

тільки розв'язуються різноманітні особистісні та професійні проблеми фахівців, а, перш за все, засвоюються засоби їх вирішення у подальшому та шляхи і вміння розвитку в собі необхідних для цього компетентностей. Все це в остаточному підсумку підтверджує високий ступінь ефективності психологічних тренінгових технологій в індивідуально-професійному розвитку фахівців.

Поряд із низкою якостей та навичок, які формуються у фахівців внаслідок участі їх у конкретній тренінговій програмі, універсальні особистісно-професійні тренінгові ефекти, як загальні та невід'ємні новоутворення, з різною силою вираженості і формою прояву будуть завжди складати результат психологічного тренінгу, майже як "за замовчанням". У свою чергу зазначені універсальні тренінгові ефекти (хоча і не так виражено) можуть виявлятися у найближчого соціального середовища учасників тренінгу.

Визначені універсальні тренінгові ефекти, зокрема, емоційно-енергетичний ефект, соціально-комунікативний ефект, ефект прагнення до самоактуалізації, ефект адекватної саморефлексії, ефект перенесення, пролонгований ефект тренінгу, ефект загального

індивідуально-професійного прогресу можуть виступати діагностичними критеріями ефективності проведених психологічних тренінгів.

1. Никандров В.В. Антитренінг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с. 2. Havelock N.G., Havelock M.C. Training for change agents. Institute for Social Research / Havelock N.G., Havelock M.C. // University of Michigan. – Ann, Arber, 1973. – 238 p. 3. Latham G.P., Saari L.M. Application of social learning theory to training supervisors through behavioral modeling / Latham G.P., Saari L.M. // Journal of Applied Psychology. – 1979. – P. 356-378. 4. Ямницький В.М. Психологічні чинники розвитку життєтворчої активності особистості в дорослому віці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.07 "Педагогічна та вікова психологія" / В.М. Ямницький. – К., 2005. – 34 с. 5. Бесчастный В.Н. Психология эффективного руководителя ОВД: научно-практическое пособие / Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. – Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. – 206 с. 6. Blum M. Industrial Psychology / Blum M., Naylor J. – New-York, 1968. – 588 p. 7. Kirkpatrick D.L. Tehniques for evaluating training programs / Kirkpatrick D.L. // Journal of the American Society of Training Directors. – 1959. – P. 13, 21-26. 8. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с. – (Серия "Психологический тренинг").

Надійшла до редколегії 11.03.2010р.

УДК 378.147

С.Б. Олексієнко, д-р психол. наук, с.н.с.

ЗАСТОСУВАННЯ ОКРЕМИХ ТЕХНІК НЕЙРО-ЛІНГВІСТИЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

У статті автор акцентує увагу на проблемі професійного розвитку співробітників правоохоронних органів України. Автор розглядає можливості вживання окремої техніки нейро-лінгвістичного програмування в контексті оптимізації особового розвитку співробітників правоохоронних органів виходячи з розвитку комунікативних властивостей особи відповідно до вимог оперативно-розшукової діяльності.

Ключові слова: комунікативна підготовка, професійний розвиток, нейро-лінгвістичне програмування, оперативно-розшукова діяльність, співробітник правоохоронних органів.

In the article the author draws his attention to the problem of professional development of employees of the law enforcement bodies of Ukraine. He considers possibility of applying separate techniques of neurolinguistic programming within the optimization of personal development of employees of the law enforcement bodies based on development of communicative characteristics of a personality according to requirements of real-time searching activities.

Keywords: communicative training, professional development, neurolinguistic programming, real-time searching activities, an employee of the law enforcement bodies.

Комунікативна компетентність співробітника правоохоронних органів України (вміння обмінюватись інформацією, встановлювати психологічний контакт, діагностувати оману та нещирість з боку співрозмовника, впливати на особистість в оперативному вигідному плані тощо) є однією з найважливіших складових професійної майстерності в умовах сьогодення.

Однією з найбільш ефективних технологій професійного розвитку співробітників правоохоронних органів є, на думку автора, психологічні тренінги з використанням технік та прийомів нейролінгвістичного програмування, які, з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, стають невід'ємною частиною професійного удосконалення людини. На сьогодні тренінгові технології є дієвим, визнаним у світі засобом підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, інтенсифікації самої діяльності і розвитку організації в цілому. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін опанувати великий обсяг інформації і закріпити отримані знання й уміння на практиці.

Проведений автором аналіз [5;6] оперативно-розшукової діяльності дозволив стверджувати, що найбільш значущими у професійному аспекті її компонентами є когнітивна і комунікативна. Такий висновок знаходить своє підтвердження і у процесі опитування співробітників правоохоронних органів з числа оперативного складу.

Нейро-лінгвістичне програмування (НЛП) виділяє основні уміння спілкування (конструювання цілей, конгруентність, рапорт, входження у ресурсний стан тощо) і виокремлює етапи оволодіння (підстроювання, ведення, закріплення, створення нової стратегії). Аналіз спілкування оперативних співробітників правоохоронних органів [5] переконує, що в основі недостатньої ефективності їх комунікацій виявляються причини, що зумовлюють перекручування цього процесу.

Ефективне спілкування формується в процесі постійного проходження її різних стадій. Приєднання, у цьому смислі, є найбільш важливим елементом. Воно досягається за допомогою двох комунікативних каналів: вербального і невербального. Найбільш складними і, одночасно, ефективними в спілкуванні є методи "віддзеркалювання" і "залучення". "Віддзеркалювання" – це процес повернення партнеру по спілкуванню різних аспектів його власної невербальної поведінки [8, с.28]. "Залучення" розкриває процедуру, при якому дві або більше особи втягують у ритми один одного і синхронізуються. Обидва прийоми забезпечують підстроювання комунікаторов один до одного, тим самим, формуючи "рапорт".

Рапорт (від фр. rapport – зв'язок, відношення) – вживається в закордонній літературі для позначення близьких міжособистісних стосунків. На думку Л.Д.Столяренка подібний зв'язок створюється за допомогою наступного алгоритму:

а) перевірка ступеня довіри партнера по спілкуванню;

б) встановлення відповідності тону і типу голосу партнера; адекватного подиху; відповідності ритму рухів тощо;

в) відповідність пози тіла партнера [10, с.159].

Встановивши рапорт зі співрозмовником, можна непомітно "повести" його за собою позою, тембром голосу, подихом і іншими невербальними засобами, а також за допомогою переконливої аргументації підвести до бажаного результату.

Ефективності спілкування сприяють такі уміння як сенсорна чутливість, психологічна гнучкість і конгруентність.

Сенсорна чутливість – загальна здатність людини до відчуттів, що виконує сигнальну функцію щодо інформації, що надходить, впливу тощо. Чутливість дозволяє сприймати будь – які зміни партнера по спілкуванню, конструювати весь хід процесу комунікації. Окремі сигнали обумовлюють необхідні зміни у спілкуванні. Основою для цього є сигнали вербальної і невербальної поведінки. Тренування сенсорної чутливості може здійснюватися за наступним планом:

а) щоденне тренування у спостережливості за поведінкою людей;

б) уміння по невербальних сигналах дізнаватися психічний стан людини (калібрування);

в) виявлення систематично повторюваних ознак у поведінці (паттерн) людини в психологічно складних ситуаціях (стрес, афект, фрустрація тощо). У процесі розвитку сенсорної чутливості варто мати на увазі, що основні помилки в інтерпретації поведінки партнера по спілкуванню відбуваються з точки зору накопиченого людиною досвіду.

Сенсорна чутливість (уміння помічати і розпізнавати невербальні сигнали партнера), що також можна визначити як спостережливу чутливість (здатність спостерігати, тобто бачити і чути іншої людини й одночасно запам'ятовувати, як він виглядав і що говорив). А.А.Алексеев, Л.А.Громова [1, с. 83], вважають, що при розмові з людиною спостереженню підлягають:

- мовні акти, їхній зміст, послідовність, інтенсивність, спрямованість, частота, тривалість, рівень експресії, особливості лексики, граматики, фонетики, інтонації і голосових якостей співрозмовника, мовна синхронізація, графічні прояви (почерк, малюнок);
- виразні рухи (обличчя і тіла);
- переміщення і пози людей, дистанція між ними, швидкість і напрямки рухів;
- тактильні впливи (торкання, що підтримують жести, поштовхи), передача предметів;
- запахи і локалізація їхніх джерел;
- сполучення перерахованих дій, ознак і характеристик.

Так, Р.Джонсон [3, с. 56] відзначає: "Для професійного комунікатора зміст комунікації полягає в одержуваній відповіді. Комунікатор повинен приймати реакцію співбесідника як зворотний зв'язок. Якщо відповідна реакція не відповідає посланому повідомленню, він повинен змінювати власну поведінку доти, поки не одержить бажаної для себе відповіді". Йому вторить Джон Гріндер, один із засновників НЛП: "Слова – це слухи, поки вони не підтверджені невербальною комунікацією".

В. Морозов [8, с.48] розглядаючи сенсорну чутливість, визначає даний термін як здатність людини помічати зміни в таких елементах як:

1. положення тіла;
2. жести;
3. вираз обличчя;

4. рух очей;

5. колір шкіри;

6. дихання;

7. голос: голосність і тембр;

8. мова: темп, ритм тощо.

Також автор [8 с. 49] відзначає, що в якості корисних внутрішніх питань, що можуть допомогти визначити, те, що робота ефективна, рекомендується задавати: "Як я довідаюся, що людина мене розуміє і як і раніше зацікавлений у роботі?", "Як я довідаюся, що людина співробітничала з мною в рішенні своєї проблеми?", "У якому внутрішньому стані знаходиться людина?".

Відзначимо, що у людей є тенденція "приклеювати" ярлики до невербальної поведінки достатньо швидко. Так, наприклад, людина, яка сидить зі схрещеними ногами, може показатися оперативному співробітнику такою, що захищається (закрита поза). Як тільки приклеєний ярлик "людини, яка захищається", може з'явитися тенденція поводитися з таким співрозмовником як саме з таким. Насправді людині може просто найбільше комфортно почувати себе в даному положенні.

Оперативний співробітник повинен бути точним і конкретним у визначенні невербальної поведінки. Навіть дрібні деталі надають йому інформацію. Одні люди дуже яскраво подають невербальні сигнали, інші – менш виразно. Легко потрапити в пастку приклеювання ярликів до поведінки: "Він виглядає сердитим" чи "Вона виглядає заклопотаної".

Оперативний співробітник більш зацікавлений у зрачках (паттернах) поведінки, чим у занадто послішньому приклеюванні ярликів. Необхідний час для того, щоб виявити значення окремого паттерна поведінки. Практик починає зауважувати, що, наприклад, сумнів, виявляється коливаннями і зниженням тону голосу, коли мова сповільнюється, ока дивляться нагору і рухаються ліворуч та праворуч, голова відкидається нагору, а брови похмуріються. Варто звертати увагу на те, що відрізняє людей друг від друга й унікати швидких висновків і узагальнень. Як підкреслює Р.Джонсон: "Якщо приклеювати ярлики занадто швидко, можна піддатися спокусі поводитися з іншими як з ярликами, а не як з індивідуумами".

Іншою властивістю особистості, що зумовлює ефективність процесу спілкування є психологічна гнучкість. Здатність зміни своєї поведінки в залежності від обставин ситуації і реакції партнера по спілкуванню забезпечує якість спілкування. Очевидно, що нова поведінка є причиною іншої реакції, а отже і очікуване вирішення проблеми. З метою придбання гнучкості вбачається доцільним змінити устояні звички в поведінці, мисленні, сконструювавши їх нові варіанти тощо.

Гнучкість поведінки можна також охарактеризувати, як здатність мати більш ніж один емоційний стан, переживання чи вчинки, уміння змінюватися у відповідь на вплив зовнішньої ситуації, що дозволяє розширити можливості звичної реакції, що обмежує здатність домагатися результату.

Як відзначає Дж. Коннор [4, с.26]: "Опанування тільки одним способом робити речі – це відсутність вибору взагалі. Іноді цей спосіб буде спрацьовувати, іноді ні; так що завжди знайдуться такі ситуації, з якими ви не в змозі будете справитися. Два способи поставлять вас перед дилемою. Мати вибір – це, виходить, бути здатним використовувати принаймні, три підходи до ситуації. У будь – якій взаємодії та людина, у якої більша гнучкість поведінки, буде контролювати ситуацію,...чим ширше вибір, тим більше шансів на успіх".

Як указують деякі закордонні автори [2, с.26] "Якщо ви завжди робите те, що робили завжди, те ви і будете

одержувати завжди те, що завжди одержували. Якщо те, що ви робите, не працює, зробіть що-небудь інше

В. Морозов [8, с.25-26], для розвитку поведінкової гнучкості, пропонує дотримувати наступних принципів:

2. Кожна проблема має своє вирішення.

3. Будь-яка поведінка є вибором найкращого варіанта з наявних у даний момент. Усі ми завжди робимо тільки краще з того, що можемо – просто робити краще доки не навчилися. Не слід корити себе за минулі помилки: там і тоді ми робили краще в рамках того, що знали і вміли.

3. Не існує поразок, є тільки зворотний зв'язок. Будь-яка невдача — це не привід для самозвинувачень, а реальна можливість чомусь навчитися. Якимсь новим способом.

4. Проблеми і невдачі – це механізми зворотного зв'язку. Саме вони надають нам інформацію, що потрібна нам. Проблеми і невдачі можуть бути сигналом до зміни напрямку. Інформацією про те, що ми йдемо не в тому напрямку.

5. Кожний має усе, що йому необхідно. У нас є всі ресурси для того, щоб бути ким завгодно, робити всі або що завгодно — за умови, що ми здатні використовувати ці ресурси в потрібний момент і в потрібній послідовності.

6. Кожна ситуація має декілька виборів. Тому якщо щось не працює, зробіть це по-іншому. Якщо ми не досягли потрібного результату деяким, нехай навіть єдино вірним, способом, треба спробувати цілком змінити свій підхід. Той самий спосіб дії або манера поведінки дають ті ж самі результати — часто жалюгідні чи неекологічні. Інші ж підходи можуть призвести до бажаного.

Конгруентність (від лат. congruens – розмірний, відповідний) – сумісний при накладенні [8, с.144]. У кожної людини "Я" має безліч частин, котрі у випадку певної узгодженості поєднуються і спрямовують зусилля на досягнення результату, вибираючи при цьому єдиний спосіб взаємодії.

Так, у контексті викладеного, можна говорити про конгруентність даної людини. У іншому випадку, виявляється неузгодженість, що не може бути таким, що не контрольоване людиною і достатньо вільно виявляється при спостереженні. Приведемо приклад опису людини, що діє не конгруентно. Людина говорить: "Я люблю свою дружину!", але губи і тіло її стиснуті, темп мови швидкий, голос високий і голосний, то в цьому випадку можна говорити про неконгруентну поведінку. На цьому прикладі видно, що говорить він одне, робить інше, а бажає – зовсім третє. Така неконгруентність помітна для оточуючих його людей. У зв'язку з цим, варто виявляти елементи неконгруентності, аналізуючи поведінкову інформацію партнера по спілкуванню: обличчя (особливості мускулатури обличчя і шиї, положення брів, рота і їх вираження тощо); руки (жестикація, спрямованість і т.д.); подих (видихи, затримка, поглиблене дихання); ноги (положення і спрямованість); поза тощо.

Робота з конгруентністю повинна здійснюватися у двох напрямках. З одного боку – варто відслідковувати її в партнера, а з іншого боку – здійснювати своє внутрішнє пророблення "Я". У процесі самоаналізу необхідно:

а) забезпечити встановлення стану конгруентності ("вовлеченність", зосередженість на виконанні задачі) і неконгруентності (стан внутрішньоособистісного конфлікту, протиріччя бажань і слів, думок і справ);

б) ознайомитися з частинами свого "Я";

в) визначити цілі й бажання кожної з частин особистості;

г) сформулювати пріоритетні цілі;

д) забезпечити досягнення згоди між різними частинами особистості.

Така робота може привести до узгодження та урівноваження різних частин особистості, підвищенню конгруентності і ефективності спілкування в загалі.

Важливим прийомом, що посилює ефективність спілкування є встановлення добре сформульованого майбутнього результату. Здійснюючи збір інформації, необхідно спиратися не тільки на свідому її інтерпретацію, але і сенсорне сприйняття. У процесі взаємодії, за звичай, виявляється великий обсяг потоку інформації, частина якої дійсно нам необхідна. З цієї причини важливо сформулювати мету і визначити результат. Формування результату партнера можуть перешкодити:

а) озайомлення зі своїми обмеженнями, а не особистісним потенціалом;

б) фіксування свідомості тільки на проблемах, а не рішеннях;

в) негативне відношення до свого минулого, що позбавляє людини використовувати позитивний досвід;

г) формування негативних відносин у родині й оточенні для демонстрації своїх особистісних змін.

У той же час результат повинен відповідати наступним вимогам:

а) мати позитивний образ;

б) знаходити підтвердження в сенсорному досвіді й у процесі свідомої інтерпретації;

в) створити об'єктивний контекст результату;

г) забезпечити результат у наступному;

д) зберегти позитивні побічні ефекти.

Іншим досить ефективним засобом особистісного розвитку є ресурсний стан людини. Під останнім розуміється оптимальний внутрішній стан і досвід людини, що засновані на спогадах про минулу ефективну працю, позитивні психологічні стани, впевненість у собі тощо. Ресурс може бути витягнутий і при необхідності використаний при спілкуванні. Для оволодіння ресурсними станами необхідно:

а) пошук спогадів про успіх у минулому і зведення їх у загальний банк даних;

б) систематичне вилучення з банку даних спогадів і переживань стану успіху, задоволеності собою тощо;

в) з метою швидкого виклику необхідного психічного стану доцільно, його "якорити";

г) забезпечення подвійної процедури (вилучення з пам'яті і "якоріння").

У процесі спілкування, необхідно використовувати і ресурсний "якір", що сприяє збільшенню сил і допомагає домогтися успіху.

Іншим блоком професійно важливих якостей особистості правоохоронця, який здійснює оперативно – розшукову діяльність є система його саморегуляції. Здатність людини до цілеспрямованої побудови та довільної регуляції власної діяльності є найважливішою умовою ефективності її діяльності. Це виявляється в оперативно – розшуковій діяльності з усвідомлення своїх індивідуально-особистісних можливостей і особливостей, розвитку мотиваційної готовності до високоєфективної діяльності. Останнє обумовило необхідність розкриття механізму саморегуляції і виявленні шляхів його формування.

Очевидно, що в діяльності оперативних співробітників правоохоронних органів процес саморегуляції здійснюється безупинно. Термін "саморегуляція" щодо розвитку особистості розуміється нами як установа його відповідності між фактично доступним ("Я – реальне") і необхідним станом ("Я – ідеальне") для певного етапу професійної діяльності. На підставі викладеного

можлива побудова моделі механізму саморегуляції, що має наступну структуру:

- виявлення невідповідності між необхідним і фактично досягнутим станом особистості;
- ухвалення рішення щодо усунення виявленої невідповідності;
- виділення цілей, дій і способів усунення невідповідностей.

Удосконалення системи саморегуляції особистості правоохоронця здійснюється через зміну структури його компонентів (цінності, цілі, ідеали, "Я – концепція", рівні домагань, самооцінка тощо) і функціональні відносини. Цінність будь – яких планів розвитку особистості очевидна тільки при забезпеченні повної саморегуляції і систематичної роботи над собою. Вольова регуляція виявляється на особистісному рівні довільного керування, що забезпечує використання особистісних засобів. Практично у всіх випадках дана якість людини повинна бути "вбудованою" у професійну діяльність і у певному смислі враховуватися в процесі розвитку особистості оперативних співробітників правоохоронних органів. Особливі умови оперативної – розшукової діяльності викликають різні порушення нормальної діяльності функціональних систем людини. З цієї причини виникає природна потреба відновлення порушеної рівноваги і забезпечення збалансованості психічних процесів. Одночасно, з метою пристосування до нестандартних ситуацій може формуватися мотив дії (діяльності), що призводить до активізації системи психічної саморегуляції. У психології виділяють три види психічних дій: емоційно – вольові; мотиваційні і особистісні.

Емоційно-вольова саморегуляція представляє комплекс властивостей, що характеризують такі уміння як: володіти собою, своїми діями і почуттями, здатність свідомо підтримувати і регулювати свою поведінку і самопочуття в особливих умовах оперативної – розшукової діяльності. По справедливому зауваженню К.К.Платонова, баланс емоційного і вольового компонентів психіки при домінуванні волі над емоціями визначає ступінь самовладання [7, с.112]. Вольовий компонент включає тут дії, що пов'язані при їхньому виконанні з більш-менш вираженими внутрішніми, психічними зусиллями. Кожне вольове зусилля проходить низку етапів:

- визначення мети й усвідомлення самого прагнення щодо її досягнення;
- уявлення про варіанти досягнення мети;
- поява чи підкріплення або ж спростування наявних можливостей;
- боротьба мотивів і вибір мети;

УДК 159.98:199.944

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ВІД МАНІПУЛЯТИВНИХ ВПЛИВІВ

Обговорюються особливості психологічного захисту від маніпулятивних впливів у військовій сфері, зазначається актуальність формування антиманіпулятивних психологічних настанов у майбутніх офіцерів у контексті головних аспектів теорії впливу.

Ключові слова та терміни: маніпуляція, інформаційна війна, інформаційних тероризм, антиманіпулятивний вплив; міжсуб'єктна взаємодія; внутрішньоособистісний психологічний захист; елементи актуалізаційної терапії.

The peculiarities of psychological defense from manipulative influence in the military sphere are discussed. The actuality of formation of anti-manipulative psychological sets in the future officers in the context of the main aspects of influence theory is emphasized.

Keywords: manipulation, information warfare, information terrorism, anti-manipulative influence; intersubject interaction; interpersonal psychological defense; elements of actualizing therapy.

Армія, як соціальний інститут, створена для захисту держави, оскільки армія – це організоване об'єднання озброєних людей, що утримується державою з метою

- реалізація прийнятого рішення.

У залежності від смислу діяльності змінюються і види саморегуляції, до яких можна віднести наступні: самосповідь, самопереконавання, самонаказ, самонавіювання, самопідкріплення. Сутність перерахованих методик складається у формуванні внутрішньої установки, позитивного відношення до себе, до своїх цілей та способів діяльності.

Саморегуляція мотиваційних складових у життєдіяльності оперативного співробітника правоохоронних органів, на наш погляд, є одним з найбільш значимих елементів. Діапазон мотивів, що визначають діяльність такий самий широкий, як й спектр індивідуальних розбіжностей людей, способів і причин організації ними своєї мотивації. Аналіз системи мотивації досліджуваного контингенту, що здійснює діяльність в особливих умовах ОРД переконує, що існують два механізми мотиваційної саморегуляції: безпосередня мотиваційна саморегуляція припускає усвідомлений перегляд своєї мотиваційної системи за допомогою методів психосаморегуляції [254]. Система опосередкованої регуляції мотивації реалізується в наслідок впливу на центральну нервову систему за допомогою непрямих факторів неочевидного впливу (наприклад, дихальна система вправ, холотропне дихання, медитативні техніки).

Наприкінці варто підкреслити, що сучасні психотехнології сприяють значному особистісно-професійному розвитку особистості суб'єкта оперативної – розшукової діяльності, наповнюючи цей процес новим змістом.

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно. или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и сбросить взаимопонимание с людьми.- СПб.: Эконом, школа, 1993.- 352 с. 2. Бэндлер Р., Гриндер Дж. Из лягушек в принцы. – М., 1999. 3. Джонсон Р. 40 упражнений тренинга НЛП. – СПб, 2003. 4. Коннор Дж. Введение в НЛП – М., 2002 – 198 с. 5. Олексієнко С.Б. Психологічний аналіз особливостей оперативної розшукової діяльності. Хмельницький.: Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, № 36, 2006. – 192-197с. 6. Олексієнко С.Б. Специфіка розвитку особистості правоохоронця в умовах оперативної розшукової діяльності. – К.: Актуальні проблеми юридичної психології. Видавництво Національного Університету внутрішніх справ, 2006, с. 195-199. 7. Платонов К.К. Структура и развитие личности.- М.: Наука, 1986.- 255 с. 8. Путеводитель по НЛП / Сост. А.Морозов. – СПб, 2003. – 287 с. 9. Ситников А.П. Актиологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии / Ситников А.П. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с. 10. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел: учебное пособие / Столяренко А.М. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 238 с. 11. Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно – розыскной деятельности. – М., 2005.

Надійшла до редколегії 11.02.2010р.

I.M. Радкович, здобувач

наступальної або оборонної війни. У ХХ–ХХІ століттях за умов розвитку технологій маніпуляції індивідуальною та масовою свідомістю з'явилися такі поняття, як "інфо-