса профессиональных ожиданий правоохранителей с учётом специфики их службы. Проанализированы взгляды зарубежных и отечественных учёных об успешном процессе профессиональной адаптации, результатом которого являются быстрое достижение рабочих показателей, привыкание к трудовому коллективу, освоение основных требований корпоративной культуры и правил поведения, снижение тревожности и неуверенности в себе, развитие позитивного отношения к обязанностям, удовлетворённость работой, сокращение текучести кадров. Приведены предложения относительно путей преодоления кризиса профессиональных ожиданий.

**Ключевые слова:** правоохранители, правоохранительные органы, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональная адаптация, кризис профессиональных ожиданий.

### **POLUKHINA M. P. PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF THE CRISIS OF PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS**

Theoretical and psychological principles of the peculiarities of the crisis of professional expectations of young law enforcement officers and the main factors provoking the emergence of this crisis have been revealed with the reference to the works of foreign and domestic scholars. The author has carried out the analysis of the views of foreign and domestic scholars on the problem of professional adaptation and the main difficulties encountered by young law enforcement officers at the beginning of independent work activity; has considered the factors contributing to the successful process of professional adaptation of law enforcement officers. On the basis of the conducted analysis of the regulatory base and scientific sources, the author has made a conclusion about the lack of theoretical and applied research on the development of an effective system of psychological prevention of crises of professional expectations and the ways to overcome them by law enforcement officers that should be an important direction of psychological support for the process of overcoming the psychological difficulties of the professional formation of young law enforcement officers. The author has provided propositions on the ways to overcome the crisis of professional expectations of law enforcement officers, which include the activation of resources of professional activity, self-education, professional development, correction of motives of work and "I"-concept, etc.

**Keywords:** law enforcement officers, law enforcement agencies, professional development, professional formation, professional adaptation, crisis of professional expectations.

УДК 159.9:351.743(477)

### **Н. Є. ТВЕРДОХЛЄБОВА,**

аспірант кафедри соціології та психології факультету № 6  
Харківського національного університету внутрішніх справ;  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3139-4308>

### **УРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Проаналізовано специфічні проблеми інтеграції гендеру в процес реформування поліцейських сил у сучасних умовах. Обґрунтовано необхідність створювати репрезентативні за кадровим складом інститути поліцейських сил. Сформульовано рекомендації щодо вдосконалення побудови правоохоронної системи, яка має передбачити оптимальне використання людського ресурсу для підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронних органів.