



**Лефтеров Василь Олександрович -**

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології Національного університету «Одеська юридична академія», полковник міліції у запасі. Автор 200 наукових та навчально-методичних публікацій, у тому числі 7-х монографій, 15-ти навчально-методичних та науково-практичних посібників в галузі психології

діяльності в особливих умовах, юридичної психології, теорії та практики психологічного тренінгу, психології управління, соціальної та організаційної психології. Практична діяльність - проведення соціально-психологічних та професійно-орієнтованих тренінгів, психологічний супровід впровадження інтерактивних, імітаційних методів у навчання правоохоронців, рятувальників, лікарів тощо. Участь в реформуванні Національної поліції України в якості тренера-викладача з професійного навчання різних категорій поліцейських.

2017

ГУРСЬКИЙ В.Є.  
ЛЕФТЕРОВ В.О.

М О Н О Г Р А Ф І Я

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ  
РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ  
СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ  
ІМІТАЦІЙНИМИ ЗАСОБАМИ**



**Гурський Віктор Євгенович -**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри спеціальних дисциплін та фізичного виховання факультету підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції Донецького юридичного інституту МВС України. Наукові інтереси в галузі психології діяльності в особливих умовах, юридичної та професійної психології. Практична

діяльність – тренер-викладач спеціальних дисциплін (вогнева підготовка, тактична підготовка), психологічний супровід впровадження та використання в системі професійної підготовки інтерактивних, імітаційних методів навчання поліцейських Національної поліції України.

ГУРСЬКИЙ В.Є., ЛЕФТЕРОВ В.О.

М О Н О Г Р А Ф І Я

2017

**Гурський В.Є., Лефтеров В.О.**

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК  
ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ  
ІМІТАЦІЙНИМИ ЗАСОБАМИ**

***Монографія***

**Одеса  
2017**

УДК 159.9:351.746  
ББК 88.573  
Г 95

Рекомендовано до друку вченою радою  
Національного університету цивільного захисту України,  
(протокол № 13 від 30.05.2016 року.

**Рецензенти:**

**Тімченко О.В.** - доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України;

**Приходько І.І.** - доктор психологічних наук, професор, начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України Національної академії Національної гвардії України;

**Горустович Ю.В.** – начальник управління превентивної діяльності Головного управління Національної поліції України в Донецькій області.

**Гурський В.Є., Лефтеров В.О.**

Професійно-психологічний розвиток працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами: монографія / В.Є. Гурський, В.О. Лефтеров. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. – 164 с.

*Монографію присвячено дослідженню психологічних аспектів розвитку професійно важливих якостей працівників поліції підрозділів спеціального призначення імітаційними засобами. Здійснено теоретичний аналіз підходів до розвитку особистісно-професійних якостей фахівців ризиконебезпечних професій, а також психологічних та методичних засад застосування імітаційних засобів пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів у підготовці спеціальних підрозділів.*

*Емпіричним шляхом доведено, що працівники спецпідрозділів поліції, які під час професійної підготовки використовують імітаційні засоби, мають більш високий рівень розвитку рішучості, волевої регуляції, самостійності, прагнення до досягання мети й перемоги, готовності діяти в умовах невизначеності, впевненості у собі, стресостійкості, зваженості та гнучкості мислення й інших професійно важливих якостей. Розроблено психологічні рекомендації щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку особистісно-професійних якостей працівників спецпідрозділів поліції, необхідних для ефективних дій в екстремальних умовах.*

ISBN 978-966-308-0

© Гурський В.Є., © Лефтеров В.О., 2017

© Національний університет цивільного захисту України, 2017

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                                     |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                                                                                   | <b>5</b> |
| <b>РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ.....</b>                                                         |          |
| 1.1. Теоретичний аналіз підходів психологічної науки до розвитку особистісно-професійних якостей фахівців ризико-небезпечних професій.....                                                          |          |
| 1.2. Вимоги до професійно важливих якостей працівників спеціальних підрозділів МВС України, необхідних для успішного виконання завдань в екстремальних умовах.....                                  |          |
| Висновки до розділу 1.....                                                                                                                                                                          |          |
| <b>РОЗДІЛ 2. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІМІТАЦІЙНИХ ЗАСОБІВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ.....</b>                                               |          |
| 2.1. Психологічні та методичні засади застосування імітаційних засобів для розвитку особистісних та професійних якостей фахівців.....                                                               |          |
| 2.2. Досвід застосування пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів у підготовці спеціальних підрозділів.....                                                                                          |          |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                                                                                                          |          |
| <b>РОЗДІЛ 3. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТАПІВ, МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ.....</b>                                                                 |          |
| Висновки до розділу 3.....                                                                                                                                                                          |          |
| <b>РОЗДІЛ 4. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ ІМІТАЦІЙНИМИ ЗАСОБАМИ.....</b>                               |          |
| 4.1. Аналіз результатів дослідження професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України залежно від їх досвіду використання імітаційних засобів під час професійної підготовки..... |          |
| 4.2. Експериментальне дослідження ефективності пейнтболу та страйкболу для професійно-психологічного розвитку працівників підрозділів спеціального призначення .....                                |          |
| 4.3. Психологічні рекомендації щодо використання пейнтболу,                                                                                                                                         |          |

|                                                                                                                           |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих<br/>якостей працівників спецпідрозділів поліції.....</b> |  |
| <b>Висновки до розділу 4.....</b>                                                                                         |  |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                                                      |  |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                    |  |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                       |  |

## ВСТУП

В сучасних соціально-політичних та економічних умовах розвитку суспільства особливо актуалізуються питання індивідуально-психологічного та професійного розвитку фахівців різних галузей, зокрема екстремальних видів діяльності, вимоги до рівня і якості праці яких постійно підвищуються.

Для виконання найбільш складних та ризиконебезпечних завдань органів внутрішніх справ тривалий час залучались спеціальні підрозділи МВС серед яких «Грифон», «Сокіл», «Титан», «Омега», «Скорпіон» та інші. На теперішній час в МВС України налічується більше 20-ти воєнізованих підрозділів спеціального призначення які беруть активну участь у спеціальних операціях і бойових діях на Донбасі, такі як: Богдан, Київ-1, Київ-2, Миротворець, Січ, Дніпро, Донбас, Слобожанщина, Харків-1, Харків-2, Чернігів, Золоті ворота, Шторм, Світязь тощо. Зазначені підрозділи задіяні для забезпечення спеціального режиму, виконання завдань протидиверсійного і антитерористичного характеру на території Донецької і Луганської областей.

У 2016 році на базі батальйонів особливого призначення та спецпідрозділів МВС створено КОРД (Корпус Оперативно-Раптові Дії) - новий, єдиний і універсальний спеціальний підрозділ Національної поліції України, в основу діяльності якого покладаються принципи служіння та захисту громадян України.

Діяльність спецпідрозділів поліції зазвичай відбувається у складних, ризиконебезпечних умовах, пов'язаних із затриманням і знешкодженням небезпечних злочинців, злочинних угруповань, визволенням заручників, вогнепальним і фізичним протистоянням, силовим забезпеченням різних спеціальних операцій органів внутрішніх справ тощо. В цих умовах ефективність професійної діяльності та рівень службового травматизму працівників спецпідрозділів залежить від особистісних і професійних якостей працівників, методів і засобів їх професійно-психологічної підготовки.

Не випадково професія працівника підрозділу спеціального призначення МВС України знаходиться в переліку найскладніших професій. За рівнем ризику та стресогенності вона прирівнюється до діяльності льотчика-випробувача. Ефективність професійної діяльності та рівень службового травматизму працівників спецпідрозділів поліції залежить від розвитку особистісних і

професійних якостей працівників, методів і засобів їх професійно-психологічної підготовки.

У психології, в межах проблеми розвитку особистості, її професійного становлення, достатньо широко розглядалася проблематика формування професійно важливих якостей, їхня типологія, структура і чинники, впровадження оптимальних засобів професійно-психологічної підготовки фахівців для підвищення рівня успішності й організації роботи, в тому числі в особливих умовах діяльності. Ці питання висвітлювалися вітчизняними і зарубіжними авторами, зокрема В. Барком, Г. Береговим, В. Бодровим, Е. Зеєром, Є. Клімовим, М. Логачовим, О. Матеюком, В. Медведєвим, О. Сафіним, О. Столяренко, В. Осьодло, Є. Потапчуком, І. Приходько, Д. Сьюпером, О. Тімченком, В. Шадріковим та ін.

Дієвими сучасними засобами підготовки фахівців воєнізованих спеціальних підрозділів є імітаційні методи, такі як ігрове моделювання, пейнтбол, страйкбол, інтерактивний лазерний тир тощо. Завдяки цим методам значно підвищується рівень професійного навчання працівників спецпідрозділів, розвиток у них основних професійних компетенцій та психофізичних навичок, у тому числі швидкості дій в умовах складної та динамічної обстановки, психологічної стійкості, творчого мислення, ініціативи, рішучості, самостійності, колективної згуртованості тощо. Разом із тим, на сьогодні у психологічній науці та практиці майже відсутні експериментальні дані щодо ефективності професійно-психологічного розвитку працівників воєнізованих підрозділів спеціального призначення зазначеними імітаційними засобами.

В запропонованій монографії здійснено ґрунтовний аналіз наукових досліджень з проблем розвитку професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів, необхідних для дій в екстремальних умовах. Проаналізовано психологічні та методичні засади використання імітаційних засобів для особистісно-професійного розвитку фахівців, зокрема, досвід застосування пейнтболу, страйкболу і лазерних тирів у підготовці спеціальних підрозділів. Визначено психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України імітаційними засобами, серед яких набуття працівниками здатності до аналізу ситуації, готовності самостійно приймати рішення та діяти в умовах невизначеності, рішучості, впевненості у собі, сміливості, стійкості до стресу,

гнучкості мислення, націленості на практичний результат і прагнення до оптимального виконання завдань, можливості засвоєння навичок психологічного впливу тощо; доведено ефективність застосування таких імітаційних методів як пейнтбол і страйкбол у професійно-психологічній підготовці працівників спецпідрозділів МВС до виконання службових завдань в екстремальних умовах.

Результати монографічного дослідження можуть бути використані у професійній підготовці та підвищенні кваліфікації працівників підрозділів спеціального призначення Національної поліції України й інших воєнізованих спецпідрозділів. Отримані результати дослідження також можна використовувати в різних освітніх та спеціалізованих установах для підготовки фахівців до виконання поставлених завдань в умовах надзвичайних ситуацій. Застосування розроблених психологічних рекомендацій щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції підвищить якість та ефективність професійно-психологічної підготовки працівників до виконання спеціальних операцій в екстремальних умовах діяльності.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ**

За сучасних умов демократизації суспільних відносин в Україні постає потреба подальшого вдосконалення професійної діяльності правоохоронців, розвитку співпраці і партнерських відносин правоохоронних інститутів держави із населенням. Адже охорона громадського порядку, боротьба зі злочинністю є одними з основних напрямків забезпечення національної безпеки, що загалом становить собою захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам.

На передньому краї охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю стоять правоохоронні органи, діяльність яких належить до найбільш складних професій і характеризується підвищеним рівнем екстремальності.

#### **1.1. Теоретичний аналіз підходів психологічної науки до розвитку особистісно-професійних якостей фахівців ризико-небезпечних професій**

Проблема розвитку професійно-психологічних якостей фахівців будь-якої професійної галузі завжди була в центрі уваги науковців, адже невинне прагнення людства досягати все більшої ефективності результатів праці залежить, передусім, від рівня підготовленості працівників, що її виконують. Не зменшуючи роль новітніх та ефективних засобів, методів і технологій удосконалення діяльності та зростання її результатів, людський, особистісний фактор усе ж залишається визначальним чинником професійної діяльності, оскільки найсучасніші прилади й технологічні процеси розробляють та реалізують живі люди – особистості, розвиток яких залежить від певних психологічних закономірностей та чинників.

Ідея розвитку особистості є однією з ключових в історії наук про людину та, зокрема, становлення психології як науки. «Особистість існує в розвитку», «особистість – система, що розвивається», «поза розвитком немає особистості» – ці твердження

міцно укорінилися в науковому вжитку.

Найперші донаукові й більш пізні натурфілософські концепції трактували розвиток людини як поглиблення вроджених якостей і властивостей. З огляду на істотну характеристику розвитку давні мислителі античності, спираючись на уявлення про абсолютно удосконалений космос, виключали розгляд питання про спрямовані зміни, що мають наслідком виникнення принципово нового [57]. Пізніше виникають численні школи і підходи щодо сутності особистості та її розвитку. Так, один із найвідоміших авторів – дослідників психології розвитку – Г. Крайг писав: «складний і багатоаспектний, повний пошуків і сумнівів процес розвитку людини – продукт сукупної дії багатьох сил: змішання біологічного й культурного джерел, переплетіння думок і почуттів, синтезу внутрішніх спонукань і зовнішніх впливів. Цей процес починається з моменту зачаття і триває все життя. Характер його протікання багато в чому обумовлюється навколишнім середовищем, але разом із тим він неповторний, як і будь-яка людська особистість» [76, с. 15].

Розвиток психіки людського індивіда – це взаємозумовлений і водночас активний саморегулюючий процес. Це – внутрішньо необхідний рух, «саморух» від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності. З віком поступово зростає роль власної активності індивіда в розвитку і формуванні його як особистості.

Різні дослідники роблять спроби розглянути у взаємозв'язках психічні властивості й процеси, які раніше вивчали ізольовано, тобто подати їх як єдину систему. Як ціле тут виступає індивід; його психологічні якості розглядаються в єдності з біологічними й соціальними складовими. У цій галузі працювали такі всесвітньо знані вчені, як Л. С. Виготський, П. Я. Гальперін, Д. Б. Ельконін, К. Левін, О. М. Леонтьєв, О. Р. Лурія, Ж. Піаже, С. Л. Рубінштейн, З. Фрейд, У. Штерн, Е. Шпрангер та ін. [25; 26; 29; 86; 88; 130; 139; 155; 157].

Упродовж останніх десятиліть ідея розвитку особистості зазнала безліч редукцій, зумовлених її адаптацією до потреб традиційної освітньої практики. Спочатку ідея «розвитку» була підмінена ідеєю «формування», зростання особистості стали інтерпретувати як кероване зовні, що суперечить змісту розвитку особистості як її саморуху. Пізніше процес формування особистості був зведений до інтеріоризації соціальних і предметних норм, а розвиток стали трактувати як засвоєння суми знань, умінь, навичок

і моральних норм. Правомірність опису особистості як такої, що розвивається, була поставлена під сумнів О. В. Петровським, котрий відмічає, що лише за певного трактування особистості, коли її визначено як «єдиномножину» іпостасей, одна з яких полягає в ідеальній представленості та продовжуваності людини в інших людях, її ідеальному бутті в них, категорія «розвиток особистості» може стати постулатом [122].

Автор теорії діяльності О. М. Леонтьєв стверджує, що задатки «суто людських» здібностей не вроджені, а формуються за життя, і їх природа пов'язана з так званими «функціональними органами». Людина вступає в історію як індивід, наділений природними властивостями і здібностями, а особистістю вона стає лише як суб'єкт суспільних відносин. Становлення особистості, за О. М. Леонтьєвим, – це становлення особистісних смислів [88].

Процес розвитку пов'язаний з індивідуалізацією, в основі якої механізм екстеріоризації, тобто соціальної віддачі особистості, її творчості. Як зазначає П. П. Горностай, стати індивідуальністю можна лише, ставши особистістю, однак для цього недостатньо соціальної детермінації. Тут набувають чинності індивідуальні, особистісні, суб'єктні фактори. Видатна індивідуальність стає наче над суспільством, вступає з ним у протиріччя, розвивається всупереч соціальним очікуванням [34].

М. Мясіщев, обґрунтовуючи розвиток особистості, стверджував, що особистість, психіка й свідомість людини в кожен певний момент становлять єдність відображення об'єктивної дійсності та ставлення людини до неї. Психологія відносин людини у розвиненому вигляді постає цілісною системою індивідуальних, вибіркових, свідомих зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності: явищами природи й світом речей; людьми і суспільними явищами; самою собою як суб'єктом діяльності. Система взаємовідносин визначена всією історією розвитку людини, вона втілює її особистий досвід, внутрішньо визначаючи її дії, переживання. Вищий ступінь розвитку особистості та її відносин визначений рівнем свідомого ставлення до навколишнього й самосвідомістю як свідомим ставленням до самого себе [110].

З погляду розвитку особистості становить інтерес концепція людинознання Б. Г. Ананьєва. Відповідно до цієї концепції, людська еволюція – це єдиний процес у всій множинності його станів і властивостей, детермінований історичними умовами життя людини в суспільстві. Індивідуальність – це продукт злиття

соціального й біологічного в індивідуальному розвитку людини, особистість – складова індивідуальності, її характеристика як суспільного індивіда, об'єкта й суб'єкта історичного процесу. Якщо особистість є «вершиною» всієї структури людських властивостей, то індивідуальність – це «глибина» особистості й суб'єкта [6].

Отже, на цей час накопичено численні наукові підходи до проблеми розвитку особистості. Теоретичні й експериментальні дані про особистість широко представлені в різних галузях психології, а саме:

- загальної (К. О. Абульханова-Славська, О. М. Леонт'єв, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн, Є. В. Шорохов та інші);
- вікової (Б. Г. Анан'єв, Л. І. Божович, І. С. Кон, В. А. Крутецький, Є. Ф. Рибалко, Д. Б. Ельконін та інші);
- педагогічної (Я. Л. Коломинський, А. В. Петровський та інші);
- соціальної (Г. М. Андреєва, О. Г. Асмолов, О. О. Бодальов, О. Г. Ковальов, Є. С. Кузьмін, Б. Д. Паригін та інші).

У концепції життєтворчості, розробленій українською ученою Л. В. Сохань, закладене уявлення про життя людини як творчий процес [131]. Особистість розглядається як суб'єкт життя, під основою існування якого є життєтворчість – духовно-практична діяльність особистості, спрямована на творче розроблення, корегування і втілення свого життєвого сценарію. При чому особистість опановує мистецтво жити – особливе уміння, що базується на глибокому знанні життя, розвиненій самосвідомості й володінні системою засобів, методів і технологій життєтворчості. Зазначена концепція розробляє також такі поняття, як «життєвий шлях особистості», «спосіб життя», «стиль життя», «культура життя» тощо [131].

Процеси життєтворчості сучасні науковці також пов'язують із особливою спрямованістю адаптованої (А. Сухоруков), цілісної (С. Максименко, І. Семенов, В. Семиченко, С. Степанов та інші), творчої (В. Дружинін, В. Моляко, Я. Пономар'єв та інші), духовної (І. Бех, П. Єршов, М. Каган, М. Савчин, П. Симонов та інші) особистості, розвиненої індивідуальності (Н. Ануфрієва, О. Саннікова, В. Татенко, Н. Чепелєва та інші) [94; 95; 108; 130; 131; 140; 158].

В. М. Ямницький розглядає життєтворчу активність особистості як сполучну ланку, крізь яку, за наявності рефлексії, здійснюється взаємозв'язок між процесами адаптації й творчості на

рівні самореалізації (саморозвитку, самоактуалізації) як кінцевої мети адаптаційних процесів, з одного боку, й творчості як інтегральної характеристики життєвої активності, з іншого. Активність дослідних трактує як одну з найважливіших загальних властивостей особистості, що виявляється в діяльності, у процесі взаємодії з навколишнім середовищем і слугує енергетичною мірою діяльності [163].

С. Д. Максименко визначав особистість як складну систему, що саморозвивається, моделює та реалізує власний генезис. Дослідник також розробляв і застосовував експериментальні методи у сфері навчання й розвитку людини, запровадив генетико-моделюючий метод вивчення особистості тощо [94].

Зарубіжні автори активно розробляли різні теорії розвитку особистості, чільне місце в яких посідали біо– і соціогенетичні концепції розвитку психіки. Нині широко відомі підходи щодо особистості та її розвитку класичного психоаналізу гештальтпсихології, гуманістичної психології, стимул-реактивної (біхевіористичної) теорії та інші.

До прикладу, К. Левін пов'язує розвиток з такими поняттями, як диференціація, змінення стану границь, організація й інтеграція. З набуттям зрілості виникає більша диференціація і в самій людині, і в її психологічному оточенні, збільшується міцність границь, ускладнюється система ієрархічних і селективних відносин між напруженими системами. За К. Левіним, розвиток поведінки є функцією людини й психологічного середовища [86].

Новий досвід створює напруженість у системі (дисгармонію), – вважає Ж. Піаже. У результаті постійних асиміляцій та пристосувань система поступово змінює всю структуру й відновлює рівновагу – так і відбувається розвиток. Перехід означає перебудову попередньої схеми в абсолютно нову структуру. Отже, рівновага є саморегульованим процесом, у якому напруженість спочатку створюється, а потім усувається, і в цьому процесі особистість просувається все більш високими щаблями розумової організації [157].

Становить інтерес розуміння особистості з позиції її соціальних ролей. Теоретики так званого символічного інтеракціонізму – Дж. Мід, Г. Блумер, Е. Гоффман, М. Кун й інші стверджують, що соціальне середовище є вирішальним фактором розвитку особистості й висувують на перший план значення міжособистісної взаємодії людей (інтеракції) та рольової поведінки

[157].

З-поміж зарубіжних теорій особистісного розвитку відокремлюють також організмичну теорію К. Гольдштейна, А. Анг'яла, соціально-психологічні теорії А. Адлера, Е. Фромма, К. Хорні, Г. С. Саллівана, персонологію Г. Мюррея тощо [130; 157; 176].

У спектрі вивчення і теоретико-практичного розроблення застосування імітаційних засобів для розвитку особистості цікавими видаються теорії «научіння», відповідно до яких більшість форм поведінки людини набувається шляхом навчання. «Научіння» трактовано як всеохоплюючий процес, що не обмежується формальним шкільним чи академічним навчанням. «Научіння» містить набуття моральних принципів, переконань і манер, що відбувається за рахунок поступового та безперервного накопичення досвіду, що, зрештою, має наслідком глибше засвоєння знань та навичок.

Сенс теорії «научіння» було втілено в одну з видатних психологічних теорій – біхевіоризм, або поведінкову психологію, джерелом якої є праці щодо умовних рефлексів І. П. Павлова та Дж. Б. Уотсона [118; 157]. За теорією біхевіоризму, найбільш значним фактором розвитку людини є зовнішнє середовище. За класичної зумовленості відбувається зв'язок нових подразників із уже наявними безумовними реакціями. За оперантної зумовленості, основним дослідником якої був Б. Ф. Скіннер, нова поведінка повинна виникнути ще до того, як її може бути підсилено шляхом підкріплення [180].

Становить інтерес і теорія соціального «научіння» А. Бандури, де дослідник застосував принципи «научіння» до соціальної поведінки людини. За його підходом, «научіння» часто відбувається в результаті спостереження за поведінкою моделей та наслідування. І тому людина ще в дитячому віці засвоює статеві ролі, соціальні установки та моральні норми свого оточення [157].

Розвиток особистості людини перебуває у тісному взаємозв'язку з її професійним розвитком, що розуміють як процес, який відбувається в онтогенезі людини, соціалізації, є спрямованим на присвоєння нею різних аспектів світу праці, зокрема професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань і навичок. У різних культурно-історичних і біографічних умовах цей процес виражений в орієнтаціях на різні професійні галузі, що характеризуються особливим предметом праці (горизонтальна

орієнтація), і на різні кваліфікаційні рівні, пов'язані з обсягом і якістю загальної та професійної освіти (вертикальна орієнтація).

У сучасних психологічних теоріях представлено кілька підходів до проблеми професійного розвитку особистості. Зокрема, йдеться про психологію праці (В. О. Бодров, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, М. С. Пряжніков, А. V. Gormly, В. Н. Lemme, D. Super та інші), вікову і педагогічну психологію (Л. І. Божович, К. М. Гуревич, І. А. Зимня, А. Б. Каганов, Є. І. Степанова та інші) в аспекті формування особистості як суб'єкта діяльності (Б. Г. Ананьєв, А. В. Брушлинський, Г. В. Кудрявцев та інші) [6; 18; 19; 50; 52; 61; 82; 123; 181].

Г. С. Нікіфоров, В. В. Рибалко, О. П. Саннікова та інші автори, досліджуючи проблему професіогенезу (становлення професіоналу), переважно спиралися на особистісно-діяльнісний та суб'єктний підходи, що дозволило визначити зв'язок між структурою діяльності та ієрархічною організацією особистості [114; 136; 140].

В. О. Бодров, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов зазначають, що загалом професійне становлення особистості пов'язане з життєвим шляхом людини [18; 50; 60]. Дослідники пропонують різні варіанти динаміки співвідношення і взаємовпливу психосоціального та професійного розвитку.

Науковці розглядають питання співвідношення психологічного розвитку особистості й професіоналізації, теоретичні та емпіричні підходи до вивчення психологічного змісту передумов успішності професійної діяльності. В межах вивчення професіоналізації фахівців різних спеціальностей питання професійного розвитку розглянуто в працях А. М. Іноземцевої, Ю. М. Олійник, О. М. Никитіної, Д. В. Обориної та ін. [22; 112; 130]. К. О. Абульханова-Славська, В. О. Бодров, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, Г. В. Кудрявцев, В. Д. Шадриков розглядали проблеми професіоналізації особистості в контексті виявлення її сутності та етапів [1; 18; 50; 61; 82; 138; 160].

Загалом, аналіз визначень, представлених у вітчизняній і зарубіжній психології, дозволяє розглядати професіоналізацію як цілісний безперервний процес розвитку особистості фахівця й професіонала, що починається з моменту вибору професії і завершується із припиненням професійної діяльності. Ефективність професіоналізації залежить від успішного подолання всіх її стадій,

але особлива роль приділяється професійному навчанню, покликаному сприяти становленню людини, формуванню в неї професійно важливих якостей, необхідних для майбутньої трудової діяльності.

Однією з основних цілей професійного навчання є формування і проектування особистості фахівця, який ефективно та успішно здійснюватиме трудову діяльність. Аналіз представлених у літературі підходів до вивчення «успішності діяльності» доводить, що погляди різних авторів щодо передумов успішності професійної діяльності не збігаються. Так, Б. М. Теплов засвідчує залежність успішності професійної діяльності від індивідуальних здібностей людини [131]. Є. О. Клімов вважає індивідуальний стиль діяльності найважливішим чинником успішності [60]. Розгляд різних підходів дозволяє віднести до факторів, якими визначено успішність професійної діяльності, певний комплекс стійких особистісних утворень, до яких належать мотиви, здібності, характерологічні особливості, особливості системи саморегуляції й інших структур особистості, що детермінують своєрідність її індивідуально-психологічних проявів.

У зарубіжній психології активно застосовують порівнювальний із поняттями «професійний розвиток», «професіоналізація», «професійне становлення» термін «кар'єра». Д. Сьюпер, М. І. Бан визначають кар'єру як певну послідовність посад, які обіймає людина, що розвивається протягом її трудової діяльності [181]. Інші автори зіставляють кар'єру із «послідовністю трудових досвідів людини», «індивідуальним трудовим шляхом людини», «способом досягнення цілей і результатів у професійній діяльності».

Професійний розвиток, або професійна кар'єра, людини відбувається в нерозривному взаємозв'язку з її особистісним розвитком. Основною рушійною силою професійного розвитку є прагнення особистості до інтеграції в соціальний контекст на основі її ідентифікації відносно соціальних груп та інститутів. Серед механізмів професійного розвитку важливого значення набуває розвиток Я-концепції, співвіднесеної з соціальними вимогами, виконанням різних соціальних ролей та особистим досвідом.

Особливу роль у формуванні й розвитку професіоналізму відіграє індивідуальний стиль діяльності, що складається на основі механізмів адаптації, компенсації та корекції, погоджуючи всю систему індивідуальних, психофізіологічних, психічних та особистісних можливостей людини з умовами і вимогами діяльності. Стиль

діяльності формується, розвивається і змінюється у міру опанування людиною професійної діяльності, з одного боку, усвідомленням нею своїх здібностей і можливостей у професії, з іншого, при змінненні зовнішніх умов, у яких відбувається вказана діяльність. Вивчення суттєвих особливостей процесуальної та результативної сторін професійної діяльності свідчить про наявність випадків, коли ці особливості є ширшими за межі оптимального, що дає підстави у таких випадках характеризувати стиль у негативному аспекті [3].

Отримані дані дозволили дослідникам виокремити раціональний і нераціональний, позитивний і негативний стилі. Стиль може зазнати деформації внаслідок неадекватного уявлення про власні індивідуальні особливості, невміння співвідносити ці особливості з особливостями інших людей, включених у певну професійну діяльність, а також специфікою діяльності як такої [3].

Як вектор життєвого успіху людини полягає у поєднанні векторів професійних досягнень і особистісного успіху (самовдосконалення), так і стратегія життєвого шляху людини визначена лініями її професійної та особистісної поведінки [3]. Ключовими ознаками розвитку індивідуального «професійного стилю» (який містить стилі професійної діяльності, поведінки, спілкування тощо) є чинники професійної успішності, задоволеності результатами діяльності й компонентами професійного середовища (у співвідношенні з витратами на отримання визначеного результату). Пріоритет також мають цінності й мотиви виконуваної професійної діяльності.

Ціннісна орієнтація індивіда на успіх, до якої досить давно прикуто увагу дослідників, тісно пов'язана з проблематикою кар'єри і професійного стилю. Установка на успіх, прагнення досягти матеріальної та соціальної незалежності розвивають у людини особливі індивідуальні якості, що забезпечують кар'єрне зростання і впевненість у своїх силах.

Як уже було зазначено, професійний розвиток фахівця тісно пов'язаний із поняттям кар'єри, тобто просуванням людини в конкретній сфері діяльності як особистості та як суб'єкта діяльності. Але оскільки в цьому разі є наявна оцінка успішності ступеня просування людини у діяльності, якою вона займається, це означає об'єктивування названого феномена у суспільній думці, що зіставляє досягнуті людиною результати з визначеним еталоном успішності, що становить об'єднання людей – творця, носія і виразника суспільної думки [50]. Успіх у кар'єрі слід розглядати як

із позиції просування всередині організації від однієї посади до іншої, більш високої, так і в сенсі ступеня опанування певною професією і розвитку відповідних навичок і вмінь.

О. Родіна визнає поняття «успішність» однією з найважливіших характеристик будь-якої діяльності, водночас додаючи, що чітке, загальновизнане і повне уявлення про критерії оцінки діяльності як успішної відсутнє [137]. Авторка вважає, що висновки про рівень успішності власної діяльності можуть спонукати людину до вдосконалення професійної майстерності або змусити її шукати нове місце роботи, впливаючи на уявлення про цінність власної особистості, багато в чому формуючи оцінку й рівень прагнень [137, с. 63].

У дослідженнях кола авторів підкреслюється, що поняття успішності не рівнозначне ефективності, результативності, продуктивності, хоча й пов'язане з ними [90, 137]. Воно постає найважливішою психологічною складовою досягнення особистістю професіонала психоемоційного стану, що характеризується вдовolenістю власною діяльністю, поглибленням мотивації досягнення, погодженістю позицій «Я-як особистість» і «Я-як професіонал», актуалізацією потреби у саморозвитку, самовдосконаленні.

Ще С. Л. Рубінштейн свого часу стверджував, що соціальна детермінанта розвитку особистості не єдина, що інформація, яка надходить від навколишнього світу, від зовнішнього середовища, переломлюється через індивідуальний тип сприйняття, специфічні внутрішні умови середовища [139, с. 218].

Таким чином, розглядаючи науково-історичні підходи психологічної науки до дослідження проблеми особистісно-професійного розвитку, варто зауважити, що розвиток людини відбувається у діалектичній єдності з біологічними і соціальними складовими і постає як індивідуально та соціально зумовлений, активний, саморегульований процес становлення особистості як суб'єкта соціально-професійної діяльності.

Різні автори вкладають у дефініцію розвитку власний контекст, визнаючи основними чинниками особистісного розвитку неоднорідні феномени, серед яких: індивідуально-генетичні особливості людини та її дозрівання; соціально-історичні закономірності її буття; навколишнє середовище й характер діяльності; потреби в самореалізації; особистий досвід і життєві кризи; несвідомі інстинкти; єдність різноманітних стимулів і

відносин; рольова диференціація тощо [76; 90; 95; 106; 157; 164].

Якісний професійний та особистісний розвиток зумовлений комплексом соціальних, педагогічних і психологічних чинників. Особливу роль відведено професійному навчанню, що сприяє становленню людини, формуванню в неї професійно важливих якостей, необхідних для майбутньої трудової діяльності. Тому наразі до програм особистісного розвитку та професіоналізації людей необхідно включати психологічні форми та методи інтенсивного навчання і розвитку, які враховують наведені вище особливості й закономірності.

Зазначені феномени і закономірності особистісного і професійного розвитку людини загалом виявляються у розвитку необхідних індивідуально-психологічних і професійних якостей фахівців ризиконебезпечних професій. Проте особистісно-професійний розвиток правоохоронців, військових, рятувальників та інших фахівців екстремального профілю діяльності має певні особливості. Однією з найсуттєвіших таких особливостей є підготовка зазначених фахівців до праці в особливих умовах діяльності, що пов'язана з постійним ризиком для життя і здоров'я. Загалом забезпечення ефективності та безпеки праці визначає необхідність аналізу розвитку низки якостей та навичок, зокрема, щодо прийняття рішень та психологічної регуляції поведінки людей у небезпечних умовах діяльності. В основі ризикованої поведінки не тільки специфічні особливості небезпечних, невизначених ситуацій, але й індивідуально-психологічні особливості суб'єкта діяльності, професійна підготовленість, стан здоров'я тощо.

Сьогодні про ризик та небезпечні умови професійної діяльності говорять фахівці різних професій. Ситуації ризику в професійній діяльності можуть виникати під впливом різноманітних чинників: наявності небезпеки, загрози для життя чи здоров'я, дефіциту часу, неповної, невизначеної, помилкової або суперечливої інформації, її надлишку або нестачі, а також низької ймовірності релевантної інформації, несподіваного виникнення певної ситуації тощо.

На цей час у психологічних дослідженнях ризику можна виділити три основні напрями. Прибічники першого визначають ризик як ситуативну характеристику дій (діяльності) суб'єкта, що виражає невизначеність їх результату для діючого суб'єкта і можливість несприятливих наслідків у випадку неуспіху. Вони розглядають ризик у межах концепції надситуативної активності й

теорії мотивації досягнення.

Антологи концепції мотивації досягнення успіху вивчають мотиваційну сферу людини, що відображає «прагнення особистості до найкращого виконання діяльності в ситуації досягнення». Ситуація досягнення характеризується наявністю двох умов: задачі, яку необхідно виконати, і стандарту якості виконання цього завдання. У такій ситуації в діяльності особистості наявні дві протилежно спрямовані тенденції: прагнення досягти успіху і прагнення уникнути невдачі.

У межах надситуативної активності ризик завжди розрахований на «ситуативні переваги»; ризик мотивований, доцільний. Це ризик для чогось: заради самоствердження, грошей тощо. Як відзначає Т. Корнілова, «надситуативний ризик як особлива форма прояву активності суб'єкта пов'язаний з існуванням надситуативної активності, що представляє собою здатність суб'єкта підніматися над рівнем вимог ситуації, ставити цілі, надлишкові з точки зору вихідної задачі» [69, с.71].

Симпатики другого напрямку розглядають ризик з точки зору теорії рішень як ситуацію вибору між альтернативними або можливими варіантами дій. Ця позиція пов'язана з виміром вірогідності помилки або неуспіху вибору в ситуації з декількома альтернативами.

І, нарешті, прихильники третього напрямку вивчають взаємозв'язок індивідуальної та групової поведінки в ситуаціях ризику, що і є соціально-психологічним аспектом ризику [147, с. 24]. Спільним для вище наведених концепцій є те, що вони одноставно вважають ситуацію ризику ситуацією оцінки. Таким чином, ризик – це прогностична оцінка, що випереджає дію та формується на стадії організації або планування дії.

Що ж до фахівців «небезпечних» професій, Г. Н. Солнцева і Т. В. Корнілова відокремлюють такі види ризику, як характеристики дії під час здійснення професійної діяльності:

- ситуативний (подолання ситуації, що виникла);
- прагматичний (спрямований на досягнення визначеної мети);
- соціальний (служить для затвердження в соціумі, отримання нового соціального статусу та ін.);
- пізнавальний (отримання нових знань, інформації);
- ціннісний (пов'язаний із можливістю самореалізації, з поглибленням віри у свої реальні та потенційні можливості);
- невмотивований (зادля отримання «гострих» відчуттів) [70;

147].

Загалом, як зазначає О. Р. Охременко, діяльність в особливих умовах варто розглядати як діяльність за умов впливу стресових подразників високої інтенсивності, коли спостерігається зіткнення індивіда зі стресогенними стимулами, формування фізіологічних, поведінкових і суб'єктивних реакцій на них [117]. Основним критерієм, за яким діяльність класифікують як діяльність в особливих умовах, О. Р. Охременко визначає ушкоджувальний вплив стресорів. До того ж, діяльність в особливих умовах детермінована параметрами інформаційного середовища, які зумовлюють імовірнісну складову ситуативної невизначеності [117].

На думку В. І. Лебедева, поняття «особливі умови діяльності» справедливе для тих ситуацій, коли діяльність пов'язана з епізодичним (тобто непостійним) впливом екстремальних чинників (або з вірогідністю їх виникнення), а екстремальні умови діяльності пов'язані з постійним впливом цих чинників [84]. Б. Ф. Ломов визначає особливі умови як такі, що потребують мобілізації звичайних «буферних», а іноді й «аварійних», резервів організму [92].

О. М. Бандурка, В. С. Венедіктов, О. В. Тімченко, В. Є. Христенко визначають, що межа, яка відокремлює «нормальні» умови діяльності від «ризиконебезпечних», залишається досить умовною. Крайнім вираженням цієї позиції є тенденція оцінки умов як екстремальних, виходячи тільки з фізичних характеристик стимуляції. Відомою підставою для цього є дані фізіології органів почуттів, серцево-судинної, дихальної та деяких інших систем, що демонструють близьку до лінійної залежність змін низки показників від інтенсивності активного екстремального фактора [9].

А. Б. Леонова і В. І. Медведєв вважають, що до екстремальних варто віднести такі чинники, вплив яких призводить до виникнення станів «динамічної неузгодженості» [87].

В одному з останніх вітчизняних видань щодо проблематики екстремальної психології, опублікованих групою авторів, серед яких О. П. Євсюков, О. О. Назаров, Л. А. Перелигіна, В. П. Садковий, О. В. Тімченко, В. Є. Христенко та інші, визначено основні психологічні феномени, пов'язані з перебуванням людини в екстремальних ситуаціях. Це, передусім, «стрес», «професійний стрес», «психічна напруженість», «стомлення», «психічне вигорання» та «пострауматичний стрес» [42].

Характеризуючи діяльність в особливих умовах та підготовку до них фахівців, Б. А. Смирнов і О. В. Долгополова наводять загальні закономірності функціонування людей в екстремальних умовах, серед них такі: прояв специфічних видів психічної напруженої (емоційної, неемоційної, змішаної); коливання працездатності людей, які залежать від їх індивідуально-психологічних особливостей, наявності інформації про події, що трапляються, рівня підготовленості й «тренованості», а також розвитку морально-вольових якостей; наприкінці виконання складного завдання в екстремальних умовах людина розслаблюється, втрачає пильність, що може привести до помилкових дій [144; 145]. На думку вказаних авторів, особливістю поведінки в екстремальних умовах є втрата її гнучкості. Поведінка втрачає пластичність, властиву їй в нейтральній обстановці. До того ж, дослідники вважають, що спроможність діяти без напруженості або, навпаки, схильність до неї в умовах впливу екстремальних (психогенних) чинників визначена рівнем відповідно високої або низької емоційної стійкості, яка є найважливішою особистісною характеристикою в таких умовах [146].

Особливим умовам притаманні специфічні властивості. Але незалежно від того, якого роду зміни в різних людях викликають ці особливі умови, вони від усіх потребують такого роду змін. Ці вимоги неспецифічні й полягають в адаптації до умов існування, що змінилися [145].

Таким чином, на підставі аналізу наукової літератури, можна дійти висновку, що особливі умови діяльності відрізняються підвищеним рівнем складності, відповідальності, емоційної або фізичної напруженості, втоми і стресу. Вплив екстремальних чинників особливих умов професійної діяльності викликає порушення в психічних процесах і станах, людини спричиняючи зниження рівня ефективності та надійності її діяльності.

Огляд літератури наукового спрямування свідчить про недостатність врахування «людського чинника» в аварійності, про порушення ефективності професійної діяльності (за останні тридцять років через помилки фахівців кількість аварій зросла в чотири рази). За даними В. А. Бодрова і В. Я. Орлова, через недостатнє врахування особистісних, психофізіологічних, антропомічно-метричних та інших особливостей людини під час проектування техніки і з вини самих працівників відбувається до 80% від всіх аварій у авіації та інших галузях народного

господарства [18, с.114].

Як зазначає А. О. Деркач, «слабкий облік людського фактора, низький рівень безпеки, відсутність умов функціонального комфорту призводять до професійних захворювань і передчасної втрати працездатності» [39, с.33].

Отже, проблема відповідності індивідуально-психологічних і психофізіологічних особливостей суб'єкта праці вимогам професії, в якій часто виникають ризиковані ситуації, пов'язана не тільки з можливістю зниження ефективності, але і зі шкідливим, небезпечним впливом здійснюваної ним діяльності безпосередньо на працівника. Це визначає наявність зв'язку професійної ефективності з безпекою праці.

Водночас, як наголошує О.М. Іванова, «при вивченні професійної діяльності пізнання предмета, засобів і умов праці є необхідним об'єктивним орієнтиром, що дозволяє зрозуміти сутність суб'єкта праці як особистості і як професіонала, так як суб'єктивне відображення людиною заданої об'єктивної реальності є регулятором її поведінки в діяльності» [54, с.13-14].

Попри те, що існує багато підходів до проблеми професійної готовності до діяльності в екстремальних умовах, всі вони зводяться до одного: всі ці структурні елементи професійної готовності необхідно формувати, розвивати у персоналу і підтримувати на необхідному рівні.

З поміж значної кількості екстремальних видів діяльності на окрему увагу заслуговує діяльність органів та підрозділів Міністерства внутрішніх справ України. Робота персоналу поліції має складний, екстремальний характер і належить до особливих умов діяльності. Надзвичайна важливість, відповідальність і складність правоохоронних завдань, покладених на поліцію, а також специфічні умови, в яких ці завдання виконуються, зумовлюють особливий характер професійної діяльності поліцейських та необхідність якісного особистісно-професійного розвитку відповідних фахівців.

На сьогодні в Україні проведені фундаментальні наукові дослідження різноманітних психологічних аспектів діяльності працівників МВС, МНС та інших силових структур. Зокрема, дослідження щодо професійно-психологічної деформації працівників органів внутрішніх справ, здійснене В.С. Медведєвим (1996), професійного стресу працівників органів внутрішніх справ, здійснене О.В. Тімченком (2003), психологічних засад управління

персоналом органів внутрішніх справ, здійснене В. І. Барком (2004), соціально-психологічних основ збереження психічного здоров'я військовослужбовців, здійснене Є. М. Потапчуком (2004), психологічних закономірностей адаптації особистості до особливих умов діяльності, здійснене О.Р. Охременко (2005), професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності, здійснене О.А. Матеюком (2006), психологічних детермінант службового травматизму працівників ОВС та особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних видів діяльності, здійснене В.О. Лефтеровим (2001, 2009), психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності, здійснене І. І. Приходько (2014) [13; 89; 90; 101; 117; 125; 126; 152].

Проблематиці підготовки та розвитку різних категорій фахівців ризиконебезпечних професій присвячені дослідження психологічних особливостей професійного відбору, професійно-психологічної підготовки, індивідуально-психологічних умов ефективності професійної діяльності, вивчення синдрому «вигорання» та поведінкових стратегій подолання стресу, психологічного прогнозування професійної надійності тощо. Зокрема, слід відзначити доробки Ю. В. Александрова, О. Ю. Броцило, І. Ю. Воробйової, І. Ю. Горелова, Т. В. Гостєєвої, О. П. Євсюкова, Г. Є. Запорожцевої, Ю. Б. Ірхіна, С. Ю. Лебєдевої, С. М. Миронця, Л. І. Мороз, О. О. Назарова, Н. В. Оніщенко, О. Б. Самохвалова, О. Д. Сафіна, М. О. Чуносова, С. І. Яковенка та інших [2; 33; 36; 42; 68; 85; 91; 141; 159].

Також докладному вивченню піддано проблеми формування й розвитку професійної правової свідомості у фахівців ризиконебезпечних професій (О. В. Косаревська), професійної правової культури (В.О. Безбородий, А. С. Морозов, В. П. Барковський, І. М. Михайліченко та ін.), педагогічної культури майбутніх працівників МВС (В. І. Зелений та ін.) [66; 67; 107]. Приділено увагу оптимізації спеціальної фізичної та психофізичної підготовки майбутніх працівників правоохоронних органів (І.П. Закорко, О.А. Зарічанський, О.І. Папкін, В.І. Плиско), психологічної готовності працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу. Дослідники вивчали психологічні аспекти професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ, зокрема: психолого-педагогічні засади професійної діяльності спецпідрозділів у органах внутрішніх справ (М. М. Дідик), психологічні особливості діяльності керівника ОВС

(Є. Г. Запорожцев), професійно-психологічну підготовку працівників підрозділів міліції швидкого реагування (О. М. Корнєв, М. Г. Логачов) [68, 91, 119].

Вивчення досвіду підготовки працівників поліції зарубіжних країн виявило, що проблеми професіоналізму поліцейських усіх категорій і рангів розглядаються на вищому рівні державного управління як один із істотних резервів підвищення ефективності діяльності. Причому надзвичайно важливе значення мають психолого-педагогічні аспекти професійної підготовки працівників поліції, що викликано зміщенням акцентів діяльності в бік функції соціального обслуговування населення, побудови з ним партнерських відносин, для чого необхідне набуття поліцейськими глибоких психологічних знань [20;78; 79].

Особистісно-професійний розвиток фахівців ризиконебезпечних професій, зокрема правоохоронців, передбачає включення його в систему суспільних і професійних відносин і самостійне їх відтворення. Цей процес здійснюється як під впливом як цілеспрямованих зусиль, так і в результаті безпосереднього впливу соціо професійного середовища та за активного вибіркового ставлення індивіда до норм, цінностей середовища, а також його взаємодії з оточенням. Тож, процес набуття знань, вмінь і навичок щодо правоохоронної діяльності є переважно процесом становлення особистості працівника поліції, а моменти розвитку постають у цьому випадку як закріплення набутих знань, вмінь і навичок, трансформація їх у внутрішні регулятори поведінки.

Загалом особистісно-професійний розвиток працівника поліції слід розуміти як цілісну систему, багатофакторний, соціально і психологічно детермінований процес, під час якого на основі безпосереднього впливу вимог і особливостей службової діяльності відбувається становлення особистості фахівця, формується її пізнавальна, моральна активність, професійна свідомість тощо.

Безумовно, шлях і зростання працівника поліції у професійній галузі значною мірою визначені об'єктивними і суб'єктивними стартовими умовами розвитку. Це, передусім, індивідуальні якості, особливості юності, навчання, досвід трудової діяльності, зміст, темп і результати розвитку особистості до вступу на службу, здоров'я, сім'я, характер, самовизначення і пов'язаний з ним інтегральний показник – готовність до оперативно-службової діяльності.

Доречно зазначити, що особистісний і професійний розвиток

персоналу поліції залежить від характеру й умов службової діяльності та безпосередньо пов'язаний з їх навчанням. Навчання працівників цілеспрямовано здійснюється у спеціалізованих закладах освіти, а також під час систематичної професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки особового складу.

Основним витокom підготовки фахівців і комплектування практичних підрозділів МВС є відомчі навчальні заклади. Відомча система освіти не існує ізольовано, на неї впливають замовники на фахівців – галузеві служби МВС України, а також загальні тенденції розвитку національного освітнього простору в Україні.

Побудова і функціонування ефективної системи розвитку і підготовки висококваліфікованого персоналу для поліції має відповідати таким загальноосвітнім вимогам:

- єдність, послідовність і безперервність навчальних процесів;
- відповідність освіти світовому рівню;
- безпосередня взаємодія відомчої системи освіти з національною освітою як частини з цілим;
- гнучкість і прогнозованість відомчої системи освіти;
- інтеграція з наукою і практикою;
- взаємозв'язок з освітніми системами інших країн;
- незалежність відомчої системи освіти від політичних, суспільних і релігійних організацій;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей і всебічного розвитку;
- гуманізм і демократизм освіти;
- актуальність змісту навчання;
- залучення висококваліфікованих практиків та інших фахівців як доповідачів і викладачів [90].

Наразі до змісту особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних видів діяльності внесено пріоритети загальновстановлених цінностей і вимог, пов'язаних із інтересами, потребами, свободами і правами громадян; соціальне забезпечення; культурно-просвітницьку і виховну роботу; формування правового світогляду; інтелектуальний розвиток і відповідне етичне вдосконалення особистості; органічне поєднання наукових теорій з окремими галузями науки і техніки, а також практичне засвоєння елементів професійної діяльності.

Після закінчення навчального закладу особистісний і професійний розвиток працівників здійснюється в системі

професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, організованих в органах та підрозділах поліції. Професійну підготовку поліцейських варто розуміти як організований безперервний процес оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань.

Підвищення кваліфікації персоналу – це вид навчання й розвитку, спрямований на послідовне набуття нових знань, щодо сучасних досягнень науки і техніки, вдосконалення професійної майстерності, поліпшення морально-ділових якостей працівників поліції, а також використання позитивного досвіду в оперативно-службовій діяльності.

Перепідготовка здійснюється з метою фахової перекваліфікації, отримання працівниками нової спеціальності або у разі їх переміщення на іншу роботу, виконання якої вимагає ширших знань, умінь і навичок.

Особливість професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки полягає в необхідності не тільки навчати зрілих людей і фахівців, але і перенавчати їх, тобто здолати опір стереотипів, які раніше сформувалися. Отже, особливий інтерес, у сенсі особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних професій становить проблематика розвитку й навчання дорослих [38]. Розвиток дорослих – це складний процес набуття і вдосконалення психічних складових особистості, а також знань, вмінь і досвіду. Узагальнюючи численні дослідження, необхідно відзначити основні принципи навчання і розвитку дорослих, мають безпосередньо стосуються особистісно-професійного розвитку фахівців екстремального профілю, а саме:

- принцип безперервності навчання і розвитку;
- принцип добровільності та відповідальності;
- принцип опори на наявні знання і життєвий досвід;
- принцип урахування особистих або професійних потреб;
- принцип «від простого до складного»;
- принцип «кожний навчається у власному темпі»;
- принцип розвитку вміння вчитися.

Ефективність розвитку особистості працівників поліції, на наш погляд, визначена певними соціально-психологічними чинниками, як-от:

- характеристиками індивідуально-психологічного розвитку особистості;

- впливом службового колективу;
- організаційно-професійним середовищем;
- моделюванням етапів розвитку і забезпеченням якісної системи навчання працівників;
- систематичним оцінюванням результатів діяльності та розвитку;
- застосуванням ефективних форм і методів навчання та розвитку;
- стимулюванням саморозвитку; рівнем задоволеності службовою діяльністю тощо.

Слід визнати, що віднедавна і в Україні система професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ зазнала змін-так, до її складу введено психологічну підготовку. Але, на жаль, як свідчить практика, в підрозділах поліції цей вид підготовки ще не має належного рівня. Причинами, що гальмують впровадження психологічної підготовки, є: недооцінювання деякими керівниками нерозривного взаємозв'язку рівня психологічної підготовленості працівника з його ефективною професійною діяльністю; відсутність формалізованих критеріїв визначення рівня психологічної підготовленості працівників та недостатність науково обґрунтованих методичних рекомендацій.

Активізація ролі людського чинника залежить від розв'язання відповідних психологічних і педагогічних проблем, що завжди існують у сфері людських взаємин. Працівник МВС, який, за Є. О. Климовим, є представником професії «людина – людина», спроможний ефективно виконувати службові завдання тільки в разі глибокого і всебічного знання об'єкта своєї діяльності – людини та її психології [60].

Вагомою особливістю особистісно-професійного розвитку правоохоронців є здійснення цілеспрямованої екстремальної психологічної підготовки, яка має бути спрямована на забезпечення надійного функціонування психіки особового складу в ризиконебезпечних ситуаціях службової діяльності. Завдяки екстремальній психологічній підготовці ще до безпосереднього виконання ризиконебезпечних задач службової діяльності у персоналу поліції формується психологічна підготовленість, або як її ще називають, попередня психологічна витривалість, тобто система психологічних якостей, що визначають потенційну можливість долати труднощі й успішно виконувати завдання.

Для розвинення у правоохоронців професійно-психологічних

навичок щодо дій в екстремальних умовах, в органах і підрозділах поліції України практикують такі форми і методи навчання:

- упровадження елементів несподіваності відносно часу, місця, характеру напряду, чинників;
- проведення тривоги і перевірок готовності;
- забезпечення високого темпу навчальних дій, відповідно до того, що реально трапляється в екстремальних ситуаціях;
- створення під час занять різноманітних за характером перешкод та ускладнень;
- створення умов відсутності часу на підготовку, а діяти треба негайно;
- моделювання обстановки, яка би спонукала самотійно приймати рішення та брати на себе відповідальність;
- упровадження елементів невизначеної обстановки та відсутності вичерпної інформації;
- відпрацювання дій, які в реальній дійсності є надзвичайно небезпечними;
- проведення занять за несприятливих погодних умов, пов'язаних зі значними фізичними навантаженнями, за складного або незвичного рельєфу місцевості, в сутінках тощо;
- багаторазове повторення дій у високому темпі та без надання часу на відпочинок;
- проведення зустрічей із досвідченими працівниками, яким доводилося діяти в особливих (екстремальних) умовах тощо.

За думкою В. І. Барка, В. О. Лефтерова, Т. В. Гостєєвої та інших фахівців, на процес розвитку правоохоронців впливає певна відомча закритість правоохоронних відомств та спеціально організована процедура професійно-психологічного відбору кандидатів на службу [12; 36; 90].

Отже, професійна діяльність працівників ризиконебезпечних професій відрізняється від більшості видів праці, в щонайперше тим, що вона здійснюється в екстремальних умовах, які за своєю інтенсивністю і тривалістю є ширшими за межі діапазону оптимальних параметрів середовища і висувають підвищені вимоги до психічних і психофізіологічних можливостей людини.

Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремального профілю пов'язаний із загальними закономірностями розвитку особистості та її професійного становлення, й відбувається з урахуванням логіки і принципів навчання й розвитку дорослих. Проте специфіка діяльності органів і підрозділів поліції України

передбачає певні особливості розвитку і професійного навчання працівників. До зазначених особливостей варто віднести:

- системну і цілеспрямовану організацію особистісного та професійного розвитку працівників поліції у спеціалізованих навчальних закладах та в системі професійної підготовки;

- обумовленість розвитку працівників певним ступенем закритості системи МВС;

- взаємозв'язок між професійним зростанням працівників, стартовими умовами розвитку особистості та характером і умовами їх службової діяльності;

- необхідність цілеспрямованої екстремальної психологічної підготовки та підвищення професійно-психологічної надійності в умовах надзвичайної ситуації, формування для цього умінь і навичок застосування психологічних прийомів (психологічного спостереження, візуальної психодіагностики, встановлення психологічного контакту, правомірного психологічного впливу тощо) в процесі розв'язання психологічно складних задач службової діяльності.

Зрештою, умови й характер діяльності висувають виняткові вимоги до психофізіологічних та соціально-психологічних якостей особистості працівника спецпідрозділів МВС.

## **1.2. Вимоги до професійно важливих якостей працівників спеціальних підрозділів МВС України, необхідних для успішного виконання завдань в екстремальних умовах**

Перелік зобов'язань, покладених на сучасних працівників поліції можна доповнити такими важливими завданнями: відповідальність за долі людей, повага до чужої думки, здатність поставити себе на місце іншої людини і розглядати ситуацію з цієї позиції, неупередженість, твердість моральних переконань, здатність постійно звіряти дії та вчинки з власною совістю, гуманність, принциповість, ерудиція, глибина і самостійність мислення, логічність, прогностичність, розсудливість і здоровий глузд, почуття обов'язку та відповідальності за доручену справу, твердість і незалежність у обстоюванні своєї думки, рішучість та врівноваженість, здатність до концентрації та швидкого переключення уваги, зібраність і психологічна стійкість, здатність до співчуття й милосердя.

Діяльність працівників поліції часто пов'язана з

екстремальними умовами, а саме із затриманням злочинців, звільненням заручників, застосуванням зброї, забезпеченням правопорядку під час масових заходів, стихійних лих і надзвичайних ситуацій тощо. Для виконання найбільш складних та ризиконебезпечних завдань в системі органів внутрішніх справ України до недавнього часу залучались спеціальні підрозділи МВС серед яких «Сокіл», «Грифон», «Титан» та інші. Нижче наведемо характеристику деяких підрозділів спеціального призначення МВС та інших силових відомств України, які діяли тривалий час.

«Грифон» – спеціальний підрозділ МВС, України призначений для забезпечення безпеки працівників суду, які беруть участь у слуханнях у резонансних справах, членів їх сімей і близьких родичів, а так само учасників процесу. Батальйон складається з трьох рот, які виконують свої специфічні функції. Управління батальйоном здійснює штаб. До складу батальйону входить група оперативного супроводу, серед завдань якої – проведення оперативно-розшукових заходів, отримання інформації про потенційну загрозу охоронюваним особам та об'єкта.

Завдання спеціального підрозділу «Грифон»:

1. Забезпечення підтримки порядку в суді, припинення проявів неповаги до суду.
2. Забезпечення заходів безпеки під час розгляду судових справ в усіх інстанціях.
3. Забезпечення заходів безпеки судді, членів його сім'ї.
4. Охорона приміщень і територій установ судових експертиз Міністерства юстиції України і Міністерства охорони здоров'я України.
5. Забезпечення безпеки учасників судового процесу.

«Сокіл» – спеціальний підрозділ Управління боротьби з організованою злочинністю (УБОЗ) УМВС областей України, до завдання якого віднесено силове забезпечення оперативно-розшукових заходів, що проводять співробітники УБОЗ.

«Титан» – спецпідрозділ МВС України, призначений для захисту фізичних осіб, державної та приватної власності (на комерційних засадах), охорони банківських перевезень. До складу спецпідрозділу входить 207 підрозділів, 148 служб інкасації та 37 підрозділів спеціального призначення «Титан». Має власну виробничу базу сучасних технічних засобів охорони. До завдань «Титану» належить:

1. Охорона грошових знаків, цінних паперів з повною

матеріальною відповідальністю.

2. Супроводження цінних вантажів та їх охорона.
3. Охорона власності юридичних і фізичних осіб у місцях їх постійного або тимчасового перебування.
4. Охорона виставок, інших громадських заходів.
5. Забезпечення особистої безпеки фізичних осіб, у їх числі іноземних громадян.

«Альфа» спецпідрозділ Служби безпеки України, центр спеціальних операцій боротьби з тероризмом, захисту учасників кримінального судочинства та працівників правоохоронних органів. Завданнями спецпідрозділу є охорона свідків, потерпілих, обвинувачуваних, тобто осіб, що беруть участь у слідстві та судочинстві у кримінальних справах, а також членів їх сімей, якщо їм загрожує реальна небезпека.

В 2016 році, в межах реформи правоохоронних органів та створення Національної поліції України було засновано **Корпус Оперативно-Ранткової Дії (КОРД)** - новий, єдиний і універсальний спеціальний підрозділ Національної поліції України, який об'єднав майже всі, в тому числі наведені вище, підрозділи спеціального призначення МВС України. КОРД створений для охорони публічної безпеки та порядку, звільнення заручників, боротьби з тероризмом, захисту осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, а також вирішення надзвичайних ситуацій, рівень яких є настільки високим і складним, що може перевищити можливості сил оперативного реагування чи оперативно-розшукових підрозділів. В основі повсякденної службово-бойової діяльності КОРД лежать принципи служіння і захисту громадян України, ефективного забезпечення безпеки і прав людини, чесного і добросовісного виконання своїх службових обов'язків, високого професіоналізму та інших європейських і міжнародних правил і практик поліцейської діяльності [48; 74].

Завдання КОРД:

- розробляє, готує та проводить спеціальні операції із захоплення небезпечних злочинців;
- припиняє правопорушення, що вчиняються учасниками злочинних угруповань;
- звільняє заручників;
- здійснює силову підтримку під час проведення оперативно-розшукових заходів, слідчих (розшукових) та негласних слідчих

(розшукових) дій, а також заходів забезпечення кримінального провадження;

- надає підтримку іншим підрозділам поліції з метою забезпечення переважаючої вогневої потужності над правопорушниками;

- бере участь в антитерористичних операціях, що проводяться Антитерористичним центром при Службі безпеки України;

- вивчає, узагальнює вітчизняний та іноземний досвід, а також методику роботи аналогічних закордонних підрозділів у цьому напрямку роботи;

- забезпечує здійснення заходів безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві.

Відповідно до поставлених завдань КОРД поділяється на три групи:

- Група «А» – займається спеціальними штурмовими діями в особливих ситуаціях.

- Група «В» – забезпечує захист осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві.

- Група «С» – забезпечує громадську безпеку на масових заходах [74].

Загін спеціального призначення «Омега» Національної гвардії України створений на базі раніше розформованого спецпідрозділу внутрішніх військ МВС України «Вега». Спеціалізація підрозділу – попередження диверсій і боротьба з диверсійно-розвідувальними силами противника. Працюють контрснайперським способом та беруть участь у спецопераціях, спрямованих на стабілізацію ситуації на прифронтових територіях на сході України. Підрозділ сформований у складі окремої бригади спеціального призначення Внутрішніх військ МВС України «Барс» для виконання спецзаходів по боротьбі з тероризмом в умовах крайнього ускладнення обстановки. У 2015 році був виведений зі штату бригади та підпорядкований Головному управлінню Національної гвардії України. Особовий склад має високу підготовку, навчений проведенню антитерористичних заходів, звільненню заручників, ліквідації незаконних збройних формувань, охороні особливо важливих фізичних осіб.

На сьогодні, у зв'язку із проведенням антитерористичної операції на сході України значно зросла кількість різних спецпідрозділів. Загалом на теперішній час в МВС України налічується більше 20-ти воєнізованих підрозділів спеціального

призначення які беруть активну участь у спеціальних операціях і бойових діях на Донбасі. Серед таких підрозділів: «Богдан», «Київ-1», «Київ-2», «Миротворець», «Січ», «Азов», «Айдар», «Дніпро», «Донбас», «Слобожанщина», «Харків-1», «Харків-2», «Чернігів», «Золоті ворота», «Шторм», «Світязь» тощо.

Тривалий вплив стресогенних чинників у процесі діяльності працівників підрозділів спеціального призначення, наявність постійної вітальної загрози, висока вірогідність загибелі й травматизації ставлять високі вимоги не лише до рівня їх професійної підготовленості, але і психологічних якостей їх особистості, що зумовлюють психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах.

Правоохоронна діяльність апріорі є конфліктогенною, бо покликана протистояти, іноді навіть жорстко, злочинним діям як окремих людей, так і малих і великих груп. На жаль, повне викорінення такого негативного, надзвичайно конфліктного суспільного явища, як злочинність, на сучасному етапі є лише бажаним. Тому насправді діяльність поліції із профілактики і припинення протиправних дій часто відбувається за несприятливих умов. Як свідчать численні дослідження вітчизняних і зарубіжних фахівців, діяльність правоохоронця в таких випадках є однією з найбільш складних за одночасністю, різноманітністю, жорсткістю, а деколи й за суперечністю вимог, визначених для нього. Інтенсивна взаємодія цих характеристик в поєднанні з іншими чинниками та умовами (небезпека для життя і здоров'я, відповідальність за наслідки тощо) щоразу переводить працівника поліції, що потрапляє в таку ситуацію, в режим особливого протікання психічних процесів і критичних випробувань його особистості. Причому чим складнішим і відповідальнішим видається оперативно-службове завдання з охорони правопорядку і боротьби зі злочинністю, чим більш конфліктними і небезпечними є умови, в яких працівник поліції має діяти, тим більш суворій перевірці піддаються не тільки його професійні знання, навички і вміння, але й глибинні ресурси його особистості та організму, моральні й вольові якості.

О. В. Тімченко вважає, що чинники, пов'язані з необхідністю виконання працівниками міліції свого службового обов'язку в складних, швидкозмінних і порівняно важко прогнозованих ситуаціях, є найбільш стресогенними. Такими, наприклад, є ситуації, пов'язані з агресивними діями з боку цивільного населення

[152].

Вивчаючи проблеми патогенного впливу стрес-чинників професійної діяльності на працівників спеціальних підрозділів міліції, М. Г. Логачов зазначає, що негативний вплив частих стресів акумулюється в організмі й призводить до різноманітних фізіологічних і соматичних порушень, які сприяють розвитку парапрофесійної патології та зростанню загальної захворюваності [91]. М. О. Чуносів вважає, що стресогенні чинники небезпечних ситуацій, які всякчас виникають у діяльності працівника ОВС, негативно впливають на нього і детермінують його адекватну або неадекватну поведінку [159].

Характеризуючи умови діяльності, в яких змушені працювати працівники спеціальних підрозділів МВС, на додаток до вищевказаних слід відзначити й такі чинники як новизна обстановки, невизначеність, раптовість, високий темп дій, сильний емоційний вплив, наявність як надлишку, так і недоліку інформації, необхідність одночасного поєднання декількох видів діяльності, систематичне фізичне і психічне стомлення [152].

Один із найсильніших стресогенних чинників професійної діяльності працівників поліції, яким в умови її виконання визначені як особливі, – це право застосувати фізичну силу, спеціальні засоби і вогнепальну зброю відносно правопорушників. Під час застосування фізичної сили, вогнепальної зброї на поразку працівник стикається з труднощами психологічного порядку. Такими труднощами є:

- страх і невпевненість, пов'язані з недостатніми навичками опановування прийомами рукопашного бою, технікою стрільби і застосування спецзасобів;
- усвідомлення можливих наслідків у разі невмілого поводження зі зброєю або спеціальними засобами;
- тривожність, викликана з підвищеною замотивованістю виконання встановлених норм безпеки;
- негативний ефект інтенсивних звукових, зорових, кінестетичних відчуттів;
- власна вразливість і беззахисність;
- індивідуально-психологічні особливості нервової системи, що негативно позначаються на функціонуванні психіки людини та її поведінки в емоційно напружених станах;
- відсутність досвіду і навичок психічної саморегуляції;
- підсвідома тривога і хвилювання, які викликані з

необхідністю формування внутрішньої готовності застосувати силовий вплив, а також зброю на поразку [89].

Працівник, який застосував зброю на поразку, неминуче переживає певні послідовні фази емоційних наслідків травмувальної події. Залежно від індивідуальних психологічних особливостей, рівня адаптованості й досвіду, віку працівника, об'єкта стрільби (репутації підозрюваного), ступеня ризику і небезпечності перестрілки (наскільки кровопролитною вона була), юридичних і адміністративних наслідків того, що сталося, кожний працівник по-різному переживає посттравматичні фази і притаманні їм психологічні реакції. До того ж, усвідомлення працівником поліції можливих правових, соціальних та психологічних наслідків застосування вогнепальної зброї створюють психологічні «бар'єри» на шляху до забезпечення надійності його дій в особливих умовах.

Під час професійної діяльності працівникам спеціальних підрозділів частіше за інших правоохоронців доводиться застосовувати вогнепальну зброю, спеціальні засоби та фізичний вплив. І. Ю. Гореловим доведено, що психологічна готовність працівника поліції до застосування вогнепально-силового впливу є багатокомпонентним утворенням, що складається з: професійної навченості працівників поліції, наявності у них комплексу спеціальних знань, вмінь, сформованості навичок, якими визначена їх здатність правомірно застосовувати вогнепально-силовий вплив; мотивації до дій в екстремальних умовах; особливостей особистості працівника поліції, які характеризують можливість виконувати завдання в складних, екстремальних умовах, зокрема застосовувати вогнепально-силовий вплив. Дослідник визначив психологічні складові особистості працівників поліції з високою психологічною готовністю до застосування вогнепально-силового впливу. Такі «успішні» працівники є самовпевненими, вони наділені розвиненими емоційно-вольовими, комунікативними якостями, зібраністю, високою нормативністю, розвиненими здібностями до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, гнучкістю і високим загальним рівнем саморегуляції. Їм властиві середні рівні особистісної та ситуативної тривожності, висока нервово-психічна стійкість. Успішні правоохоронці також мають середні показники рівнів фрустрації, ригідності та агресивності, а також середні показники схильності до ризику [33].

Враховуючи обов'язки працівників спецпідрозділів МВС щодо охорони громадського порядку, охорони об'єктів, захисту життя і

здоров'я громадян у різноманітних ситуаціях, охорони правопорядку в державі тощо, можемо аргументовано висновувати, що вся діяльність таких працівників поліції, а надто пов'язана з ризиком для життя та здоров'я, здійснюється в умовах, небезпечних для життя, тобто в екстремальних умовах.

Складна діяльність спеціальних підрозділів поліції висуває високі вимоги як до індивідуально-психологічних властивостей особистості працівників, так і до рівня сформованості професійної майстерності. На сучасному етапі реформування МВС здійснюється систематизація кількісних, якісних, професійних, психологічних та морально-етичних критеріїв оцінки діяльності працівників поліції, що повинні послугувати підґрунтям розроблення єдиних, стандартних професійно-кваліфікаційних вимог до конкретних категорій посадових осіб.

У психології праці накопичений значний досвід виявлення індивідуально-особистісних та професійно-кваліфікаційних особливостей, що забезпечують успішність професійної діяльності. Доведено, що діяльність фахівця можна вважати ефективною, коли його індивідуально-особистісні особливості відповідають вимогам, пропонованим до них безпосередньо професією як системою функцій. Комплекс індивідуально-особистісних особливостей людини, якими визначено ефективну реалізацію трудових функцій, позначений поняттям **«професійно важливі якості»** (ПВЯ). Узагальнюючи дослідження різних авторів зазначимо, що професійно важливі якості визначають як : 1) фізичні, анатомо-фізіологічні, психічні особливості людини, корисні і необхідні для швидкого опановування професією та успішного розв'язання професійних завдань; 2) певні корисні й необхідні загальні «компоненти» життєвого світу людини (все те, що стосується її активної взаємодії зі світом, тобто способи дій, смислові стосунки, особистісні властивості) в контексті її трудової діяльності [50; 61; 103; 124; 160]. Для кожної діяльності перелік цих якостей окремий.

Відповідно до поглядів В. Д. Шадрікова, ПВЯ можуть бути властивостями нервової системи, психічних процесів, рисами особистості, характеристиками спрямованості, знаннями і переконаннями, а також іншими якостями особистості [160, 161]. Залежно від специфіки професійної діяльності до ПВЯ віднесені індивідуально-психологічні та особистісні якості суб'єкта, необхідні й достатні для реалізації тієї або іншої продуктивної діяльності. Так, до ПВЯ традиційно нараховує широкий спектр

якостей – від професійних знань, отриманих у процесі професійного навчання і самопідготовки, до природних задатків, які в процесі діяльності формуються у професійні здібності. До ПВЯ відносять також особливості особистості (мотивацію, спрямованість, характер), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості нервової системи), особливості психічних процесів (пам'ять, увагу, мислення, уяву тощо). Можна виділити дві найважливіші категорії професійно важливих якостей: а) такі, що характеризуються найтіснішим, безпосереднім зв'язком із параметрами професійної діяльності (провідні ПВЯ); б) такі, що мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків і посідають провідне місце у всій системі якостей (базові ПВЯ). Саме на основі базових ПВЯ об'єднуються, структуруються та організуються усі інші якості суб'єкта, необхідні для забезпечення діяльності, а також її основні дії, функції. Саме такі базові ПВЯ, як працездатність, відповідальність за свою роботу і обов'язки, забезпечують успіх будь-якої професійної діяльності [103].

Професійно важливі якості – це не окремі, ізольовані психічні або інші якості, а, ймовірно, їх функціональні системи, функціональні блоки. Для розв'язання будь-якого професійного завдання людина повинна не просто мати набір професійно важливих якостей, а їх систему, що у різних професіоналів може не збігатися за складом, структурою, ступенем виразності або включеності професійно важливих якостей у процес вирішення завдання. Більш загальні системи утворюють «професійно цінні якості», що відповідають не окремим завданням, «робочим постам», а професії загалом. Так, О. Мамічева під основою професійно важливих якостей вважає спеціальні здібності, які, на відміну від загальних, забезпечують успішність конкретних видів діяльності [98]. А. Маркова і Л. Мітіна розглядають професійні якості через поняття здібності, співвідносячи їх безпосередньо з діяльністю [100; 106].

І. О. Жданов і Г. Т. Береговий наводять комплекс професійно важливих якостей, що забезпечують високу професійну ефективність людей, які виконують діяльність у складних умовах [44, с. 49-53]. Автори розглядають такі особливості людини в особливих умовах діяльності: адекватна тривожність; «стабільність» психофізіологічних співвідношень та їх значний адаптаційний потенціал, який забезпечується значним «запасом міцності» систем регуляції життєво важливих функцій організму;

висока активність індивіда у сфері психофізичного вдосконалення, професійного навчання і зростання.

В основі формування професійно-кваліфікаційних вимог до працівника органів внутрішніх справ полягають їх професійно-психологічні якості. Визначаючи рівень професійної придатності працівника МВС тій чи іншій посаді, більш ретельну увагу приділятимуть його професійно – важливим якостям. Різні психофізіологічні, соціально-психологічні характеристики людини, знання, уміння і навички, яких людина повинна набути для успішного виконання своїх професійних або службових обов'язків, визначені пред'явленими до неї вимогами. Останні витікають зі змісту, умов і процесу праці й залежать від того, в яких умовах, навіщо і чому працює людина. Професійно важливі властивості та якості розкриваються в поняттях, які описують стан здоров'я, функціональну витривалість людини, а також її ціннісні орієнтації, мотивацію, здібності. Кожна з цих характеристик є співвіднесеною з одним із трьох чинників професійної придатності – «потрібно» (вимоги професії), «хочу» (позитивна професійна мотивація), «можу» (професійні здібності).

Рівень придатності, а також відповідності фахівця професійно-психологічним вимогам виявляється під час професійного відбору. А. Г. Маклаков формує поняття професійного відбору як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, та оцінку наявності у конкретної людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, що дозволяють їй успішно освоювати і здійснювати цю діяльність [129].

Виконання різних професійних завдань, видів діяльності є забезпечуваним різними психологічними якостями структури особистості й вимагає їх поєднання. Отож, важливим етапом розроблення системи психологічного відбору є обґрунтування професійних вимог до кандидатів. З цією метою деякі дослідники використовують емпірично-експериментальний підхід, заснований на масовому психологічному обстеженні «гарних» і «поганих» учнів або фахівців за допомогою широкого комплексу тестів; виявленні шляхом аналізу кореляційних стосунків найбільш інформативних методик і, отже, професійно значущих психологічних якостей. Другий шлях полягає у зборі та узагальненні думки експертів, досліджуваних фахівців, проте він не дозволяє стандартизувати методику визначення професійних вимог і надає їх суто якісний опис. Це призводить до того, що до переліку

найбільш значущих професійно-важливих якостей різні автори відносять від 1 до 80 таких якостей. Для обґрунтування переліку професійних вимог застосовують також прийоми детального, (у певних випадках алгоритмічного) аналізу професійної діяльності й складання на цій основі психограми вказаної діяльності. Основним недоліком такого підходу, на думку В. О. Бодрова, є його трудомісткість і подеколи зайва деталізація аналізу – мета відбору не передбачає психологічного опису всієї структури діяльності за різноманітних умов її прояву [18].

Викладені шляхи і методи обґрунтування професійних вимог щонайбільше дають можливість створити їх перелік на якісному, описовому рівні. Це призводить до того, що до цілої низки спеціальностей, які істотно різняться між собою за цілями, умовами, змістом та іншими чинниками діяльності, інколи висувають одні й ті ж самі вимоги, що має наслідком використання ідентичних методик і критеріїв оцінки професійної придатності до різних видів професійної діяльності. Оскільки зміст професій як властивості та якості людини, не самоочевидний, виникає об'єктивна необхідність у розробленні методів та обґрунтуванні процедури вивчення видів праці з позиції вимог, окреслених ними до організму і особистості працівника.

На цей час науковці сформували поняття професійного відбору, яким визначено професійну придатність особи до опанування відповідною професією та оцінено наявність у конкретної людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, що дозволяють їй успішно засвоювати і здійснювати цю діяльність [12; 36].

Так, професійний відбір кандидатів на службу в ОВС України, до їх реформування, здійснювався відповідно до нормативних документів МВС України та на підставі вимог переліку робіт, де є потреба у професійному доборі. Означений перелік був затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 за № 263/121. Для роботи, виконання якої передбачає носіння вогнепальної зброї, визначені психофізіологічні показники професійного добору: сенсомоторні реакції, реакції на об'єкт, який рухається, увага, швидкість орієнтацій уваги, емоційна стійкість та почуття тривоги, агресивність, втома [111].

На сьогодні запроваджується нова система професійно-психологічного відбору на службу в поліцію. В стадії розробки та

апробації структурно-логічна схема складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності працівників Національної поліції України, яка вміщує три послідовних та релевантних відносно завдань професійного прогнозу етапи, що включають не лише традиційні тестові процедури, а й сучасні вербальні та інтерактивні методи. Останнє є вочевидь ефективною новацією, адже за свідченнями численних вітчизняних та зарубіжних досліджень, бланкове тестування, на яке тривалий час переважно опирався професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, зменшувало можливості здійснення прогностичного зв'язку між наявністю та рівнем розвитку у індивіда тих чи інших якостей та його подальшою діяльністю і професійною кар'єрою.

Інтерактивні тренінгові засоби, що вперше пропонуються до впровадження у систему конкурсного відбору на службу в поліцію, є вже визнаними у світі ефективними процедурами оцінки персоналу за прикладом сучасних методів «Ассесмент-центру», володіють достатніми діагностичними і прогностичними можливостями.

Сучасні дослідники (В.І. Барко, Т.Т. Гостєєва, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов) зауважують, що професійно-психологічний відбір складається з чотирьох основних етапів: перший – це професійно-психологічний відбір, що починається з письмової згоди кандидата на службу в ОВС або кандидата на навчання до вищих навчальних закладів системи МВС України про проходження служби в системі МВС та погодження на професійний відбір. Професійно-психологічний відбір має групову форму. Міністерством внутрішніх справ України службі психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності були надані рекомендації щодо визначення наявності або відсутності у кандидатів на службу в ОВС України професійно – важливих якостей, які наводяться нижче.

*Комунікативні якості та уміння.* Здатність привернути до себе людей, викликати в них почуття довіри, швидко налагоджувати необхідні контакти з незнайомими людьми, уміння підлаштуватися під тон співрозмовника, обрати адекватну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних якостей особи, з якою проводиться робота, об'єктивно оцінити дії інших людей, здатність та вміння обстоювати власну точку зору.

*Інтелектуальні якості.* Уміння аналізувати інформацію, виділити зі значної кількості отриманої інформації необхідну для

розв'язання завдання; здатність визначити декілька можливих шляхів розв'язання однієї і тієї ж задачі, знаходити нестандартні рішення, вміння прийняти правильне рішення за мінімуму інформації, вірно обрати напрямок діяльності, здатність розглядати проблеми з декількох різних точок зору; спроможність уявити позицію іншої людини.

*Особливості пам'яті.* Уміння запам'ятовувати зовнішність людини та її поведінку, колір, розмір, рух, місцеперебування об'єкта; здатність запам'ятовувати цифри, терміни, імена та прізвища, спроможність згадати інформацію у потрібний момент, вміння точно й безпомилково передавати інформацію тощо

*Увага.* Уміння помічати незначні деталі в поведінці осіб, переключати увагу з одного об'єкта чи виду діяльності на інший тощо, здатність тривалий час підтримувати стійку увагу, попри втому та сторонні подразники, вміння концентруючи увагу на одному об'єкті, помічати також, що змінюється навколо.

*Вольові якості.* Здатність брати на себе відповідальність у складних та небезпечних ситуаціях, адекватно оцінювати власні можливості, сили та досягнення, наполегливість у подоланні труднощів.

*Емоційні особливості.* Врівноваженість і самовладання в конфліктних ситуаціях, емоційна стійкість під час прийняття відповідальних рішень.

*Моторні якості.* Здатність до швидких дій в умовах дефіциту часу.

*Особистісні якості.* Стійка адекватна самооцінка, сміливість та активність, самоповага і відповідальність, самостійність і незалежність [40].

На другому етапі здійснюється соціально-правовий відбір, який передбачає попереднє вивчення та спеціальні перевірки: перевірку кандидатів, які подали заяви, за соціально-демографічними даними, освітою, ставлення до військового обов'язку, спеціальністю, трудовим досвідом, досвідом життя, характеристиками, наркологічними і кримінологічними звітами, уточнення відомостей про родичів і близьких кандидатів. У ході вивчення та спеціальної перевірки кандидатів визначають такі відомості як рівень культури, виконавська дисципліна, працьовитість, витримка, покликання, професійна придатність, бажання служити в органах внутрішніх справ; трудова діяльність, а саме коли, ким і де працював, як часто змінював місце і профіль

роботи, чи траплялися випадки пониження у посаді, з якої причини, за якою спеціальністю має досвід роботи, відомості про нагороди, наявність заохочень та дисциплінарних стягнень; відгуки про кандидатів їх безпосередніх керівників, командирів, а також керівників підприємств, установ, організацій стосовно доцільності прийняття кандидатами на службу в органи внутрішніх справ; поведінка на роботі та в побуті, наявність відомостей про судимість та інші дані відносно кандидатів, членів їх сімей, близьких і родичів.

Третій етап становить медичний відбір, спрямований на визначення стану здоров'я кандидата, серед іншого й психічного. У практиці професійного відбору кадрів на службу в органи внутрішніх справ визначено низку протипоказань щодо призначень на посади, пов'язані з оперативною роботою, несенням патрульно-постової служби, знешкодженням і захопленням озброєних злочинців тощо. Для цього звертають увагу на такі характеристики як знижена психологічна та стресова стійкість, схильність до психічної дезадаптації; підвищена тривожність і страх; емоційна невірноваженість та імпульсивність у діях, схильність до афективного реагування; недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги; функціональні порушення зв'язку між сенсорними, перцептивними та руховими процесами; захворювання; зниження зору, слуху; сповільнена реакція і недостатня спритність; недостатній рівень інтелектуальних здібностей, низька кмітливість; надмірна схильність до ризику; надмірна самовпевненість, гіпервідповідальність; дефекти соціальної комунікації; пристрасть до алкоголю або наркотичних речовин.

Останній, четвертий, етап для кандидатів на службу в ОВС – це заліки з фізичної підготовки. Якщо кандидат успішно пройшов усі етапи професійно-психологічного відбору, ухвалюються рішення про доцільність прийняття його на службу в ОВС.

Разом із професійною придатністю визначення вимог до професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС є важливим для прогнозування успішності професійної діяльності зазначених фахівців. Т. В. Гостєєва на підставі емпіричного дослідження розробила прогностичні моделі успішного працівника органів внутрішніх справ та працівника, звільненого з ОВС за порушення дисципліни і законності. За спостереженням дослідниці, модель успішного працівника органів внутрішніх справ становлять

такі ділові, особистісні якості й поведінкові характеристики: розвинений рівень інтелекту, адекватна професійна мотивація, професіоналізм, соціальна компетенція, свідоме дотримання загально прийнятих норм поведінки, здібність до опанування нових видів діяльності, уміння контролювати та керувати конфліктною ситуацією, вчинення поміркованих дій під час виконання професійних обов'язків, діловитість, організованість, старанність. Своєрідною притаманністю професійно важливим стали якості, властиві працівникам, звільненим з ОВС за порушення дисципліни й законності. Серед таких якостей знижений рівень інтелектуального розвитку та розвитку здібностей до опанування новими видами діяльності, схильність до ризику, що характеризується скоєнням бездумних дій, порушенням моральних норм поведінки, агресивність, непостійність у вигляді, часта змінення місця роботи і посади, легковажність, завищена самооцінка [37].

У дослідженнях діяльності фахівців багатьох служб ОВС було визначено низку професійно важливих якостей, які створюють уявлення про виконання покладених функцій і відображають різні професійно значущі аспекти поведінки працівників ОВС [102; 107; 109], а саме: інтелектуальні якості (логічність, евристичність, вербальність, практичність, швидкість мислення тощо); активність (екстраверсія, сила збудливого процесу, сила гальмування, лабільність нервової системи); креативність (генерування нових ідей, творча уява, здатність до дивергенції та асоціацій); пізнавальні якості (сприйняття, увага, оперативна і довготривала пам'ять); комунікативні якості (комунікабельність, відвертість, уміння працювати з людьми, здатність вирішувати конфлікти, доброзичливість); домінантно-лідерські якості (упевненість, розкутість, агресивність, сміливість); самоконтроль (стриманість, врівноваженість, серйозність, обережність); професійно-ділові якості (надійність, працьовитість, цілеспрямованість, охайність, правдивість, відданість справі, уміння працювати з документами); фізичні якості (витривалість, фізична сила, спритність, стрункість, загальний стан здоров'я).

Є. С. Подкопаєв, узагальнюючи підходи науковців щодо професійно важливих якостей, розробив структуру професійно важливих якостей керівників підрозділів досудового розслідування ОВС, яка вміщує найстійкіші характеристики особистості, що впливають на ефективність діяльності керівника [124]. Автор

емпіричним шляхом виявив вісім якостей, що є визначальними у їх діяльності, зокрема: управлінська компетентність, висока фахова та загальна освіченість, авторитетність, особиста дисципліна, педагогічна компетентність, уміння приймати рішення та контролювати їх виконання, уміння встановлювати і підтримувати психологічний контакт, здатність формувати згуртовану команду [124].

Для більш ґрунтовного вивчення вимог до професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів доречно розглянути психодіагностичну модель управлінця рівня начальника міськрайліноргану внутрішніх справ, побудовану В. І. Барком [13]. Ця модель містить параметри генетичного виміру (задатки і психофізіологічні властивості, загальні здібності), соціально-психолого-індивідуального (показники індивідуально-психологічних якостей і процесів людини: спілкування, спрямованість, характеру, самосвідомості, професійних і загальноосвітніх знань, ділових та організаторських якостей, спеціальних і загальнотрудових умінь, інтелекту, психофізіологічних якостей); діяльнісного виміру (потрібнісно-мотиваційні, цілеутворюючі, результативні, емоційно-почуттєві показники). Розглянемо детальніше структуру і короткий опис психодіагностичної моделі управлінця ОВС за В. І. Барком:

### **1. Індивідуально-психологічні якості та процеси:**

а) *загальні здібності* – високий або вищий за середній рівень вільного і кристалічного інтелекту, досить високий творчий потенціал, гнучкість розуму, здатність бачити нове, знаходити вихід із нестандартних ситуацій і вирішувати проблеми; висока активність, енергійність, працездатність;

б) *розумові (інтелектуальні) процеси* – інтелектуальні установки, здатність до аналізу, синтезу, узагальнення, абстрагування, класифікації, систематизації, зіставлення, індукції та дедукції; доволі високі обсяг, розподіл, зосередженість і переорієнтація уваги; розвинуті сенсорно-перцептивні, сенсорно-моторні, перцептивно-рухові, мисленнєво-дійові процеси досягнення результату; розвинуті образний, понятійно-логічний, руховий та емоційний види пам'ять, розвинена уява;

в) *психофізіологічні якості* – психофізіологічні установки, мотиваційні стереотипи, сила нервових процесів, досить висока лабільність та пластичність нервової системи, помірна сенситивність, помірна ригідність;

г) *спрямованість* – розвинуті пізнавальні інтереси, бажання дізнаватися про нове, отримувати нову інформацію, набувати знань, мотивація на досягнення цілей організації та на взаємні дії, внутрішній локус контролю, цілеспрямованість, схильність до формування цілей і планів; воля, наполегливість та прагнення у досягненні мети;

д) *характерологічні риси* – мотиваційні та інформаційно-пізнавальні риси характеру: ретельність, сміливість, принциповість, упевненість у собі; дбайливість, справедливість, розсудливість, стеничний тип реагування; екстравертність, оптимізм, бадьорість. Риси цілеспрямованості й продуктивності характеру: почуття особистої відповідальності за доручену справу, висока відповідальність за свою працю, здатність кваліфіковано підходити їх прийняття рішень та їх реалізації; чітке й сумлінне виконання своїх обов'язків, зобов'язань, дотримання загальноприйнятих норм моралі, відданість службовим інтересам;

е) *емоційно-почуттєві риси характеру* – чуйне й уважне ставлення до людей, до потреб, прохань, проблем; доброзичливість; турбота про людей, непримиримість до будь-яких проявів несправедливості, нечесності; здатність сприймати передове, новітнє, бачити перспективу, сприяння розвитку всього прогресивного, передового; уміння дослухатися до критики, бути самокритичним, принциповим, спроможність критично ставитися до своїх дій та вчинків, до виявлення й виправлення власних недоліків, реагувати на критику; відсутність шкідливих звичок;

ж) *особливості спілкування* – наявність потреби у спілкуванні, комунікабельність, здатність до усної та письмової комунікації; розуміння партнера зі спілкування, спроможність активно сприймати, налагоджувати ділові стосунки з керівництвом, здатність до міжособистісної взаємодії на основі рольової поведінки; емпатичність, вміння переконувати і впливати на людей; здатність коротко і зрозуміло висловлюватися по суті справи, стисло, чітко і зрозуміло викласти сутність того чи іншого питання; уміння опрацьовувати накази, розпорядження, ділові папери; уміння ефективно спілкуватися з керівництвом, громадянами, здібності до ведення бесід, проведення виступів та заходів, листування.

з) *самосвідомість* – потреба у самоусвідомленні, здатність до самопізнання, адекватність самооцінки, саморегуляція особистості, здатність до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення

особистості.

**2. Професійні вимоги.** Загальноправова компетентність, орієнтація у правовому полі, вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства, вміння грамотно ними керуватися в організації діяльності ввіреного підрозділу; управлінська компетентність, знання змісту, принципів, методів, стилів і етапів управління; здатність аналізувати, прогнозувати, планувати, організовувати і контролювати діяльність підрозділу внутрішніх справ; загальна ерудиція, високий загальноосвітній і культурний рівень; знання напрямків діяльності органів внутрішніх справ, структури органів та підрозділів внутрішніх справ, їх функцій та системи керівництва; вміння особисто організовувати і провадити оперативно-розшукову діяльність із розкриття небезпечних злочинів, керувати роботою оперативно-розшукових груп, організовувати роботу дізнання у кримінальних справах; знання наказів та розпоряджень МВС, якими регламентовано діяльність поліції; знання засад психології, педагогіки; спроможність здійснювати представницькі функції, підтримувати зв'язки з громадськими організаціями, представниками мас – медіа, населенням; знання зброї, спецзасобів і техніки, вправне володіння ними.

**3. Ділові і організаторські якості.** Уміння підбирати працівників та ефективно використовувати їх можливості для розв'язання службових завдань; здатність мотивувати, навчати та виховувати підлеглих у спільній праці, здатність мотивувати їх щодо відповідального ставлення до праці; вміння створити згуртований і дружній колектив, орієнтований на розв'язання завдань боротьби зі злочинністю, охорони правопорядку, підтримувати його професійний рівень; здатність організувати ефективну роботу служб і підрозділів щодо профілактики, виявлення і розкриття злочинів; цілеспрямованість у досягненні результатів, спроможність визначити головну мету в роботі й зосередитися на її досягненні найбільш ефективними засобами; здатність до ефективних дій в екстремальних умовах, уміння чітко планувати свої дії та виконувати їх незалежно від різкого відхилення ситуації від установленого порядку; здатність організовувати ефективну взаємодію між працівниками кримінальної поліції, дільничними інспекторами, патрульними, іншими службами і підрозділами у вирішенні оперативно-розшукових, адміністративних і процесуальних завдань; уміння

готувати і приймати рішення, контролювати їх виконання; здатність налагодити матеріально-технічне, фінансове, інформаційне та інше забезпечення оперативно-службової діяльності підрозділу.

**4. Дисципліна та ставлення до праці.** Особиста дисципліна, усвідомлене й добровільне дотримання регламентованого порядку роботи, розпорядку дня тощо; працьовитість, прагнення виконати доручену справу якомога краще; здатність планомірно вести роботу, уміння складати план роботи і суворо його дотримуватися у виконанні окреслених завдань; спроможність особистим прикладом, виховним впливом, розумною вимогливістю та іншими засобами мобілізувати ввірений підрозділ на розв'язання завдань охорони законності та правопорядку; вміння забезпечити ефективну систему контролю; здатність швидко приймати обґрунтовані рішення; спроможність визначити обсяг робіт, терміни їх виконання, відповідальних за виконання і забезпечити ефективну систему контролю.

**5. Фізичний стан.** Фізичний стан відповідає вимогам системи МВС. Діяльність спецпідрозділів у системі МВС України є складним видом професійної діяльності, яка висуває підвищені вимоги до індивідуально-психологічних якостей працівників. Дані зарубіжних психологів, наші власні дослідження виявили, що успішному працівнику поліції притаманні основні професійно важливі якості, що можуть бути включені до підструктури об'єктивної готовності людини до діяльності : досить високий рівень розвитку загальних здібностей ( щонайперше соціального й тестометричного інтелекту, креативності та загальної активності), позитивні характерологічні особливості (адекватна самооцінка, працездатність, комунікабельність, оптимізм, емпатія та ін.). Зазначені особистісні якості й риси є базою професійної придатності особистості до діяльності працівників поліції. За умови їх сформованості та наявності відповідної мотивації працівник може успішно опанувати професію в процесі спеціально організованого навчання (підготовки) [13].

Вивчення особливостей виконання трудових завдань працівниками спецпідрозділів МВС свідчить про те, що ефективність і надійність їх діяльності залежить від стану, ступеня розвитку сукупності індивідуально – психологічних якостей. Зокрема, діяльність працівників спецпідрозділів поліції висуває підвищені вимоги до розвитку когнітивної сфери (концентрація, розподіл і переорієнтація уваги, спостережливість, оперативність

мислення), а також до швидкості і координованості рухів. У випадку виникнення проблемних ситуацій необхідна точність і швидкість дій, високий рівень відповідальності, стійкості до невизначеності ситуації та її небезпечності.

Під час виконання типових завдань найважливішими робочими функціями працівника спецпідрозділу є інформаційний пошук (огляд), виявлення, ідентифікація, впізнання ознак об'єктів, перетворення отриманої інформації, формування програми дій, оперативне реагування. Фахівець повинен зіставляти і запам'ятовувати особливості навколишнього його простору, ідентифікувати ознаки злочину, порушень громадської безпеки тощо. Часто є професійно важливим утримувати в пам'яті, відтворювати і зіставляти прикмети осіб, що перебувають у розшуку, чинять опір, оцінювати особливості поведінки різних людей, збирати і узагальнювати різноманітні прикмети і ознаки правопорушення, приймати оперативні рішення тощо. Всі ці функції можуть бути успішно реалізовані на основі розвитку концентрації, розподілу і переорієнтації уваги в умовах перешкод, стресу і значних фізичних навантажень, спостережливості, пильності, уміння помічати незначні зміни в навколишньому просторі, здатність до пізнання факту, явища за незначною кількістю ознак, сприйняття і впізнавання віддалених предметів.

Водночас обсяг оперативної пам'яті, швидкість і точність відтворення інформації відіграють важливу роль у процесі виконання більшості завдань. Так, наприклад, на етапі зовнішнього вивчення об'єкта результати огляду зіставляють із з образом, уявленням, що відображає його еталонну цілісність. Підвищеними є вимоги до розвитку когнітивної сфери. На різних етапах роботи інформаційний пошук пов'язаний із завданнями виявлення, розрізнення, впізнання ознак небезпеки, дій громадян та злочинців, перетворення отриманої інформації та її оцінки.

Розглянута діяльність пов'язана з фізичною небезпекою, невизначеністю і несподіваним виникненням ситуації. Цим зумовлена необхідність сформованості таких якостей, як висока швидкість реакцій, сенсомоторна координація, точність окоміру. Також працівникам спецпідрозділів МВС часто доводиться опинятися в стресових ситуаціях, чим варто пояснювати необхідність розвитку емоційної стійкості, стресостійкості та здатності контролювати власні емоції.

У процесі виконання професійної діяльності працівникам

спецпідрозділів МВС доводиться спілкуватися зі значною кількістю людей. Працівники поліції найчастіше діють в основному, у складі групи, і ефективність їх діяльності багато в чому визначена сумісністю і здатністю здійснювати комунікацію в межах групи, узгоджувати свої дії з іншими фахівцями, які працюють у складі МВС. Усім вище зазначеним зумовлена необхідність розвитку комунікативних навичок. Важливими особистісно-професійними якостями працівників поліції є також відповідальність, організованість і зібраність.

Служба працівників спецпідрозділів поліції здійснюється в умовах, складовим і важливим аспектом яких об'єктивно постає психологічна реальність. Працівник не тільки повинен мати рацію-, він повинен домагатися розуміння громадянами справедливості й гуманності його вимог, підвищення престижу норм права і власної діяльності. Ігнорування психологічного аспекту або його некомпетентний облік знижують ефективність дій працівника поліції.

Уміння розібратися у всій гамі психологічних відтінків і акцентів своєї роботи характеризують загальний рівень професійної майстерності працівника органів внутрішніх справ. Однак підготовка працівника спецпідрозділу до подолання психологічних труднощів має певну специфіку. До важливих внутрішніх чинників у структурі професійно важливих якостей працівника спецпідрозділу МВС належить готовність до ризиконебезпечної діяльності, яка має такі складові: 1) наявність спеціальних здібностей, інтересу до ризиконебезпечної діяльності; 2) уміння приймати ризиковані рішення, активно діяти в екстремальних умовах; 3) готовність до збільшення стресових навантажень; 4) готовність до змінення умов праці й особистого життя. Детермінантами розвитку особистості працівника спецпідрозділів поліції є також події, зумовлені умовами діяльності. Значні зміни зовнішнього середовища мають наслідки зміни в діяльності й у особистості працівника. Передусім це події в сім'ї, події, пов'язані із переміщеннями тощо. Певний вплив мають і соціально-політичні події, а надто у трансформаційних суспільствах.

Отже, враховуючи наведені вище загальні закономірності особистісного і професійного розвитку у працівників спецпідрозділів поліції, необхідно цілеспрямовано розвивати спеціальні психологічні й професійні якості, що є компонентами професійної майстерності. Нижче наведемо стислий опис цих

професійно важливих якостей:

1. Морально-вольові якості особистості працівника спецпідрозділу поліції. До поняття розвитку моральної сфери особистості працівника спецпідрозділу належить формування правосвідомості. Як правова ідеологія – це система правових знань, поглядів та ідей, як правова психологія – сукупність свідомих почуттів, переживань, звичок, пов'язаних із дією права. Розвиток високих вольових якостей працівників зумовлений необхідністю розв'язання складних завдань в особливих умовах оперативно-службової діяльності. Однією з найбільш суттєвих рис морально-вольового типу працівника поліції принциповість – наявність твердих переконань і активного прагнення до їх реалізації, втілення у життя, попри перешкоди й загрози особистому комфорту.

Особливу увагу необхідно приділяти розвитку організаційних та саморегулятивних якостей працівника, серед яких:

- наполегливість, енергійність, самоорганізованість, що полягає в оперативній оцінці людей, ситуацій, з якими він стикається, формуванні завдань та розподіленні їх на етапи, плануванні своєї діяльності тощо;

- витримка, дисциплінованість, самокритичність, почуття власної гідності у відносинах із колегами і керівництвом;

- відповідальність, вимогливість, уміння зберігати таємницю, організаційні здібності, що забезпечують керівництво різними групами людей під час різноманітних, оперативно-службових дій;

- емоційна стійкість та вміння протистояти стресам.

2. Пізнавальні якості особистості працівника спецпідрозділу.

Першоджерелом будь-якого знання є «живе споглядання», яке відіграє надважливу роль у діяльності працівника підрозділу спеціального призначення. Він повинен уміти організувати своє сприйняття, щоб виокремити необхідне, зрозуміти істотне, урахувати все, що може бути важливим для розв'язання завдання, визначеного перед ним. Отже, працівники повинні розвивати в собі здібності до планомірного, цілеспрямованого сприйняття, яке називається спостереженням. Воно припускає активну роботу всіх органів почуттів і активізує всю пізнавальну сферу. Для накопичення досвіду збереження знань, спілкування, одержання інформації, її усвідомлення і розв'язання різноманітних розумових завдань працівник спецпідрозділу має розвивати пам'ять, мову, уяву і мислення, (серед іншого, оперативне і творче мислення).

3. Соціально-комунікативна компетентність.

Спілкування, комунікація попри сучасний інформаційний прогрес, залишаються найважливішими чинниками і передумовами будь-якої сфери діяльності, необхідною умовою буття людей, без чого не відбувається формування особистості людини і взагалі неможлива її повноцінна життєдіяльність. Особливо важливого змісту набувають механізми і закономірності спілкування в діяльності спецпідрозділів поліції. Цілеспрямоване формування у працівників комунікативних якостей, навичок соціальної взаємодії з різними категоріями громадян, особами, що становлять оперативний інтерес, а також колегами по службі є невід’ємною складовою особистісно-професійного розвитку працівників та умовою ефективності їх оперативно-службової діяльності.

4. Мотивація і система особистісних цінностей працівника спецпідрозділу.

Цінності особистості поділяють на абсолютні й операційні. Абсолютні цінності пов’язані з устремлінням особистості, зокрема, до тих цілей, які людина визначає у житті і до яких вона врешті-решт прагне. Операційні цінності регулюють спосіб досягнення цілей. У табл. 1.1 наведений перелік можливих цінностей особистості, однак доречно вказати, що він не є вичерпним [17].

Таблиця 1.1

### Цінності особистості

| Операційні цінності                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Абсолютні цінності                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| відповідальність;<br>самоконтроль, амбітність;<br>широта мислення; розвиток<br>здібностей; легка вдача; любов<br>до чистоти; мужність; схильність<br>до заохочення; прагнення прийти<br>на допомогу; чесність; уява;<br>незалежність; інтелект;<br>логічність мислення; здатність<br>любити; покірність; ввічливість | любов; упевненість у<br>завтрашньому дні; задоволення;<br>порятунок душі; самоповага;<br>соціальне визнання; справжня<br>дружба, комфортне життя;<br>цікаве життя; відчуття<br>досягнення; мир в усьому світі;<br>прагнення до краси; рівність;<br>безпека родини; свобода; щастя;<br>внутрішня гармонія; мудрість |

Система цінностей особистості працівників спецпідрозділів неминує має на собі відбиток цінностей, що поділяє більшість

представників тієї або іншої національної культури. Пріоритети цінностей – це те, що в переважних рисах відрізняє одну національну культуру від іншої.

Вимоги до діяльності фахівців спеціальних підрозділів органів внутрішніх справ, на наш погляд, повинна містити такі складові :

- вимоги до специфічних, соціальних та психологічних властивостей і якостей, що забезпечують ефективну діяльність у особливих умовах функціонування спеціальних підрозділів;
- вимоги до службовця, що визначені його посадою, специфікою виконуваних його підрозділом правоохоронних завдань, повноваженнями, рівнем технічного забезпечення;
- необхідні професійні знання, вміння та навички.

Розглядаючи модель успішного працівника спецпідрозділу МВС та його професійно важливих особистісних якостей передусім необхідно говорити про рівень готовності людини до ризиконебезпечної діяльності. В основу цієї концепції покладено відому в психології праці ідею про важливість діагностики рівня готовності людини до певного виду діяльності (трудової або навчальної) [33; 36]. Дослідники відмічають, що готовність до діяльності є структурним особистісним утворенням, до складу якого вміщені морально-вольові якості особистості, мотиви діяльності, знання, практичні уміння й навички, індивідуально-психологічні якості, які забезпечують ефективну участь у новій сфері діяльності і ефективність її виконання [33].

Таким чином, надзвичайно складна, ризикована та стресогенна діяльність працівників підрозділів спеціального призначення МВС України окреслює високі вимоги як до індивідуально-психологічних властивостей особистості працівників, так і до рівня сформованості їх професійної майстерності. Успішність професійної діяльності фахівця залежить від рівня сформованості у нього професійно важливих якостей, що розуміють як комплекс індивідуально-особистісних (фізичних, анатоμο-фізіологічних, психічних, ціннісних тощо) та соціально-професійних особливостей людини, які визначають ефективну реалізацію трудових функцій, зокрема сприяють швидкому опануванню професією та успішному розв'язанню професійних завдань. До кожної професії висуваються певні вимоги до професійно важливих якостей фахівців, а самі ПВЯ являють собою не окремі якості, а функціональні системи, що утворюють свою структуру і забезпечують високу професійну

ефективність людей.

Структуру професійно важливих якостей працівників спеціальних підрозділів поліції складають психофізіологічні, фізичні, психологічні, соціальні, моральні, ділові, фахові та інші якості, сукупність яких визначає придатність або не придатність до служби в поліції і обов'язково враховуються під час професійного відбору кандидатів на службу в підрозділи спеціального призначення.

Підсумовуючи все неведене вище в табл. 1.2, узагальнюємо основні вимоги до професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів, що забезпечують успішність їх службової діяльності в екстремальних умовах.

Таблиця 1.2

**Основні вимоги до професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції**

| Вимоги                                    | Зміст                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Розвинені морально-вольові якості      | наявність твердих переконань, відповідальності, наполегливості, самоорганізованості, сміливості, активності, самостійності, дисциплінованості, умінні зберігати таємницю |
| 2. Емоційна стійкість                     | вміння протистояти стресам та навички саморегуляції, витримка, готовність до ризиконебезпечної діяльності                                                                |
| 3. Високий рівень пізнавальних якостей    | розвинені сприйняття, увага, пам'ять, спостережливість, логічність, практичність, швидкість та творчість мислення                                                        |
| 4. Розвинені моторні й фізичні якості     | наявність фізичних навичок витривалості, спритності, швидких дій в умовах дефіциту часу, здатність долати значне фізичне навантаження                                    |
| 5. Соціально-комунікативна компетентність | вміння спілкуватися та взаємодіяти з людьми, діяти в команді                                                                                                             |
| 6. Фахова компетентність                  | належний рівень правової, тактичної, спеціальної та інших видів підготовки                                                                                               |

**Висновки до розділу 1**

Теоретичний аналіз проблеми професійно-психологічного розвитку працівників правоохоронних органів до дій в екстремальних умовах дозволив виявити наступне:

1. У сучасній психологічній науці визначається, що розвиток людини відбувається в діалектичній єдності з біологічними і соціальними складовими й визнається як індивідуально та соціально обумовлений, активний, саморегулюючий процес становлення особистості – суб'єкта соціально-професійної діяльності. Професійний та особистісний розвиток обумовлюється сукупністю соціальних, педагогічних і психологічних чинників. Особлива роль приділяється професійному навчанню, що сприяє становленню людини, формуванню в неї професійно важливих якостей, необхідних для майбутньої трудової діяльності.

2. Загальні закономірності особистісного і професійного розвитку людини та її професійного становлення також проявляються у розвитку необхідних індивідуально-психологічних і професійних якостей фахівців ризиконебезпечних професій. Проте особистісно-професійний розвиток правоохоронців, військових, рятувальників та інших фахівців екстремального профілю діяльності має певні особливості. Однією з найсуттєвіших таких особливостей є підготовка зазначених фахівців до праці в особливих умовах діяльності, що характеризується постійним ризиком для життя і здоров'я. Особливі умови діяльності відрізняються підвищеним рівнем складності, відповідальності, емоційної або фізичної напруги, стомлення і стресу. Вплив екстремальних чинників особливих умов професійної діяльності викликає порушення в психічних процесах і станах людини і призводить до зниження рівня ефективності та надійності її діяльності.

3. Розвиток особистісно-професійних якостей працівників органів і підрозділів поліції цілеспрямовано відбувається у спеціалізованих навчальних закладах та в системі професійної підготовки. Характерною особливістю розвитку особистісно-професійного розвитку працівників є необхідність цілеспрямованої екстремальної психологічної підготовки та підвищення професійно-психологічної надійності під час функціонування в умовах надзвичайної ситуації.

4. Діяльність працівників підрозділів спеціального призначення МВС України є надзвичайно складною, ризикованою

та стресогенною, що зумовлює високі вимоги до від рівня розвитку у них професійно важливих якостей. Під професійно важливими якостями розуміємо сукупність психофізичних, особистісних та соціально-професійних особливостей людини, що забезпечують ефективну реалізацію трудових функцій, зокрема сприяють швидкому оволодінню професією та успішному вирішенню професійних завдань. У нашому дослідженні ми дотримуємося теоретичних підходів В.Д. Шадрікова, який визначав професійно важливі якості, як індивідуальні якості та здібності суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її засвоєння.

5. Основними вимогами до професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів, що забезпечують успішність їх службової діяльності в екстремальних умовах є: 1) розвинені морально-вольові якості, що виявляються у наявності твердих переконань, відповідальності, наполегливості, самоорганізованості, витримці, сміливості, активності, самостійності, дисциплінованості, умінні зберігати таємницю; 2) емоційна стійкість, вміння протистояти стресам та навички саморегуляції, готовність до ризиконебезпечної діяльності; 3) високий рівень пізнавальних якостей, зокрема розвинені сприйняття, увага, пам'ять, спостережливість, логічність, практичність, швидкість та творчість мислення тощо; 4) розвинені моторні й фізичні якості, що забезпечують засвоєння фізичних навичок, здатність до швидких дій в умовах дефіциту часу, витривалість, спритність, загальний стан здоров'я; 5) соціально-комунікативна компетентність, що виявляється у вмінні спілкуватися та взаємодіяти з людьми, діяти в команді; 6) фахова компетентність, в тому числі належний рівень правової, тактичної та спеціальної підготовки. Наявність і рівень розвитку зазначених професійно-важливих якостей визначає придатність або не придатність до служби в поліції і враховується під час професійного відбору кандидатів на службу в підрозділи спеціального призначення.

Проте у науковій та методичній літературі ще не достатньо розроблені зміст та структура професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України та можливість їх розвитку за рахунок інноваційних технологій, зокрема, сучасних імітаційних методів.

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІМІТАЦІЙНИХ ЗАСОБІВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ

#### **2.1. Психологічні та методичні засади застосування імітаційних засобів для розвитку особистісних та професійних якостей фахівців**

Як вже було зазначено вище, надійним та ефективним діям працівників підрозділів спеціального призначення МВС України в надзвичайних умовах сприяє цілеспрямована екстремальна психологічна підготовка, яка враховує загальні вимоги до навчання людини щодо виконання завдань у ризиконебезпечних ситуаціях та спрямована на розвиток у правоохоронців психологічної готовності, навичок саморегуляції та установок на виживання. Тому на цей час надзвичайної актуальності набувають проблеми вивчення як теоретичних засад, так і практичних аспектів застосування інноваційних ефективних шляхів і методів розвитку професійно важливих якостей працівників, діяльність яких пов'язана з підвищеним професійним ризиком, небезпекою для життя і здоров'я. Одними із видів таких ефективних методів є імітаційні засоби, що базуються на поєднанні сучасних психолого-педагогічних технологій із практикою професійної діяльності і, як підтверджує світовий досвід, суттєво впливають на забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців екстремальних професій під час виконання ними завдань в умовах, що вимагають граничної мобілізації фізичних і психологічних якостей особистості.

Загалом в сучасних умовах підготовки фахівців у освітній процес усе більше впроваджуються активні методи навчання, які часто стають більш ефективними за «традиційні» методи, наприклад: лекції, семінари, співбесіди. Такі методи ще називають інтерактивними через більш активну взаємодію всіх суб'єктів і об'єктів навчального процесу. Ігрові, імітаційні, симуляційні та інші інтерактивні методи навчання і розвитку людини зазвичай також іменують тренінгами, тренінговими технологіями.

Імітаційні тренінгові засоби дозволяють будувати [моделі](#) (моделювати), що описують процеси так, як вони відбувалися б у

дійсності. Таку модель можна «програти» в часі як для одного випробування, так і для заданої їх кількості. Імітаційне моделювання також постає методом дослідження, за якого досліджувану систему замінюють моделлю, що з достатньою точністю описує реальну систему, з якою проводять експерименти з метою отримання інформації про неї. Експериментування з моделлю називають імітацією. Імітаційне моделювання дозволяє імітувати поведінку системи в часі. Безумовною перевагою є те, що часом у моделі можна управляти: уповільнювати у випадку з швидкоплинними процесами і прискорювати для моделювання систем із повільною мінливістю [31; 43; 64; 65].

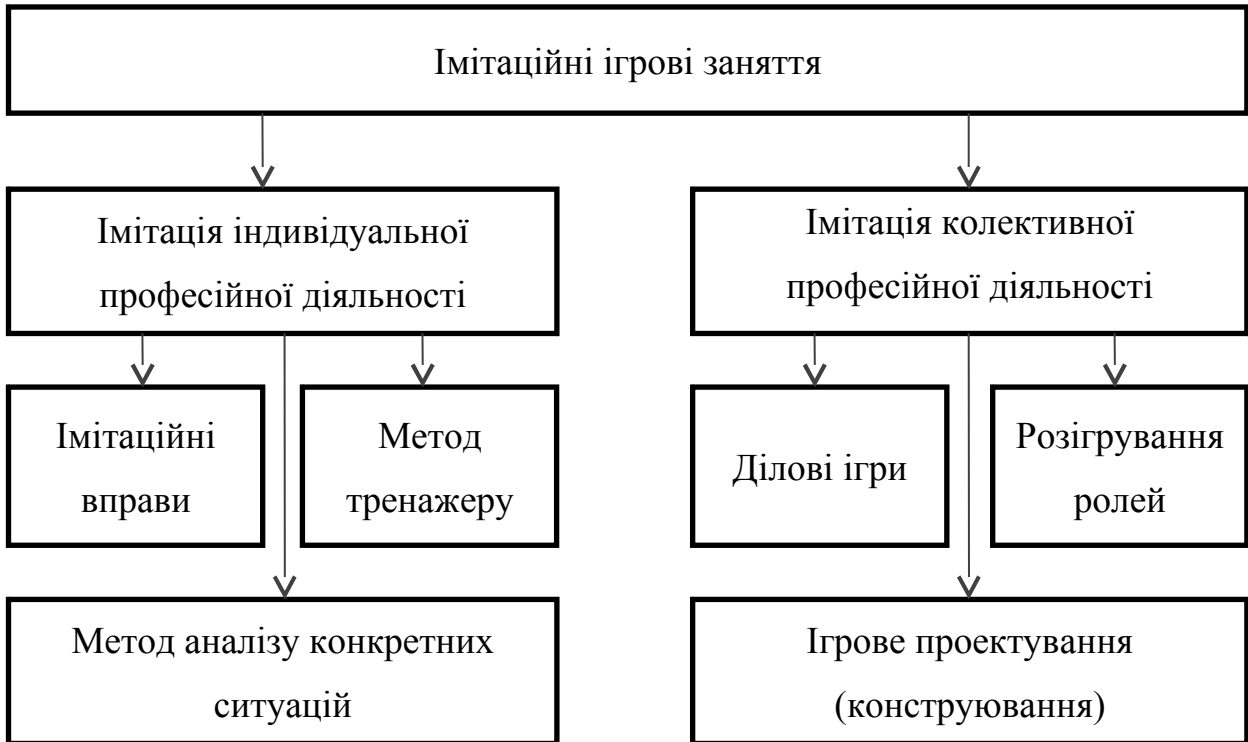
Імітаційні засоби містять у собі моделі досліджуваного процесу, імітацію індивідуальної чи колективної професійної діяльності. Завдяки цьому досягається суттєве наближення навчального матеріалу до конкретної практичної чи професійної діяльності, значно посилюються мотивація і активність навчання. Види імітаційних методів представлені у додатку А. До найбільш ефективних, як дозволяють перекоонатися дослідження в системі професійної підготовки різних категорій працівників поліції, відносять такі ігрові імітаційні методи:

- рольові ігри;
- ділові ігри (бліц-ігри, міні-ігри, індивідуальні ігрові заняття);
- професійні ігри (проблемно-ділові );
- оргдіяльнісні ігри: інноваційні ігри (проблемно-ділові );
- оргтворчі ігри (мозковий штурм);
- ігрове проектування [90].

Імітаційна гра поєднує в собі елементи різних ігор: індивідуальних, групових, колективних, імітаційних, символічних, абстрактних, проблемних, афективних. Це дозволяє разом із засвоєнням професійно важливих якостей фахівців сприяти розвитку у них ціннісних орієнтацій і почуттів: честі, гідності, патріотизму, колективізму, відповідальності, товариства, працьовитості, а також формувати потреби: пізнання, творчості, справедливості, самовдосконалення (рис. 2.1).

Для реалізації визначених цілей фахівці повинні чітко уявляти не тільки план, питання, дії, а й сутність та вимоги, окреслені для цього заняття як проблемно-діяльнісної, афектно-колективної (почуттєвий та груповий досвід) та суспільно значущої справи. Це подання має бути реалізовано творчо в індивідуальному підході з контролем і оцінкою кожної групи і кожного учасника. Виділений

час і спеціально організована групова (або колективна) справа, в ході якої відбуваються дискусії, діалоги, повідомлення, виступи, дебати, сприяють вільному формуванню поглядів, думок, суджень, оцінок, ідеалів і самоактуалізації [65].



**Рис. 2.1. Види імітаційних занять [55]**

Імітаційні засоби наділені колосальною силою навчально-розвивального впливу. Вони створюють особливе поле емоційного зараження, в яке потрапляє учасник і зрештою добуває досвід емоційних переживань. У цей момент увагу сконцентовано увагу на соціальному значенні того, що відбувається, а реальна взаємодія під час групової діяльності підкріплено високим рівнем задоволеності в силу того, що для людини є вкрай важливим товариство, спілкування, дружні зв'язки, почуття «своєї» групи – тільки так вона здатна відокремлювати своє «Я» з поміж інших як певну індивідуальність [65].

Під час моделювання конкретних психологічних ситуацій, створених у перебігу різних занять із психологічно напруженої обстановки, наближених до реальних умов, може відбуватися формування й розвиток психологічної готовності працівників спецпідрозділів МВС до успішного здійснення професійної діяльності. Досягати цього можливо різними засобами

психологічного моделювання:

- ознайомленням із фотографіями різних ситуацій, місць подій, потерпілих тощо;

- прослуховуванням фонограм із записом звуків, які можуть чинити несподіваний і психогенний вплив;

- переглядом кінофільмів, кінокадрів, що документально відтворюють елементи екстремальних ситуацій;

- імітацією різних чинників екстремальних ситуацій за допомогою спеціальних засобів (муляжів, трупів, неприємних запахів, макетів місць подій тощо);

- проведенням занять за відповідних часових і погодних умов.

Такі елементи, як небезпека, ризик, відповідальність, вбудовані в процес психологічної підготовки із застосуванням імітаційних засобів, розвивають у правоохоронців сміливість, мужність і стійкість. Якщо ризик і небезпека є непосильними для працівників спецпідрозділу у навчальній обстановці, вони з високим ступенем імовірності засумніваються і під час розв'язання реальних оперативно-службових завдань. Тренування в подоланні імітованих труднощів – одне із завдань психологічного імітаційного моделювання, і щоб його вирішити, необхідно використовувати будь-які можливості для створення ситуацій ризику і небезпеки на заняттях.

Одним із найефективніших імітаційних методів є рольова гра, спрямована на отримання розвивального та навчального ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій. Рольова гра дає можливість прояву власної індивідуальності, творчих резервів, розвиває уміння краще розуміти інших, їх позиції та відчуття, а також створює умови для глибшого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників. Це, своєю чергою, сприяє розвитку їх креативності, стимулюючи дослідницьку діяльність щодо засвоєння знань і досвіду. Рольова гра має певні ознаки :

- наявність певної моделі і правил гри;
- наявність різних ролей і рольових цілей учасників;
- взаємодія ролей;
- наявність загальної мети в ігрового колективу;
- обмежений простір гри;

- багатоальтернативність ігрової поведінки і рішень;
- наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
- наявність керованої емоційної напруженості;
- можливість проектування гри на реальне життя та діяльність [90].

Назвемо безумовні переваги рольових ігор:

- отримання учасниками задоволення від активного проведення часу і досить безболісного засвоєння нових знань і навичок;
- емоційний розряд-заряд і нейтралізація негативних переживань. Будь-яка участь у грі завжди припускає досягнення визначеного ігрового результату. Прагнення до нього вимагає деяких зусиль і емоційного напруження, та іноді – виплеску енергії – розрядки;
- учасники гри діють реально, не зважаючи на умовність ігрової ситуації, що веде до перебудови психологічних характеристик учасників. Гра стає засобом розвитку особистості;
- тривале збереження набутого досвіду, бо він отриманий через дію, саме у дії власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються впродовж тривалого часу;
- оцінка і розуміння своєї поведінки і того, як поведуться інші люди у різних ситуаціях. Це розуміння може виявитися могутнім інструментом навчання, сприяти розвитку уміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти яким-небудь іншим чином;
- можливість вільного експериментування і апробації з причини безпечних умов.

До недоліків рольової гри відносять такі моменти: штучність; можливість несерйозного ставлення з боку учасників; елемент ризику.

Досить популярним імітаційним методом підготовки фахівців також є ділова гра. Діапазон застосування ділової гри з метою дослідження тих чи інших об'єктів в системі МВС України досить широкий. В даному випадку вона виступає як інструмент вирішення пізнавальних завдань, а також завдань проектування правоохоронної діяльності, управління, навчання тощо. Загалом ділова гра використовується з метою вирішення (в ігровій формі) власне ділових професійних завдань у різних сферах діяльності (навчання, управління, організації, проектування, інженерії тощо). Від звичайних методів вирішення або розігрування навчальних

ситуацій за методом ролей такий підхід відрізняється програванням ситуацій, які не тільки зустрічаються в дійсності, але також ситуацій критичних, що припускають іншу форму організації і забезпечення, інші ролі [133]. В імітаційній діловій грі відбувається апробація нових методів, позицій, піддаються аналізу прогалини в уже діючих і створюваних системах, ставлять вимоги до фахівців, конфлікти і проблеми, які можуть виникнути, а також шляхи їх вирішення.

Важливе місце у розвитку особистісної і професійної компетентності серед інших методів посідає груповий психологічний тренінг. Конкретні дослідження сучасних учених у цій галузі охоплюють широке коло наукових напрямів тренінгової спрямованості (І. Вачков, О. Деркач, Г. Марасанов, С. Макшанов, О. Ситников, О. Сидоренко, М. Смульсон, Н. Хрящева, Т. Яценко та інші). Завдяки використанню численного спектру прийомів і методів, вправ та психотехнік, у їх числі рольових, дидактичних, ситуаційних та інших ігор, прийомів активізації індивідуальної та групової рефлексії, психогімнастичних вправ тощо психологічний тренінг стає ефективним навчально-розвивальним засобом підготовки фахівців і набуває практичного впровадження у багатьох галузях діяльності [23; 97; 99; 164].

Особливо актуальними наразі є проведення тренінгів із екстремальних видів діяльності. Експериментально встановлено багатоплановий позитивний вплив психологічних тренінгів на професійну та особистісну динаміку фахівців екстремального профілю діяльності [90]. Так, після участі в тренінгах у фахівців виявлено вагоме поліпшення багатьох комунікативних якостей і оптимізація стилів міжособистісного спілкування, зниження рівня тривожності й фрустрації, позитивні ціннісно-сміслові та мотиваційні зміни. Професійно значущі знання, навички та вміння, набуті під час тренінгу, розвиваються й активно застосовуються у практичному житті фахівців протягом тривалого часу після тренінгу, що загалом сприяє зростанню їх особистісної та професійної ефективності [90]. Заслужують на увагу, з точки зору якісного впливу на особистісно-професійний розвиток фахівців такі універсальні тренінгові ефекти: емоційно-енергетичний, соціально-комунікативний, прагнення само актуалізації, адекватної саморефлексії, перенесення, пролонгований, загального індивідуально-професійного прогресу [90].

Отже, імітаційні засоби мають значний потенціал у вирішенні

проблем професійного навчання та формування основних професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС. Під час імітаційних ігор вдається значно розширити можливості для інтелектуального вибору і розв'язання окреслених завдань, здолати психологічний бар'єр спілкування. У результаті створюється атмосфера, що сприяє досягненню заданих цілей. Саме через професійну діяльність, реалізовану в грі, відбувається навчання працівників самостійно виконувати обов'язки на різних посадах, прищеплюються творче мислення та ініціативність, рішучість, самостійність і швидкість дій в умовах складної та динамічної обстановки.

## **2.2. Досвід застосування пейнтболу, страйкболу, та лазерних тирів у підготовці спеціальних підрозділів**

На сучасному етапі в системі підготовки спеціальних підрозділів найбільшого поширення набувають такі імітаційні засоби як пейнтбол, страйкбол та лазерні тир. Слід зазначити, що останнім часом використання імітаційних засобів у системі підготовки працівників органів внутрішніх справ рекомендовано на рівні МВС України. Визначені основні аспекти методики проведення практичних занять із тактико-спеціальної підготовки з використанням страйкбольного та пейнтбольного обладнання в системі службової підготовки працівників поліції [104].

**Пейнтбол** – різновид військово-тактичних ігор з використанням пневматичних маркерів, що стріляють крихкими желатиновими кульками, наповненими водорозчинною фарбою. У ході 10-15 хвилинної гри дві команди, що стартують із баз у протилежних кінцях поля, прагнуть захопити прапор, розташований у центрі поля, і поставити його на стартовій базі супротивника, вразивши при цьому найбільшу кількість суперників. Поразкою вважають наявність на гравцеві або його спорядженні плями фарби, діаметр якої понад 3-4 см, вихід за межу поля або видалення учасника гри суддею за порушення правил [35; 121].

Існує значна кількість ігрових сценаріїв пейнтболу: на пересіченій місцевості, в покинутій будівлі або на спеціально підготовленому майданчику, «із введенням» чи без них (введенням називається повернення на поле ураженого гравця). Нижче наведено стислу характеристику деяких типових різновидів пейнтбольних ігор.

«Каре». Найпростіший варіант гри гра «стінка на стінку» без введень. Команда повинна вразити всіх гравців команди-супротивника.

«Загарбник-захисник». Грають дві команди неоднакового складу. Одна влаштовує кругову оборону, друга намагається захопити фортецю.

«Захоплення прапора». Завдання – захопити прапор на базі суперника і принести його на свою базу. Гра відбувається зазвичай із введеннями. Варіант: захоплення «центрального прапора»: прапор у центрі поля, завдання принести його на базу противника чи на свою базу.

«Тор Gun» -кожен за себе. Гравці виходять на центр поля, за першим свистком розбігаються в різні боки, за другим починають стріляти один в одного. Останній, що «вижив», і є «Тор Gun», тобто переможець.

«Партизани». Одна команда тримає оборону в лісі, інша намагається «вигнати партизанів» із лісу.

«Звільнення заручників», або «Захоплення полонених». Грають дві команди. Призначені з числа гравців «заручники» можуть перебувати у полоні вже спочатку гри чи бути захоплені в її ході.

«Десяток». Число гравців, зазвичай не перевищує 10, у кожного з них по 10 кульок, за допомогою яких учасник гри повинен вразити якомога більше суперників.

«Дуель». У кожного з гравців по одній кульці в маркері. За командою судді два гравці підходять до бар'єру (маркери націлені вниз), за його сигналом судді піднімають маркери й стріляють. Також дуель може відбуватися на пейнтбольних пістолетах, що мають обойму на 8 куль (пострілів). Гра відбувається як на відкритих майданчиках, пересіченій місцевості, майданчиках для спортивного пейнтболу, так і в закритих приміщеннях.

«Супровід». Грають дві команди. Одна команда на третину менша за кількістю – це «терористи» або «партизани». Терористи виходять на поле раніше і влаштовують засідки. Більша за чисельністю команда повинна провести території ігрового майданчика через усі засідки гравця, поміченого яскравим жилетом або спеціальною яскравою пов'язкою (VIP-персону). Цей сценарій найбільш доцільний для великих лісових майданчиків або великих майданчиків з будівлями та спорудами [56].

Сьогодні пейнтбол використовується для додаткової

професійної підготовки охоронців і підрозділів спеціального призначення в багатьох країнах світу, а саме в Росії, США, Німеччині, Англії, Ізраїлі тощо [56]. В Україні пейнтбол з'явився в 1992 році, з 1994 року склалася мережа клубів і асоціацій, з 1996 року пейнтбол визнаний видом спорту, рекомендованим до розвитку.

**Страйкбол** – (від англ. strike – удар, ball – куля) рольова командна гра військово-тактичної спрямованості. У процесі гри учасники імітують дії різних збройних структур (армія, поліція, спецназ), виконуючи окреслені сценарієм завдання [24]. Як озброєння гравці використовують, так звану м'яку пневматику, що стріляє пластиковими кульками калібру 6 і 8 мм і вагою від 0,12 до 0,43 гр. Зброя – точна копія реального бойового озброєння.

Основою страйкболу є чесність учасників гри, оскільки пластикова куля не залишає слідів на обмундируванні, а відповідальність за фіксацію влучень лежить саме на гравцях. Це означає, що той, у кого потрапила куля, має самостійно визнати факт влучення й діяти згідно з правилами та сценарієм (як правило – надягти червону / білу пов'язку й піти в спеціальне місце).

Страйкбол має низку беззаперечних переваг порівняно з іншими імітаційними іграми такого рівня:

- реалістичність зброї, що припускає практично повну відповідність зразків страйкбольної зброї реальній бойовій стрілецькій зброї за маса-габаритними і частково тактичними характеристикам;
- незначний травматичний вплив на гравця;
- необмежений район для гри, яким може бути будь-який ліс, поле, майданчики для ігор або міські умови (будівлі, будівництва);
- відносно низька вартість і легкість боєкомплекту;
- принцип дії дозволяє вести вогонь з будь-якого положення;
- мінімальний вплив на зброю кліматичних умов.

Існують кілька типів ігор, що різняться за цілями, місцем проведення, задіяним екіпіруванням, вимогами до учасників тощо.

«Офіційні ігри». Іноді називають великими іграми. Це, передусім, щорічні відкриття і закриття сезонів, а також деякі інші тематичні ігри під егідою однієї з регіональних організацій. На такі ігри зазвичай приїждять гравці з багатьох міст, а часто і з інших республік. Загальна кількість гравців може досягати декількох тисяч.

«М'ясо». Зазвичай такі ігри проводять вихідними. Визначають

місце проведення гри, куди приїзять усі бажаючі, яких ділять на дві чи більше команди, гра проводиться за довільним сценарієм.

«Приватні ігри». Організують, щоб уникнути появи на грі незнайомих гравців або команд. Бути присутнім на них можуть тільки запрошені команди або гравці. Найчастіше такого роду ігри пов'язані з певними обмеженнями, не передбаченими загальними правилами страйкболу, або зняттям деяких передбачених. Наприклад, під час гри може бути застосовано ускладнену систему відіграшу влучень, коли після першого потрапляння гравець вважається тяжко пораненим і його можна або «добити» – і тоді він вважається «убитим» – або «вилікувати». Також можуть існувати технічні обмеження. Наприклад, може бути введено заборону щодо використання бункерних магазинів або обмежена дулова енергія кульок, коли швидкість на виході зі ствола не повинна перевищувати передбаченої величини, наприклад 120 м / с.

«MILSIM». Назва розшифровується як «військова симуляція» (англ. Military Simulation) – це різновид ігор, максимально наближений до реальних умов. Основними принципами такого типу ігор є: одне життя на всю гру, обмеження за боєкомплектom, суворий відбір учасників. У різних країнах і регіонах правила ігор MILSIM можуть суттєво різнитися, існує безліч редакцій правил, в Росії та Україні найбільш поширені правила ARW (Airsoft Real War) [24].

Виявлено, що ефективність дій працівників, що брали участь у навчальних боях зі зброєю для страйкболу чи пейнтболу, в 4-6 разів вища, ніж у працівників, що пройшли традиційну підготовку [77; 156]. Варто зауважити, що використання пейнтболу та страйкболу в підготовці особового складу різних воєнізованих спеціальних підрозділів відповідає визначальному принципу «Вчити того, що знадобиться в бою». Інакше кажучи, такі елементи як небезпека, ризик, відповідальність, включені в процес психологічної підготовки із застосуванням зазначених імітаційних ігор, розвивають у бійців сміливість, мужність і стійкість. Якщо ризик і небезпека є непіддатними для працівників спецпідрозділу у навчальній обстановці, вони з високим ступенем імовірності спасують перед ними й під час розв'язання реальних бойових чи оперативно-службових завдань. Тренування в подоланні імітованих труднощів – одне із завдань психологічного імітаційного моделювання, і щоб його вирішити, необхідно використовувати будь-які можливості для створення ситуацій ризику і небезпеки під час занять.

Пейнтбол і страйкбол допомагають удосконалювати навички користування зброєю, знання з тактико-спеціальної та вогневої підготовки. В тренуваннях присутній азарт, завдяки якому людина ефективніше засвоює поведінку зі зброєю, основи сучасної боротьби. У страйкболі та пейнтболі, крім якісних характеристик спілкування, виробляються і такі корисні здібності як швидкість взаємодії між членами команди, чіткість загального бачення і розуміння завдань і способів їх виконання. Крім того, страйкбол та пейнтбол вчать «бути в команді», бути своїм в оточенні інших людей.

**Лазерний тир** становить собою нове покоління тирів, в яких в якості мішеней використовуються комп'ютерні ігри зі спеціально підготовленим сюжетом. Завдяки використанню в тирі комп'ютерних ігор стрілець може впливати на розвиток інтерактивного сюжету завдяки своїм влучним пострілам. Застосування сучасних інноваційних технологій дозволяє використовувати в ролі зброї тиру реальні одиниці вогнепальної зброї, як-от ППШ, АК-74, пістолет Макарова та інші виведені з бойового стану екземпляри.

В основу тиру покладена робота лазерних випромінювачів і датчиків, що дозволяє стріляти без застосування боєприпасів, абсолютно безпечно і в будь-яких приміщеннях, а використанням інтерактивних фільмів в процесі розваги і навчання досягається ефект повної реальності участі в бою.

За допомогою лазерного тиру можна здійснювати підготовку особового складу воєнізованих спеціальних підрозділів за такими напрямками:

- початкова стрілецька підготовка (відпрацювання правильної стійки, дихання, утримання зброї, прицілювання, плавного спуску курка з бойового взводу);
- відпрацювання, підтримання та вдосконалення навичок ведення прицільної стрільби в статиці;
- відпрацювання навичок утримання зброї та ведення прицільної стрільби в динаміці (в момент переміщень, перекидів, переворотів тощо);
- удосконалення навичок інтуїтивної стрільби, стрільби на скидку в умовах обмеженої видимості й часу;
- відпрацювання застосування вогнепальної зброї в різних ситуаціях з використанням відеосюжетів;
- прицільна та інтуїтивна стрільба по рухомих мішенях.

Таким чином, узагальнюючи наукові дослідження та

практичний досвід застосування імітаційних засобів, варто відзначити основні переваги цього виду навчання для підготовки працівників спеціальних підрозділів МВС України. Ефективними та визнаними у світі імітаційними засобами підготовки воєнізованих спеціальних підрозділів на сьогодні є пейнтбол, страйкбол та лазерні тири, які дозволяють максимально наблизити процес навчання до виконання реальних службово-бойових завдань, що покладених на підрозділи спеціального призначення.

Досвід підготовки фахівців із застосуванням цих імітаційних засобів дозволяє набувати необхідних знань, формувати психологічні якості та професійно-бойові навички і вміння, впевненість у собі, реалістичність поглядів, гнучкість мислення, комунікабельність, ентузіазм, інтуїцію, готовність до ризику, сміливість, швидкість реакції в екстремальних ситуаціях.

Доцільність більш широкого застосування пейнтболу, страйкболу, та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей особового складу спеціальних підрозділів різних військових формувань і сил охорони правопорядку України зумовлений можливістю максимального наближення до реальних умов практичної діяльності. Під час використання зазначених імітаційних ігор значно підвищується рівень формування навичок застосування зброї, навичок саморегуляції для подолання стрес-чинників професійної діяльності, досвіду розумової діяльності під час дій в умовах значного психологічного та фізичного напруження тощо. Більш адекватно відбувається усвідомлення небезпеки й поглиблення раціонального прагнення до перемоги із обов'язковими розвитком установки на виживання в будь-яких ризиконебезпечних ситуаціях. Зрештою, за рахунок таких імітаційних засобів формуються позитивні характерологічні особливості (адекватна самооцінка, працездатність, комунікабельність, оптимізм, емпатія), високий рівень стресостійкості, емоційної витривалості тощо.

## **Висновки до розділу 2**

Таким чином, для виконання складних завдань за ризиконебезпечних умов діяльності працівники підрозділів спеціального призначення МВС України повинні мати спеціальні професійно важливі якості. Розвиток особистості працівника спецпідрозділу поліції передбачає розкриття його

психофізіологічного, психологічного, соціально-психологічного та морально-професійного потенціалу. Для розвитку його фахівці все частіше застосовують імітаційні засоби, що базуються на поєднанні сучасних психопедагогічних технологій із практикою професійної діяльності. Психологічними та методичними засадами застосування імітаційних засобів для підготовки правоохоронців є максимально наближене до реальності моделювання екстремальних умов діяльності, цілеспрямоване формування досвіду та індивідуальних стилів поведінки працівників у цих умовах, розвиток як цілої низки особистісних якостей фахівців, так і вдосконалення спеціальних професійних вмінь і навичок.

Як одні з найефективніших засобів імітаційного моделювання, що застосованні у підготовці спеціальних підрозділів, варто назвати пейнтбол, страйкбол та лазерні тири. Підготовка з використанням зазначених імітаційних засобів дозволяє працівнику набувати необхідних знань, формувати професійно-бойові навички та вміння, впевненість у собі, реалістичність поглядів, гнучкість мислення, комунікабельність, ентузіазм, інтуїцію, готовність до ризику, сміливість, швидкість реакції в екстремальних ситуаціях.

Ефективність і доцільність більш широкого застосування імітаційних засобів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України зумовлені можливістю практичного навчання в частині проведення різного роду спеціальних операцій, усвідомлення небезпеки та розвитком установки на виживання. Під час використання імітаційних засобів значно підвищується рівень формування умінь застосування зброї, навичок саморегуляції для подолання стрес-чинників професійної діяльності, досвіду розумової діяльності під час дій в умовах значного психологічного та фізичного напруження тощо.

### **РОЗДІЛ 3.**

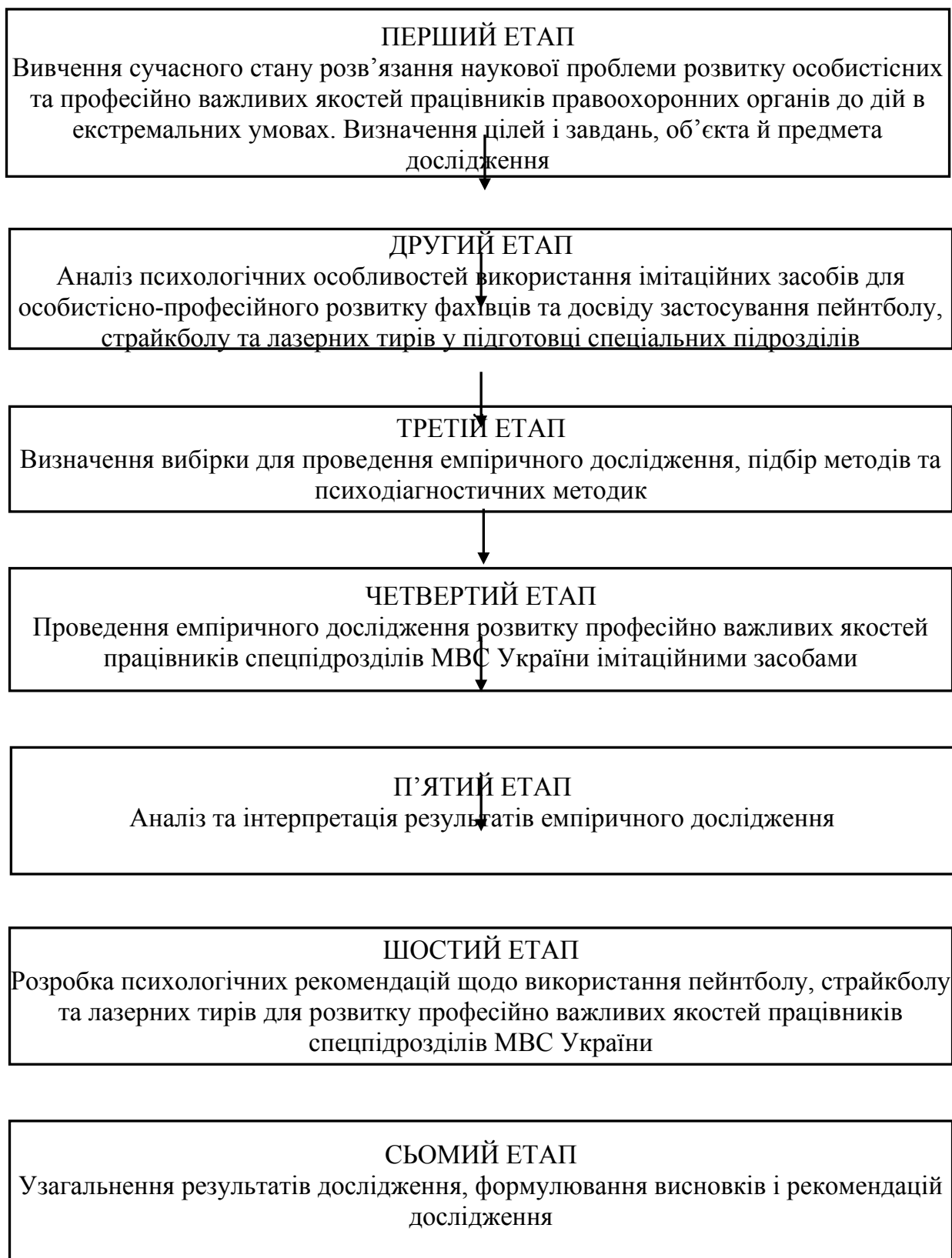
## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТАПІВ, МЕТОДІВ ТА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ**

Для визначення можливостей і особливостей розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами нами було проведено емпіричне психологічне дослідження за участі працівників спецпідрозділів, які не застосовували під час професійної підготовки імітаційні засоби, та працівників, які мали досвід використання імітаційних засобів. Тобто застосовувався метод паралельного експерименту, коли здійснювалось дослідження показників професійно важливих якостей двох вибірок, одна з яких піддавалась впливу імітаційних методів, що перевіряється. Крім цього, було проведено лінійний експеримент. З вибірки працівників спецпідрозділів, які не використовували імітаційні засоби була відібрана група кількістю 20 осіб, які протягом двох місяців були залучені до занять з пейнтболу та страйкболу. Після чого зазначені працівники піддавалися психодіагностичному тестуванню.

Зазначені емпіричні дані лягли в основу розроблення рекомендацій щодо використання імітаційних засобів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції, необхідних для виконання завдань в екстремальних умовах.

Дослідження було організоване в сім послідовних етапів, які наведені у рис. 3.1. Тож, на першому етапі дослідження здійснено теоретичний аналіз методологічних засад попередніх наукових досліджень розвитку особистісних та професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів до дій в екстремальних умовах. Визначено вимоги до професійно важливих якостей працівників спеціальних підрозділів МВС України для успішного виконання завдань в екстремальних умовах. Визначено цілі, завдання, об'єкт і предмет дослідження. Робота на вказаному етапі мала пошуковий характер.

Другий етап дослідження стосувався здійснення психологічного аналізу імітаційних засобів розвитку особистісних та професійних якостей фахівців. Досліджено особливості й досвід застосування сучасних імітаційних засобів підготовки фахівців спеціальних підрозділів, як-от пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів.



**Рис. 3.1. Етапи проведення дослідження розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України імітаційними засобами**

На третьому етапі дослідження нами було виконано підбірку для виконання емпіричного дослідження з числа працівників різних підрозділів спеціального призначення МВС України. Також здійснено підбір психодіагностичних методик та визначено процедури для вивчення професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів. Зазначені методики були використані на четвертому етапі під час проведення емпіричного дослідження розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України імітаційними засобами, в тому числі з використанням методів паралельного та лінійного (формульовального) експерименту.

Кількісно-якісний аналіз, інтерпретація та узагальнення результатів проведеного емпіричного дослідження були здійснені на п'ятому етапі. На шостому етапі було розроблено психологічні рекомендації щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України. На сьомому етапі дослідження було узагальнено всі результати проведеного монографічного дослідження та сформульовані загальні висновки роботи.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Головного управління МВС України в Донецькій області впродовж 2011-2013 років. В ньому брали участь працівники спецпідрозділів «Сокіл», «Титан», «Грифон» ГУМВС України в Донецькій області. Вибір учасників дослідження характеризується однорідністю: за статтю – всі чоловіки, за віком – 21-45 років, за рівнем освіти – середня-спеціальна, вища-спеціальна та вища.

Загальна кількість досліджуваних становила 80 осіб, яких було розподілено на дві групи. До першої групи увійшли 40 працівників поліції, ознайомлені з імітаційними засобами, але власного досвіду їх використання вони не мали. До другої групи також увійшли 40 осіб, які мали досвід використання імітаційних засобів професійної підготовки (далі за текстом перша група – контрольна, а друга – експериментальна). З числа першої з числа працівників спецпідрозділів, які не використовували імітаційні засоби, була відібрана група кількістю 20 осіб, які взяли участь в формульовальному експерименті. Соціально-демографічні дані учасників першої та другої груп наведені у табл. 3.1.

У другій групі 37 (92,5%) досліджуваних мають вищу освіту, з них вища юридична – у 27 (72,9%), середню юридичну освіту мають троє (7,5%) випробуваних. У двох (5%) обстежених

працівників поліції стаж служби в поліції не досягає трьох років. Від 3 до 10 років відпрацювали в поліції 22 (55%) досліджуваних, понад 10 років – 16 (40%) (рис. 3.3).

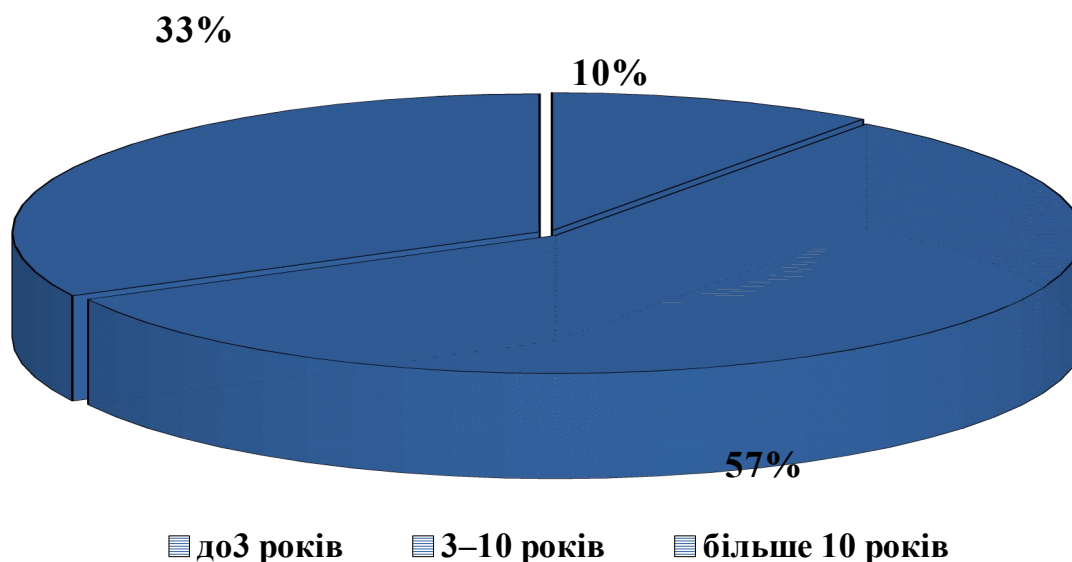
Таблиця 3.1.

**Склад учасників дослідження за соціобіографічними даними**

| Анкетні данні                           |                  | Кількість досліджуваних     |                                   |        |
|-----------------------------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------|
|                                         |                  | Перша група<br>(контрольна) | Друга група<br>(експериментальна) | Всього |
| Вік                                     | До 30 років      | 15                          | 22                                | 37     |
|                                         | 30-40 років      | 20                          | 13                                | 33     |
|                                         | Понад 40 років   | 5                           | 5                                 | 10     |
| Освіта                                  | Вища юридична    | 21                          | 27                                | 48     |
|                                         | Середня юридична | 11                          | 3                                 | 14     |
|                                         | Вища не юридична | 8                           | 10                                | 18     |
| Стаж служби в поліції                   | До 3 років       | 4                           | 2                                 | 6      |
|                                         | 3-10 років       | 23                          | 16                                | 39     |
|                                         | Понад 10 років   | 13                          | 22                                | 35     |
| Досвід використання імітаційних засобів | Пейнтбол         | -                           | 16                                | 16     |
|                                         | Страйкбол        | -                           | 19                                | 19     |
|                                         | Лазерні тири     | -                           | 5                                 | 5      |

Усі досліджувані другої групи мали досвід використання

імітаційних засобів. Тож, із них 19 працівників (47,5%) під час професійної підготовки брали участь у рольовій командній грі військово-тактичної спрямованості – страйкбол. 16 осіб (40%) мали досвід використання пневматичних маркерів у пейнтболі. 5 осіб (12,5%) тренувалися у лазерних тирах.



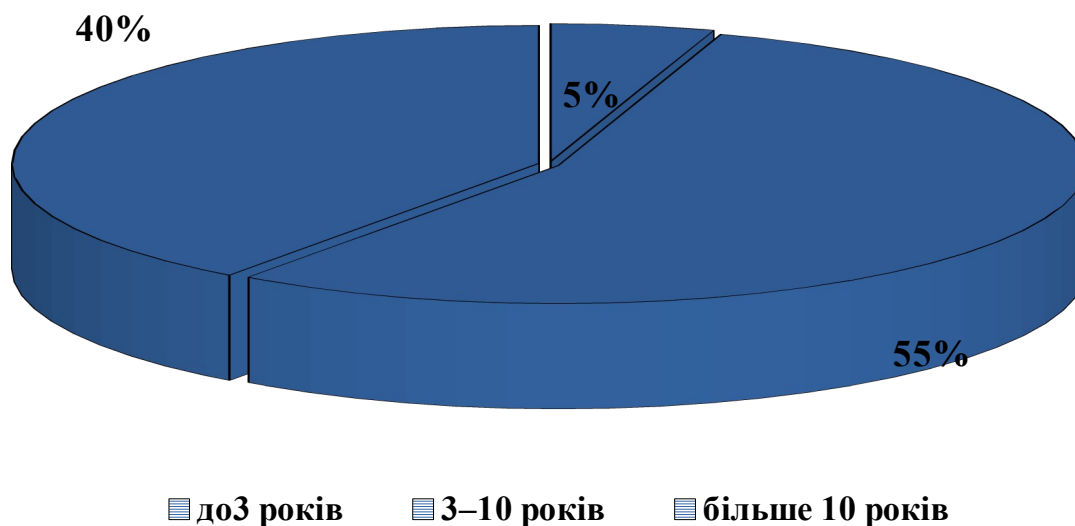
**Рис. 3.2. Розподіл досліджуваних першої групи за стажем роботи**

З метою уникнення термінологічної неоднорідності для вказівки приналежності респондентів різних груп використовуємо терміни: «досліджувані першої групи», «досліджувані другої групи»; «перша група», «друга група»; «працівники, які мали вплив імітаційних засобів», «працівники, що не мали досвіду використання імітаційних засобів».

Під час дослідження розвитку професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України імітаційними засобами був використаний методичний алгоритм, куди увійшли такі методи: теоретичний аналіз літератури і документів, спостереження, бесіда, анкетування, експеримент психодіагностичні тести, статистичні методи.

*Метод теоретичного аналізу літератури і документів* дозволив визначити наукову значущість і актуальність вивчення психологічної проблеми розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів, теоретично обґрунтувати психологічні

аспекти застосування імітаційних засобів під час професійної підготовки фахівців.



**Рис. 3.3. Розподіл досліджуваних другої групи за стажем роботи**

**Метод спостереження** був використаний для первинного збору психологічної інформації про осіб, котрі входили до груп досліджуваних. Спостереження здійснювалося систематично— як під час психодіагностичного обстеження, проведення бесід та анкетування, так і в різних умовах життя і діяльності досліджуваних людей.

**Метод бесіди** заснований на отриманні за допомогою вербальної комунікації від працівників поліції психологічної інформації про особливості їх ставлення, поведінки і психічні стани в тій або іншій ситуації. Цінність цього методу полягає у налагодженні особистого контакту з людьми, які є об'єктами дослідження. Це дозволило з'ясовувати потрібні дані, оперативно уточнюючи і ставлячи додаткові запитання, що виникають безпосередньо під час бесіди. Відтак необхідно було виконати низку -вимог: прагнути цілеспрямованості й планування бесіди, прагнути до створення атмосфери довіри і відвертості.

**Анкетування** як один із найбільш поширених методів дослідження, що дозволяє обстежити в стислий термін значну кількість респондентів, проводилося за заздалегідь розробленим

планом і анкетами та характеризувалося однорідністю питань, поставлених перед групою осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що цікавили дослідників. Анкетування мало на меті вивчення думок, поглядів, досвіду і пропозицій різних категорій досліджуваних працівників поліції, а також їх ставлення до проблеми застосування імітаційних методів під час професійної підготовки. У ході дослідження було розроблено *авторську анкету*, застосовувану для вивчення соціобіографічних, професійних даних, досвіду і пропозицій застосування імітаційних засобів. Зазначена анкета, що (наведено у додатку Б), дозволила отримати необхідні біографічні дані та виявити контрольну й експериментальну групи, а також дізнатися думку працівників спецпідрозділів поліції щодо доцільності використання імітаційних засобів. Узагальнений матеріал анкетування піддавався статистичному опрацюванню й аналізу.

**Метод експерименту** полягав у отриманні нових даних про особистість і діяльність працівників спецпідрозділів МВС за допомогою створення і зміни спеціальних умов для осіб, які входять у групи досліджуваних, і сприяв більш доступному й об'єктивному вивченню процесів і явищ, що досліджуються. В нашому дослідженні експеримент проводився в два етапи: 1) констатувальний за паралельним методом та 2) формувальний за лінійним методом, коли окрема група досліджуваних підлягала експериментальному впливу імітаційних засобів навчання, після чого порівнювалась з попередніми психодіагностичними показниками. Результати експерименту оцінювалися за допомогою інших методів, зокрема, бесіди, психодіагностичних методик.

**Метод психодіагностичного тестування** був спрямований на отримання кількісно-якісних показників досліджуваного явища за допомогою застосування вимірювально-описових методик. Під час дослідження було забезпечено виконання таких основних вимог щодо психодіагностичного тестування. Йдеться про наявність комплексу апробованих тестових завдань; жорстку регламентацію процедури обстеження; чітку стандартизацію, надійність і валідність інструменту виміру; наявність системи оцінювання та інтерпретації отриманих результатів.

Психологічні тестові методики, використані нами під час нашого дослідження, також повинні були відповідати певним вимогам:

– дозволяти проводити як групове (до 20-30 осіб одночасно),

так і індивідуальне обстеження досліджуваних;

– бути досить компактними й зручними для застосування в умовах масових психодіагностичних обстежень.

У процесі дослідження були використані такі психодіагностичні методики:

- багатофакторний особистісний опитувальник FPI;
- методика вивчення вольових якостей особистості (опитувальник ВЯО);
- опитувальник «Стилі професійної діяльності»;
- методика діагностики рівня особистісної готовності до ризику («PSK» Шуберта);
- методика визначення рівня самоактуалізації особистості (опитувальник Джонса і Крендалла);
- Тест визначення творчих здібностей Х. Зіверта.

*1. Багатофакторний особистісний опитувальник FPI* (Freiburg Personality Inventory, автори – Фаренберг, Зарг, Гампел, адаптація О. А. Крилова Т. І. Ронгінської). Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI дозволяє здійснити експрес огляд одночасно групи типологічних складових особистості. Створена і вузькоспрямована сфера застосування в більшості випадків орієнтована на виявлення конкретних індивідуальних компонентів. Особистісний опитувальник укладений переважним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови і застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на базі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів. Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки.

Опитувальник FPI містить 12 шкал; форма В відрізняється від повної форми лише удвічі меншою кількістю питань (їх загальна кількість в опитувальнику – 114). Перше питання ні в одну зі шкал не входить, так як має перевірочний характер. Шкали методики: шкала I (невротичність); шкала II (спонтанна агресивність); шкала III (депресивність); шкала IV (дратівливість); шкала V (товариськість); шкала VI (врівноваженість); шкала VII (реактивна агресивність); шкала VIII (сором'язливість); шкала IX (відкритість); шкала X (екстраверсія – інтроверсія); шкала XI (емоційна лабільність); шкала XII (маскулінізм – фемінізм) Детальніший опис

методики та інтерпретації результатів методики викладені у відповідній публікації [132].

2. *Методика вивчення вольових якостей особистості (опитувальник ВЯО)* призначена для діагностики виразності вольових якостей особистості віком від 18 до 55 років. Методику може бути застосовано як із дослідницькою метою, так і для розв'язання практичних завдань і проведено в індивідуальному або груповому варіантах. Випробуванням пропонують текст опитувальника, що містить 78 пунктів. Інструкція припускає чотири градації відповідей. У ході обробки даних за відповідь «правильно» присвоюється 3 бали, за відповідь «імовірніше правильно» – 2 бали, за відповідь «імовірніше неправильно» –1 бал і за відповідь «неправильно» – 0 балів, якщо питання прямі. Якщо питання зворотні, то за відповідь «правильно» надається 0 балів, за відповідь «імовірніше правильно» – 1 бал, за відповідь «імовірніше неправильно» 2 бали й за відповідь «неправильно» 3 бали. Бали підсумовуються й утворюють показники за шкалами й підсумковий бал. Підсумковий бал може бути отриманий додаванням балів за дев'ятьма шкалами: 1) відповідальність; 2) ініціативність; 3) рішучість; 4) самостійність; 5) витримка; 6) наполегливість; 7) енергійність; 8) уважність; 9) цілеспрямованість.

Високий бал за опитувальником ВЯО отримують відповідальні, обов'язкові, ініціативні, діяльні, упевнені, рішучі, наполегливі, енергійні, такі, що добре контролюють свої емоції, незалежні, самостійні, цілеспрямовані, зібрані, випробувані. Таких людей можна назвати вольовими в тому сенсі, як це розуміє більшість людей. Вони старанно виконують свої обов'язки, мають достатній лідерський потенціал, швидко і незалежно приймають рішення, є високоактивними. У них чітко визначені життєві цілі та прагнення наполегливо їх досягати. Проте ймовірно, що досліджувані з надмірно високим загальним балом за тестом можуть бути більш фрустрованими і напруженими.

Низький бал за опитувальником ВЯО характерний для схильних до сумнівів, невпевнених, безініціативних, несамостійних досліджуваних. Вони можуть знехтувати своїми обов'язками в ситуаціях, коли зовнішній контроль за їх діями послаблений. Зазвичай вони виявляють низьку активність, енергійність. Досліджувані цієї категорії можуть мати проблеми з довільною концентрацією уваги. Життєві цілі ними недостатньо усвідомлені, лідерські тенденції – не виражені. Цих людей можна назвати

безвільними. За рівних здібностей такі люди, найчастіше досягають нижчих або менш стабільних результатів у діяльності. Можливо, випробувані з низьким балом за тестом менш внутрішньо напружені й фрустровані. Докладніший опис методики та інтерпретації результатів опитувальника ВЯО наведений нижче[115].

3. *Опитувальник «Стилі професійної діяльності» (СПД)*, автор методики СПД А. О. Алексєєв. Методика складається з 56 питань і виявляє сім стилів професійної діяльності: професіонал-перфекціоніст, формаліст-бюрократ, творчий новатор, філософ-теоретик, фахівець-практик, постійний адаптатор, нігіліст. Опитувальник дозволяє виявити домінуючий стиль професійної діяльності. В окремому вигляді ці стилі професійної діяльності зустрічаються рідко – зазвичай можна говорити тільки про переважний (провідний) стиль (стили) [4].

4. *Методика діагностики рівня особистісної готовності до ризику («PSK» Шуберта)*. Методика дозволяє оцінити особливості поведінкових реакцій людини в ситуаціях, пов'язаних із невизначеністю для життя, що вимагають порушення встановлених норм, правил. Рекомендований для підбору осіб, придатних для роботи в умовах, пов'язаних із ризиком. Також може бути використана з метою прогнозування діяльності управлінців, працівників військових відомств, служб надзвичайних подій тощо. Ризик варто трактувати як дію навмання в надії на оптимальний результат або як можливу небезпеку, як дію, що здійснюється в умовах невизначеності. Тест складається з 25 питань, як відповідь пропонується обрати один із п'яти запропонованих варіантів відповідей: відповної згоди до впевненого заперечення. Результат анкетування визначається відповідно до набраних балів, на підставі яких висновується про схильність людини до ризикованої поведінки. Докладнішу інформацію можна знайти в літературному джерелі: (153).

5. *Визначення рівня самоактуалізації особистості (опитувальник Джонса і Крендалла)*. Методика призначена для виявлення рівня власної самактуалізації, становить тест-опитувальник, що складається з 15 запитань відносно оцінки особистістю своєї успішності та самореалізації у житті [12].

6. *Тест визначення творчих здібностей Х. Зіверта* було використано для вивчення окремих когнитивних професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів, зокрема рівня розвитку спроможності до асоціювання, візуальної креативності,

здатності до перетворень, варіативності мислення, винахідливості. Результати, отримані за відповідними шкалами, інтерпретували відповідно до ключів [51].

**Статистичні методи** – як методи прикладної математичної статистики були використані для обробки експериментальних даних. Основна мета застосування – підвищення обґрунтованості й вірогідності висновків у дослідженні розвитку професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України імітаційними засобами. Завдяки статистичним методам було виконано вимірювання випадкових величин й обґрунтування розрахункових методів над цими величинами, а також виявлені «статистично значущі» відмінності між досліджуваними психічними і поведінковими явищами. Для виявлення вагомих розбіжностей порівнюваних показників застосовували t-критерій Стюдента та коефіцієнт кореляції Пірсона. Експериментальні матеріали, отримані під час дослідження, піддавалися статистичній обробці за допомогою спеціалізованого пакету прикладних програм для психологічних досліджень SPSS 14.0, що забезпечило виконання загальноприйнятих одномірних статистик і багатомірних математико-статистичних методів [96;142].

### **Висновок до розділу 3**

Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України імітаційними засобами складалося з семи послідовних і взаємозалежних етапів, які передбачали: теоретичний аналіз попередніх досліджень за темою монографії, аналіз психологічних особливостей використання імітаційних засобів для особистісно-професійного розвитку фахівців та досвіду застосування пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів у підготовці спеціальних підрозділів, проведення емпіричного дослідження та аналіз його результатів, розроблення психологічних рекомендацій щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції.

Загальну вибірку дослідження склали 80 осіб із числа, працівників підрозділів спеціального призначення, різних за віком, стажем, освітою, досвідом використання імітаційних засобів, що

забезпечило достатню репрезентативність матеріалу.

У ході дослідження був використаний методичний алгоритм, куди увійшли теоретичні й емпіричні методи. У виборі психодіагностичних методик було враховано, щонайперше, дані про їх валідність і надійність. Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакета прикладних програм SPSS 14.0, t-критерію Стюдента й критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона, що забезпечило розрахунки варіаційних статистичних показників.

Отже, кількісний та якісний склад вибірки, системний виклад та використання широкого спектра емпіричних і статистичних методів дослідження, комплексний та індивідуальний підхід до розуміння індивідуальності людини і її діяльності забезпечили достатній ступінь вірогідності дослідження психологічних умов та ефективності розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України імітаційними засобами.

## **РОЗДІЛ 4**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ ІМІТАЦІЙНИМИ ЗАСОБАМИ**

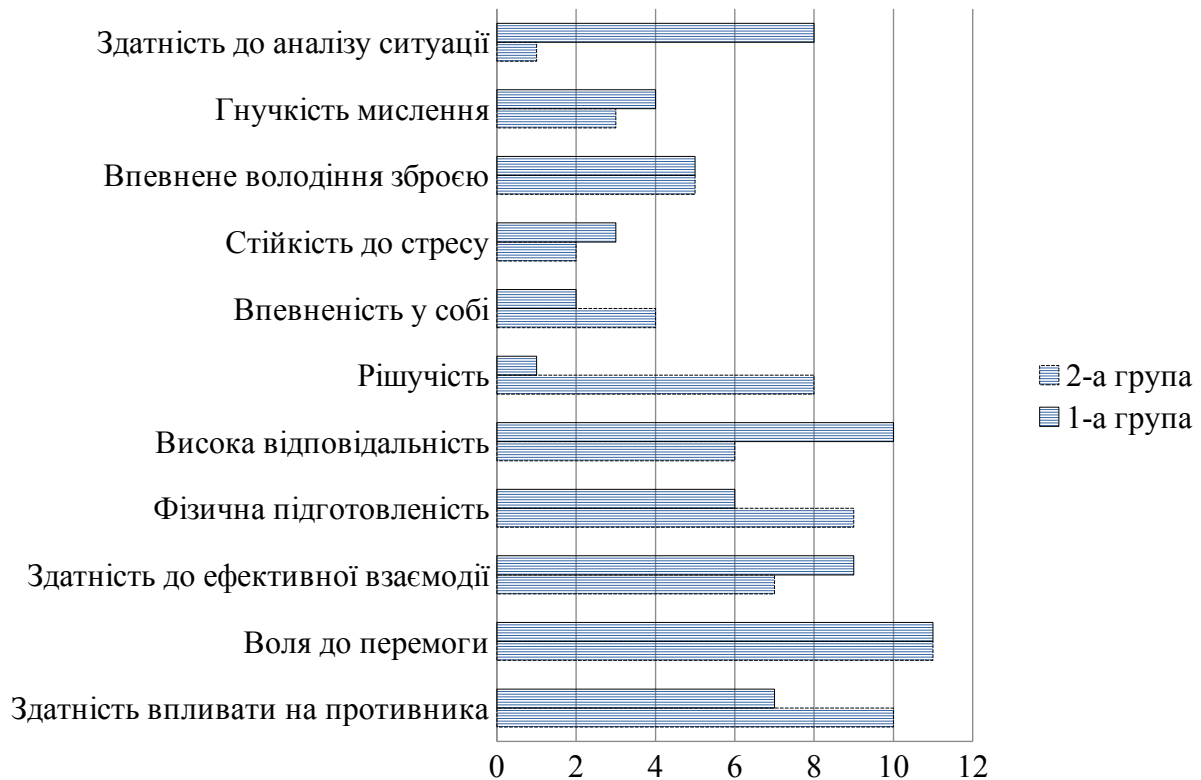
#### **4.1. Аналіз результатів дослідження професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС залежно від їх досвіду застосування імітаційних засобів під час професійної підготовки**

За результатами проведеного анкетування ми визначили, які з імітаційних засобів працівники спецпідрозділів вважають найефективнішими, а також які вміння, навички та професійно-психологічні якості, на думку досліджуваних, розвивають засоби імітаційного моделювання. Розглянемо отримані результати більш детально.

З відповідей на питання анкети (додаток Б) ми бачимо таке: досліджувані обох груп (група 1 – працівники МВС, що не зазнали впливу імітаційних засобів; група 2 – працівники, що мають досвід використання імітаційних засобів) вважають найбільш ефективними такі імітаційні засоби як страйкбол та пейнтбол. Працівники першої групи як недоліки застосування імітаційних засобів називають втрату почуття обережності та фінансові затрати. Працівники другої групи не назвали жодного недоліку. Водночас досліджувані другої групи вбачають переваги використання засобів імітаційного моделювання у розвитку гнучкості мислення, швидкості реакції, корекції уваги та психологічному факторі впливу. Досліджувані першої групи бачать переваги використання імітаційних засобів у розвитку здатності до аналітичного мислення та у змозі розв'язувати задачі в умовах, наближених до реальних.

Досліджувані першої групи вважають, що імітаційні засоби розвивають якості та навички у такому порядку (за ступенем значущості): 1– рішучість; 2– впевненість у собі; 3– витривалість до стресу, 4– гнучкість мислення; 5– впевнене володіння зброєю та спецзасобами; 6– фізична підготовленість; 7– здатність впливати на противника; 8– здатність до аналізу ситуації; 9– спроможність до ефективної взаємодії; 10– висока відповідальність; 11– воля до перемоги. Випробувані другої групи визнають як пріоритетні інші якості: 1– здатність до аналізу ситуації; 2– стійкість до стресу; 3– гнучкість мислення; 4– впевненість у собі; 5– впевнене володіння

зброєю та спецзасобами; 6– висока відповідальність; 7– здатність до ефективної взаємодії; 8– рішучість; 9– фізична підготовленість; 10– здатність впливати на противника; 11– воля до перемоги. Означені результати представлені на рис. 4.1.



**Рис. 4.1. Результати анкетування щодо розподілу за значимістю якостей, які розвивають імітаційні засоби у працівників спецпідрозділів (за ступенем значущості)**

1-а група – працівники спецпідрозділів, які ознайомленні з імітаційними засобами, але власного досвіду їх використання не мають; 2-а група – працівники спецпідрозділів, які мають досвід використання імітаційних засобів під час професійної підготовки.

На відміну від досліджуваних першої групи, працівники спецпідрозділів, які мають досвід застосування імітаційних засобів (друга група учасників експерименту) серед навичок та якостей, що розвиваються під час використання імітаційних засобів, на чільне місце обрали здатність до аналізу ситуації (вміння швидко орієнтуватися, відокремлювати головне); на другому місці – стійкість до стресу; на третьому – гнучкість мислення, здатність абстрагуватися від стереотипів.

Отже, бачимо, що погляди працівників першої та другої груп мають тотожності та відмінності. Пояснити це можна тим, що характер праці працівників, які брали участь у дослідженні, надзвичайно схожий, та відсутність досвіду застосування імітаційних засобів чи освіченість мають вплив на світогляд працівників спецпідрозділів МВС.

За допомогою опитувальника «Багатофакторний особистісний опитувальник FPI» ми діагностували властивості, необхідні для регуляції поведінки, та професійно важливі якості працівників спеціальних підрозділів МВС. Результати тестування груп учасників експерименту наведені у табл. 4.1 та рис. 4.2, 4.3.

У першій групі досліджуваних за шкалою I («невротизм») методики FPI 75% досліджуваних мають низькі оцінки за фактором невротизму. Цей факт дає нам можливість стверджувати, що для більшості працівників спецпідрозділів цієї групи притаманні спокій, невимушеність, емоційна зрілість, об'єктивність в оцінці себе й інших людей, сталість у планах і уподобаннях. Вони активні, діяльні, ініціативні, амбітні, схильні до суперництва і змагання. Їх відрізняє серйозність і реалістичність, адекватне розуміння дійсності, висока вимогливість до себе. Вони не приховують від себе власних недоліків і прорахунків, не засмучуються через дрібниці, почуваються добре пристосованими, охоче підпорядковуються груповим нормам.

Поведінку досліджуваних першої групи можна охарактеризувати відчуттям бадьорості та сили, свободою від тривог, невротичної скутості, від переоцінки самого себе і своїх особистих проблем і від надмірного занепокоєння з приводу можливого неприйняття їх іншими людьми. І відповідно, 25% досліджуваних мають високий рівень прояву невротизму. Це свідчить про те, що досліджуваним притаманні висока тривожність, збудливість та швидке виснаження, підвищена чутливість. І, як наслідок, неадекватні бурхливі спалахи роздратування і збудження, різкі зміни настрою.

За шкалою II «спонтанна агресивність» 50% досліджуваних першої групи мають низькі показники, 25% мають високі оцінки за даним чинником і 25% мають середні показники. Отже, бачимо, що більшість учасників частина групи має такі риси як поступливість, стриманість, обережність поведінки терпимість, стриманість та

поміркованість.

Таблиця 4.1

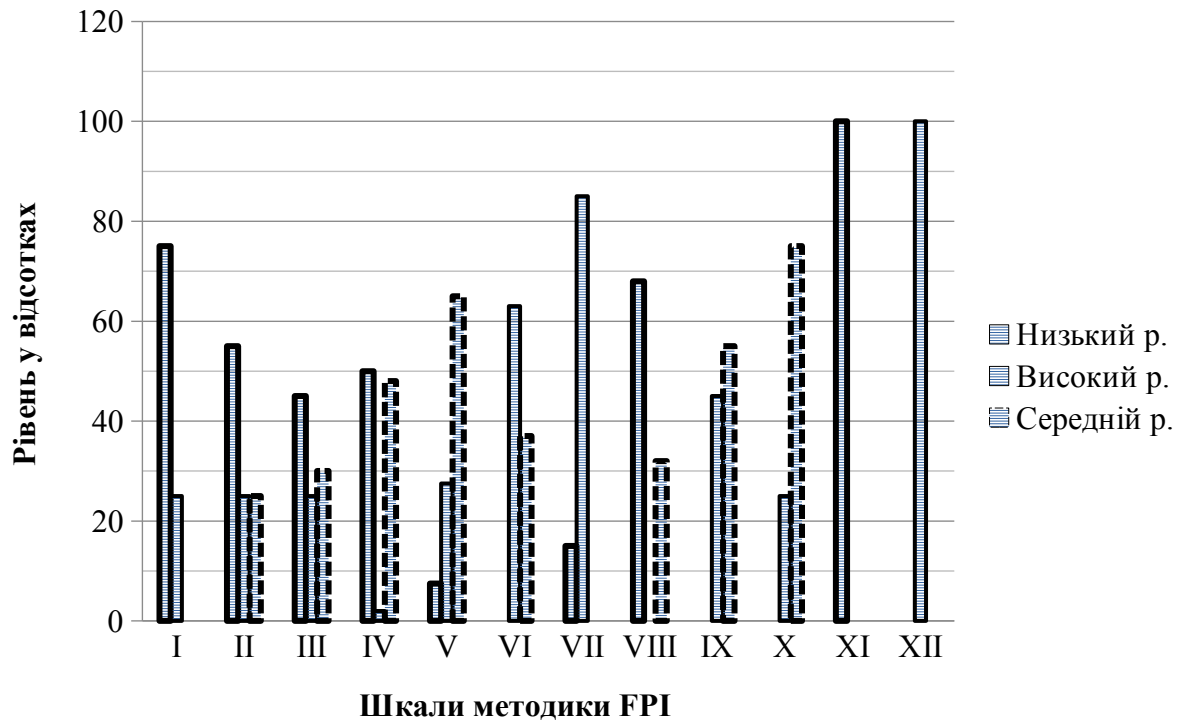
**Результати тестування груп досліджуваних за рівнями шкал методики FPI**

| Групи досліджуваних |       |      | Результати за шкалами (у %) |    |     |      |      |    |      |      |    |      |      |     |
|---------------------|-------|------|-----------------------------|----|-----|------|------|----|------|------|----|------|------|-----|
|                     |       |      | I                           | II | III | IV   | V    | VI | VII  | VIII | IX | X    | XI   | XII |
| 1-а група           | рівні | Низ. | 75                          | 50 | 45  | 50   | 7,5  | 0  | 15   | 68   | 0  | 0    | 100  | 0   |
|                     |       | Вис. | 25                          | 25 | 25  | 2    | 27,5 | 63 | 85   | 0    | 45 | 25   | 0    | 100 |
|                     |       | Сер. | 0                           | 25 | 30  | 48   | 65   | 37 | 0    | 32   | 55 | 75   | 0    | 0   |
| 2-а група           | рівні | Низ. | 20                          | 0  | 30  | 35   | 7,5  | 0  | 0    | 37,5 | 70 | 7,5  | 67,5 | 10  |
|                     |       | Вис. | 15                          | 35 | 20  | 12,5 | 22,5 | 50 | 42,5 | 12,5 | 30 | 45   | 15   | 35  |
|                     |       | Сер. | 65                          | 65 | 15  | 52,5 | 70   | 50 | 57,5 | 55   | 0  | 47,5 | 17,5 | 55  |

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором’язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

Також цим досліджуваним притаманні високий рівень самоконтролю та соціальний конформізм. Вони не сприймають змін, до нового ставляться обережно, з упередженням, більше цінують обов’язковість, ніж обдарованість. А тим працівникам, які мають високий рівень спонтанної агресивності, притаманні низький самоконтроль та імпульсивність, а також відсутність соціального конформізму. У них яскраво виражений потяг до гострих афектних переживань, за відсутності яких вони переважають почуття нудьги. Такі особи, можливо, прагнуть задовольнити свої бажання відразу ж у безпосередній момент, серйозно не замислюючись про наслідки своїх вчинків, діють імпульсивно і нерозважливо. Тому вони не мають користі зі свого негативного досвіду, і внаслідок цього у них

багаторазово можуть виникати труднощі одного і того ж характеру. Також варто зауважити, що вони комунікабельні, охоче беруть участь у колективних заходах, жваво відгукуються на будь-які події, що відбуваються (повідомлення, видовища, події тощо), знаходять нове, цікаве навіть у повсякденних дрібних справах. Однак відсутність стриманості й розсудливості може спричинити різного роду ексцеси (ледарств, нехтування своїми обов'язками).



**Рис. 4.2. Результати тестування першої групи за рівнями шкал методики FPI**

I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором'язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; IX – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

За шкалою III «депресивність» 45% досліджуваних першої групи мають низькі показники, 25% – високі та 30% – середні. Низькі оцінки за вказаною шкалою відображають природну життєрадісність, енергійність і заповзятливість. Ці учасники експерименту відрізняються глибинністю, гнучкістю і

різноплановістю психіки, невимушеністю в міжособистісних відносинах, упевненістю в своїх силах, успішністю у виконанні різних видів діяльності, що вимагають активності, ентузіазму та рішучості. Однак відсутність скутості та брак контролю над своїми імпульсами можуть призвести до невиконання обіцянок, непослідовності, безпечності, що може спричинити втрату довіри з боку колег та керівництва.

Високі оцінки за шкалою «депресивність» свідчать, що для цих випробуваних характерний знижений фон настрою. Попри те, цим особам притаманна відстороненість, вони мають високу готовність до самопожертви. У діловому сенсі для них характерні старанність, сумлінність, відповідальність у поєднанні з конформністю і нерішучістю, нездатністю прийняти рішення без сумнівів і невпевненості, але їм складно долати тривалу інтелектуальну напруженість. Зазначені особи легко впадають у відчай. Можливо, це пов'язано із тривалою роботою в органах внутрішніх справ і є ознакою професійного вигорання.

За шкалою IV «дратівливість» 50% досліджуваних мають низькі оцінки, 2% – високі та 48% – середні. Можна припустити, що половині випробуваних притаманні такі риси як почуття відповідальності, сумлінність, непохитність моральних принципів. У своїй поведінці вони керуються почуттям обов'язку, суворо дотримуються етичних стандартів і завжди прагнуть до виконання соціальних вимог. Ці особи глибоко порядні не тому, що стежать за своєю поведінкою, а через внутрішні стандарти і вимогливість до себе. Вони з повагою ставляться до моральних норм, точні й акуратні в справах, у всьому люблять порядок, поважають закони, до нечесних вчинків не вдаються, навіть якщо це не загрожує жодними несприятливими наслідками. Висока сумлінність сполучається з чітким контролем і прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей. Цей фактор позитивно корелює з рівнем досягнень у соціальній сфері.

І майже половина групи виявила середні показники. Ці особи також сумлінні, відповідальні, керуються почуттям обов'язку, але іноді можуть виявляти лід та провокувати конфліктні ситуації як форму захисту від травмувальних переживань, також вони можуть робити деякі речі з метою демонстрації.

За шкалою V «комунікабельність» 7,5% відсотків мають низькі бали, 27,5% – високі та 65% – середні. Для тих, хто має невисокі показники, характерні відсутність надмірних емоцій, холодність та

формальність міжособистісних відносин. Взаємини з колегами поверхневі й формальні, вони не бажають звертатися до них по допомогу, більше довіряючи літературі наукового спрямування, довідникам, офіційним паперам тощо.

Для тих, хто має високі показники, характерні багатство і яскравість емоційних проявів, природність і невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чуйне, уважне ставлення до людей, доброта і м'якосердність. Такі особи товариські, мають багато близьких друзів, а в дружбі дбайливі, чуйні, теплі в стосунках, завжди виявляють живу участь у долі своїх товаришів, знають про їх переживання, радощі й турботи. Люблять працювати і відпочивати в колективі. Як бачимо, більшість досліджуваних виявляють середній рівень комунікабельності. Це свідчить про те, що особи мають дружні відносини у колективі, легко вступають в контакт з оточуючими, готові до співпраці та взаємодопомоги, але це може бути зумовлено характером праці.

За шкалою VI «врівноваженість» 63% учасників експерименту мають високі показники, 37% – середні. Це свідчить про відсутність у них внутрішньої напруженості, прагнення свободи від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність дотримуватися норм і вимог.

За шкалою VII «реактивна агресивність» 85% випробуваних мають високі показники та 15% – середні. Високі оцінки є свідченням моральної неповноцінності, відсутності вищих соціальних почуттів. Вони байдужі до похвали і покарань, нехтують обов'язками, не рахуються з правилами групи і морально-етичними нормами. Випробовуваних вирізняє велика любов до чуттєвих насолод і задоволень. Прагнення насолод і гострих відчуттів є більшим за будь-які обмеження. Такі особи вимагають негайного, невідкладного задоволення своїх бажань, не зважаючи на обставини та бажання оточуючих. Критику і зауваження на свою адресу сприймають як посягання на особисту свободу. Відчувають ворожі почуття відносно тих осіб, які хоч якоюсь мірою намагаються управляти їх поведінкою, змушують їх триматися в соціально допустимих рамках.

Попри бурхливі афекти в разі виникнення бажань і активність в отриманні задоволення, їх бажання нестійкі. Швидко настає пересичення з почуттям нудьги і роздратування. Вони відчують задоволення від демонстрації своєї влади. Крайнім егоїзмом і себелюбством визначені всі їхні вчинки та поведінка. Щоб

задовольнити свої бажання та честолобство, вони готові витратити безліч сил і енергії, але не вважають за необхідне виконувати свої зобов'язання перед іншими людьми.

За шкалою VIII «сором'язливість» 68% досліджуваних мають низькі показники та 32% мають середній бал. Відтак засвідчуємо, що ці особи сміливі, рішучі, схильні до ризику, не розгублюються у випадку зіткнення з незнайомими речами і обставинами. Рішення приймають швидко і негайно розпочинають їх реалізацію, не вміють терпляче чекати, не переносять відтермінувань і сумнівів, подвійності. У колективі тримаються вільно, незалежно, люблять у все втручатися, бути завжди на виду. Та іноді можуть відчувати хвилювання та страх чи невпевненість у своїх діях.

За шкалою IX «відкритість» 45% досліджуваних набрали від 8 до 10 балів за первинними оцінками, тобто 5, 6, 8 – за шкалою стенив. Це свідчить про те, що вони відповідали на питання тесту із мінімальним суб'єктивним викривленням. І, відповідно, 55% досліджуваних відповідали на питання не досить чесно. Також досліджувані прагнуть довірливих відносин з оточуючими людьми та мають високий рівень самокритичності.

За шкалою X «екстраверсія – інтроверсія» 25% досліджуваних мають високі бали; 75% мають середні показники, наближені до високих. Це свідчить про те, що випробувані активні, амбітні, прагнуть суспільного визнання, лідерства, не соромляться, коли на них звертають увагу, не відчують труднощів у спілкуванні. Ці особи мають соціальну спритність, вміло оцінюють взаємини в колективі та вміють використовувати інших людей для досягнення власних цілей. Вони надають великого значення соціальному успіху.

За шкалою XI «емоційна лабільність» 100% досліджуваних мають низькі бали. Цей факт характеризує учасників дослідження як осіб емоційно зрілих, не схильних до фантазій, таких, що мислять тверезо і реалістично. Їх інтереси вузькі й однотипні, суб'єктивні та духовні цінності їх не цікавлять, мистецтво не захоплює, наука здається нудною, надмірну абстрактною і відірваною від життя. У своїй поведінці вони керуються надійними, реально відчутними цінностями. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють за матеріальним достатком й службовим становищем. Хоча в спілкуванні їм не вистачає делікатності й тактовності, вони користуються симпатією, повагою у людей, їх грубість і різкість найчастіше не ображає, а притягує до себе людей, в ній вбачають не

прояви озлобленості, а прямоту і відвертість. Їм властиві відсутність внутрішньої напруженості, свобода від конфліктів, вдоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам.

За шкалою XII «маскуліність – фемінність» 100% досліджуваних мають високі оцінки. Це доводить, що випробувані мають більше рис мужності, сміливість, заповзятливість, прагнення до самоствердження, схильність до ризику, до швидких, рішучих дій без достатнього їх обмірковування і обґрунтування. Їх інтереси вузькі та практичні, судження – тверезі і реалістичні, в поведінці їм бракує оригінальності й своєрідності. Вони намагаються уникати складних, заплутаних ситуацій, нехтують відтінками і півтонами. Слабко розбираються в істинних мотивах чужої поведінки, поблажливо ставляться до своїх слабкостей, не схильні до рефлексії та самоаналізу, люблять почуттєві задоволення, вірять в силу, а не в мистецтво.

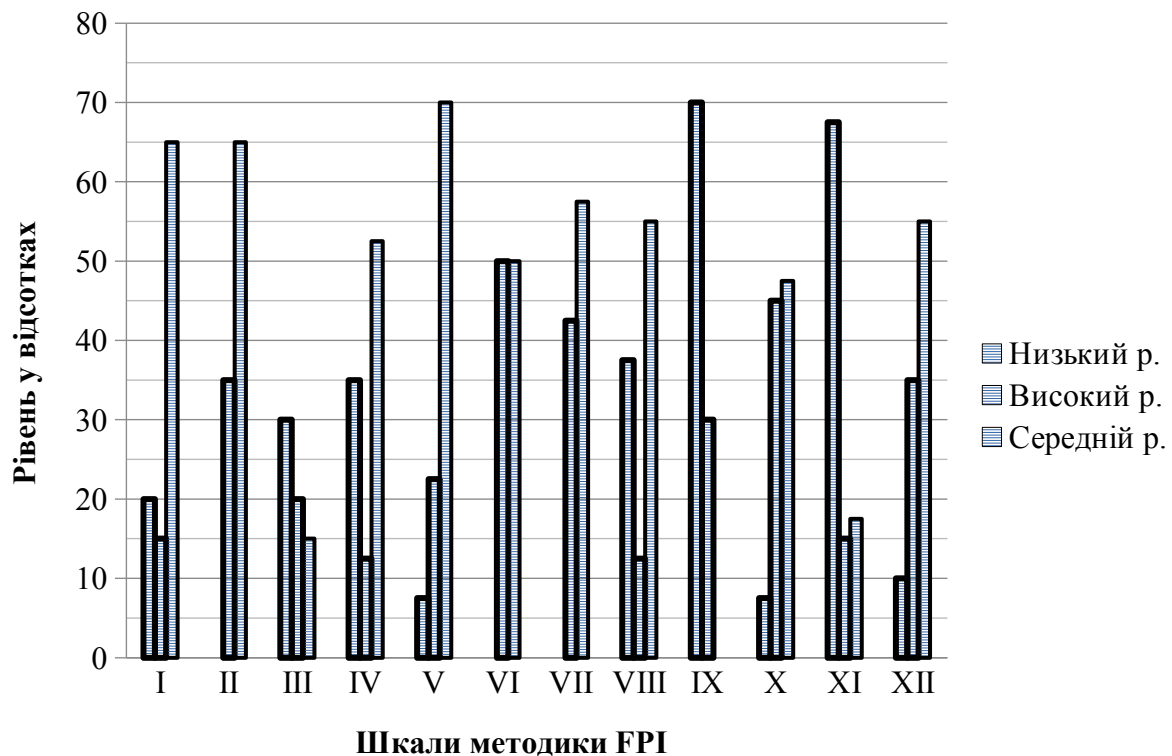
Розглянемо результати тестування за методикою FPI другої групи досліджуваних, які мають досвід використання імітаційних засобів (рис 4.3). Так, за шкалою «нейротизм» 65% досліджуваних мають середні оцінки, 20% – низькі та 15% – високі. Можемо сказати, що випробуваним притаманні такі якості як серйозність, розсудливість, спокій, ініціативність, активність, та часом можуть траплятися різкі зміни настрою, збудженість.

За шкалою «спонтанна агресивність» 35% випробуваних мають високі показники та 65% – середні. Цей факт характеризує досліджуваних як осіб імпульсивних, що прагнуть гострих переживань, швидко реагують на події, на замислюючись про наслідки, та при цьому можуть контролювати себе, мають інтерес до навколишніх подій, полюбляють колективні справи.

За шкалою «депресивність» 30% досліджуваних мають низькі бали, 20% – високі та 50% середні. Можна зауважити, що вони енергійні, рішучі, сумлінні, мають успіх у виконанні різних видів діяльності, але можуть бути непослідовними.

За шкалою «дратівливість» 35% досліджуваних другої групи мають низькі показники, 12,5% – високі та 52,5% – середні. Можна зауважити, що випробуваним притаманні такі риси як почуття відповідальності, сумлінність, стійкість моральних принципів. У своїй поведінці вони керуються почуттям обов'язку, дотримуються етичних стандартів і завжди прагнуть до виконання соціальних вимог. Вони вимогливі до себе, стежать за своєю поведінкою. Але іноді можуть виявляти лінь та провакувати конфліктні ситуації як

форму захисту від травмувальних переживань, також можуть робити певні речі з метою демонстрації.



**Рис. 4.3. Результати тестування другої групи за рівнями шкал методики FPI**

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором’язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

За шкалою «комунікабельність» як і в першій групі, 7,5% досліджуваних мають низькі бали, 22,5% – високі та 70% – середні. Більшість учасників тестування мають середній рівень комунікабельності. Це свідчить про те, що особи мають дружні відносини у колективі, легко вступають в контакт з оточуючими, готові до співпраці та взаємодопомоги, але це може бути зумовлено характером праці.

За шкалою «врівноваженість» 50% мають високий рівень врівноваженості та 50% – середній. Це свідчить про відсутність у випробуваних внутрішньої напруженості, свободи від конфліктів,

вдоволеності собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам.

За шкалою «реактивна агресивність» 42,5% мають високі бали та 57,5% – середні. Високі оцінки свідчать про те, що певним учасникам групи притаманні такі риси, як: нехтування обов'язками, потяг до гострих відчуттів. Вони не зважають на думку інших, критику на свою адресу сприймають неадекватно. У своїй діяльності виявляють наполегливість, старанність, намагаються бути лідерами, впевнені у собі. Їм притаманні ті ж риси, що і працівникам, із високим рівнем, але вони менш виражені та мають м'якшу форму прояву.

За шкалою «сором'язливість» 32,5% досліджуваних мають низький бал, 12,5% – високий, 55% – середній. Можемо охарактеризувати цих працівників як рішучих, сміливих, готових до ризику. Вони не бояться зіткнень із незнайомими речами, незалежні та здатні розсудливо оцінити події, можуть відчувати переживання. 12,5% притаманні якості нерішучості, невпевненості та страху.

За шкалою «відкритість» – 70% досліджуваних набрали від 8 до 10 балів за первинними оцінками, тобто 5, 6, 8 – за шкалою стенив. Це свідчить про те, що вони відповідали на питання тесту із мінімальним суб'єктивним викривленням. І, відповідно, 30% досліджуваних відповідали на питання не досить чесно. Також високі оцінки демонструють прагнення до довірливої взаємодії з оточуючими людьми за високого рівня самокритичності.

За шкалою «екстраверсія-інтроверсія» 45% учасників тестування мають високі бали, 7,5% – низькі, 47,5% – середні, наближені до високих. Це свідчить про те, що випробувані активні, амбітні, прагнуть до суспільного визнання, лідерства, не соромляться, коли на них звертають увагу, не відчують труднощів у спілкуванні. Ці особи мають значну соціальну спритність, вміло оцінюють взаємини в колективі та вміють використовувати інших людей для досягнення власних цілей. Вони надають важливого значення соціальному успіху.

За шкалою «емоційна лабільність» 67,5% досліджуваних мають низькі бали, 15% – високі, 17,5% – середні. Можемо охарактеризувати переважну більшість групи як осіб емоційно зрілих, не схильних до фантазій, таких, що мислять тверезо і реалістично, без особистої вигоди за справу беруться без ініціативи. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють за матеріальним достатком і службовим становищем. Їм властива відсутність

внутрішньої напруженості, свобода від конфліктів, вдовolenість собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам. 15% учасників експерименту притаманна чуйність. Бачимо, що результати тестування другої групи різняться від результатів першої.

За шкалою «маскулінність-фемінність» 35% досліджуваних мають високі показники, 10% – низькі, 55% – середні. Можна відзначити, що випробуваним притаманні такі риси як рішучість, сміливість, тверезість розуму й, водночас, доброта, здатність до самоаналізу. Вони можуть бути поступливі у своїх поглядах та водночас наполегливими.

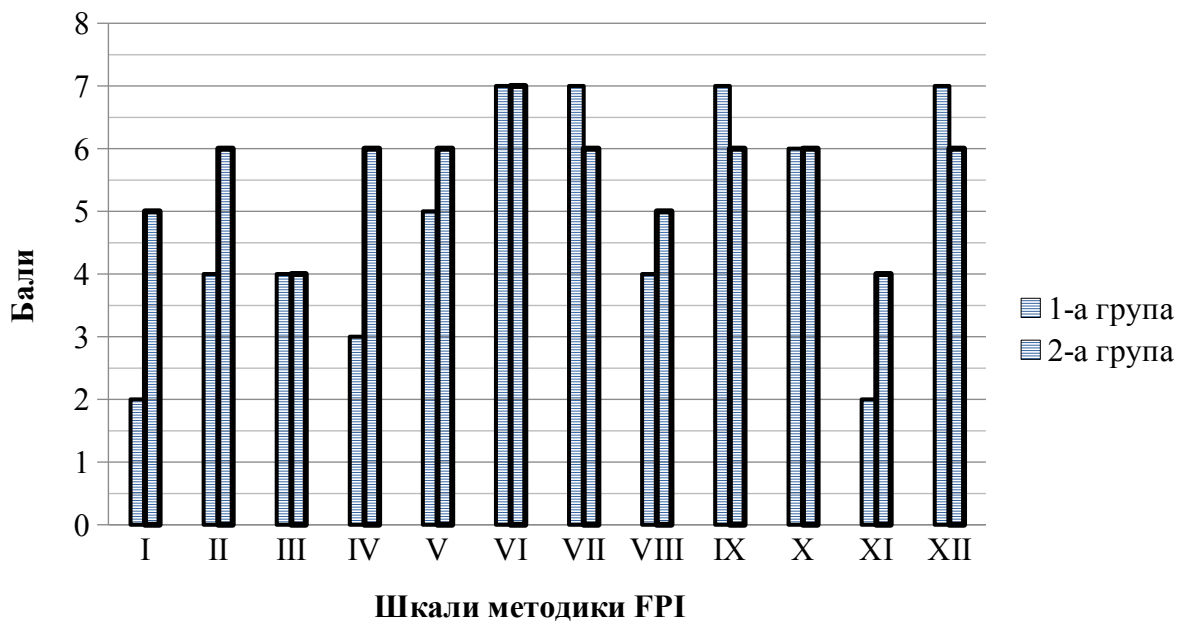
Порівняння результатів між групами наочно подане у табл. 4.2 та рис. 4.4. Детальна характеристика кожної шкали дала можливість нам побудувати профілі груп досліджуваних. З рис. 4.5 бачимо, що у другій групі працівників спецпідрозділів МВС, які застосовують імітаційні засоби у професійній підготовці, показники за шкалами: «невротизм, спонтанна агресивність, дратівливість, емоційна лабільність» є вищими, ніж середні результати першої групи працівників, які не мають досвіду використання імітаційних засобів.

Таблиця 4.2

**Середньогрупові показники тестування груп досліджуваних за методикою FPI (у стандартних балах)**

| Групи досліджуваних | Результати за шкалами |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
|---------------------|-----------------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
|                     | I                     | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| <b>1-а група</b>    | 2                     | 4  | 4   | 3  | 5 | 7  | 7   | 4    | 7  | 6 | 2  | 7   |
| <b>2-а група</b>    | 5                     | 6  | 4   | 6  | 6 | 7  | 6   | 5    | 6  | 6 | 4  | 6   |

Показники шкал «депресивність, врівноваженість та екстраверсія-інтроверсія» – однакові. А за шкалами «реактивна агресивність, маскулінність-фемінність та відкритість» показники перебувають на середньому рівні; у другій групі вони є дещо нижчі. Водночас показники за шкалами «комунікабельність та сором'язливість» є дещо вищими, але вони також не перевищують межі середнього рівня.

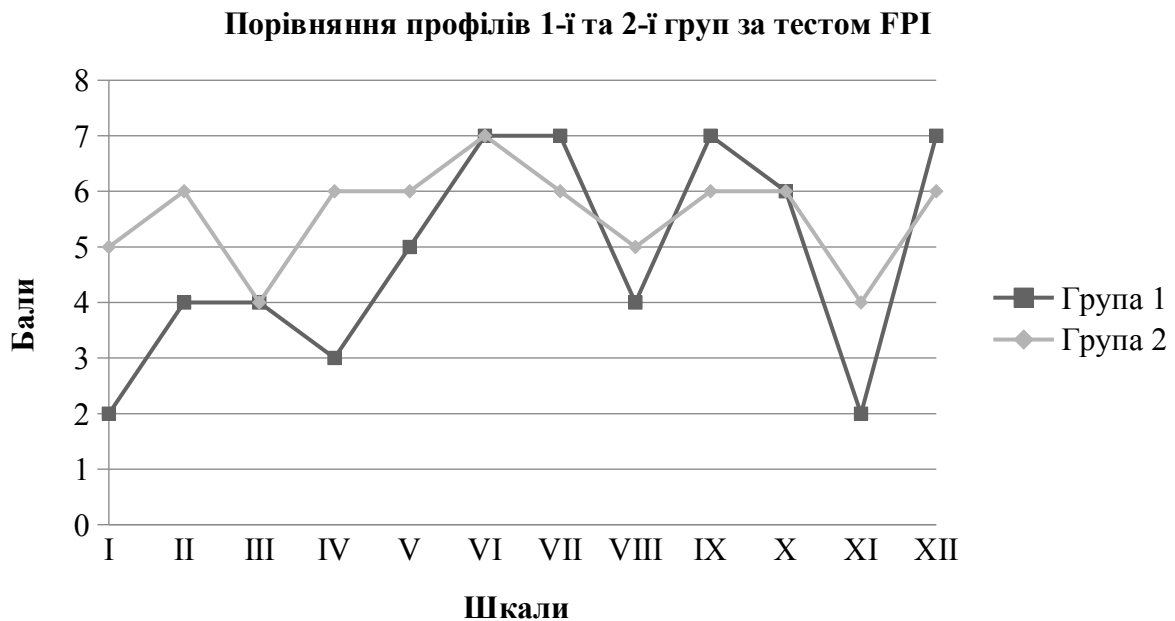


**Рис. 4.4. Графічне зображення середньогрупових результатів тестування груп досліджуваних за методикою FPI (у стандартних балах)**

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором’язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; IX – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність.

Також виявлено, що у другій групі, на відміну від першої, переважають середні та високі оцінки. Ці дані свідчать про те, що досліджуваним другої групи притаманні такі якості: збудливість, підвищена чутливість, швидке виснаження, імпульсивність, виражений потяг до гострих переживань, дратівливість, нестриманість, емоційність, готовність до співпраці, сміливість, рішучість, схильність до ризику, поєднана зі здатністю до самоаналізу й тверезістю розуму, прагнення до лідерства, активність, амбітність, енергійність, завзятливість, життєрадісність, мужність, реалістичність поглядів та повага до цінностей і правил, законів. Учасникам першої групи також притаманні невимушеність, емоційна зрілість, поступливість, стриманість, обережність поведінки, терпимість, стриманість, поміркованість,

відповідальність, сумлінність та неконфліктність, активність, амбітність, мужність, рішучість, комунікабельність. Деякі відмінності в особистісних характеристиках працівників двох груп, на наш погляд, можуть бути як генетично зумовленими, вродженими індивідуально-психологічними властивостями, так і пов'язаними з тим, що працівники першої групи мають ще недостатній професійний досвід у використанні імітаційних засобів.



**Рис. 4.5. «Профілі першої та другої груп досліджуваних з методикою FPI»**

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором'язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

Результати порівняльного статистичного аналізу за t-критерієм Стюдента представлені у табл. 4.3, де загалом видно статистичну достовірність водночас однорідності та в той же час певні відмінності результатів обох груп.

До прикладу, за шкалами XI «емоційна лабільність» ( $p \leq 0,01$ ) та IV «дратівливість» ( $p \leq 0,01$ ) виявлено значущі відмінності. Це

означає, що працівники, які мають досвід застосування засобів імітаційного моделювання, є більш емоційно зрілими, раціональними аніж працівники, що не зазнали впливу імітаційних засобів. Також вони більш відповідальні, сумлінні, старанні, у них високо розвинене почуття обов'язку, вимогливості до себе, прагнення до виконання соціальних вимог.

Таблиця 4.3

**Результати порівняльного статистичного аналізу методики FPI за t-критерієм Стьюдента**

| Шкали                       | I    | II   | III  | IV          | V    | VI   | VII  | VIII | IX    | X    | XI          | XII  |
|-----------------------------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------|------|-------------|------|
| <b>t-критерій Стьюдента</b> | 1,68 | 0,34 | 0,08 | <b>4,59</b> | 0,28 | 0,87 | 0,18 | 0,01 | 0,001 | 0,32 | <b>3,21</b> | 0,08 |
| <b>Рівень значимості</b>    |      |      |      | <b>0,01</b> |      |      |      |      |       |      | <b>0,01</b> |      |

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором'язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

Результати методики FPI показують нам, що засоби імітаційного моделювання мають вплив на формування професійно важливих якостей необхідних для роботи в органах внутрішніх справ. Імітаційні засоби сприяють розвитку та удосконаленню таких професійно важливих якостей, необхідних для працівників спецпідрозділів МВС України, як гнучкість мислення, витриманість, рішучість, вираженість та реалістичність поглядів, емоційна зрілість, відповідальність, дисциплінованість, здатність до налагодження довірливих відносин з оточуючими людьми тощо.

За допомогою методики вивчення вольових якостей особистості ми діагностували виразність вольових якостей працівників спецпідрозділів МВС. Кількісні результати дослідження вольових якостей наведені у табл. 4.4, 4.5 та рис. 4.6, 4.7, 4.8.

За шкалою 2 «Ініціативність» більшість першої групи (60%) набрала низькі бали та 40% – високі. Це говорить про те, що переважна кількість учасників групи є пасивною, безініціативною.

Вони старанно виконують накази, та самі ніякі ідеї не пропонують. Їх влаштовує наявний стан справ і вони не схильні будь-що змінювати. До лідерства самі не прагнуть. Їх дії ефективні в ситуаціях, що вимагають не стільки змін, скільки збереження стабільності.

Розглянемо отримані результати більш детально. Так, за шкалою 1 «відповідальність» працівники обох груп отримали високі оцінки. Це свідчить про те, що досліджуваним притаманні такі якості: почуття обов'язку, відповідальність, сумлінність та дисциплінованість.

Таблиця 4.4

**Середньогрупові показники тестування груп досліджуваних за методикою вивчення вольових якостей особистості ВЯО**

| Групи досліджуваних | Результати за шкалами (у стенах) |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                     | 1                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1-а група           | 7                                | 5 | 6 | 5 | 8 | 6 | 8 | 6 | 7 |
| 2-а група           | 7                                | 8 | 5 | 7 | 8 | 6 | 8 | 7 | 8 |

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість.

Вони виконують свої обов'язки старанно та охайно, у визначений термін, ставляться до своєї роботи відповідально та розсудливо, розуміють її важливість та наслідки своїх помилок для суспільства. Проте учасники дослідження можуть виявляти тривожність. Можливо, це пов'язано з тим, що вони є перфекціоністами та звикли досягати бездоганних результатів у своїй роботі.

Іншим представникам групи притаманні ініціативність, дієвість, продуктивність, високі лідерські тенденції, креативність. Вони виступають організаторами нових починань, прагнуть щось змінити. Добре виявляють себе в ситуаціях, коли необхідні зміни та потрібні новаторські підходи. У другій групі всі досліджувані мають високий рівень ініціативності, тож їм притаманні якості, що й сорока відсоткам випробуваних першої групи. Робимо припущення, що саме імітаційні засоби розвивають лідерські якості,

гнучкість мислення та ініціативність.

Таблиця 4.5

**Порівняння результатів тестування груп досліджуваних за методикою вивчення вольових якостей особистості ВЯО**

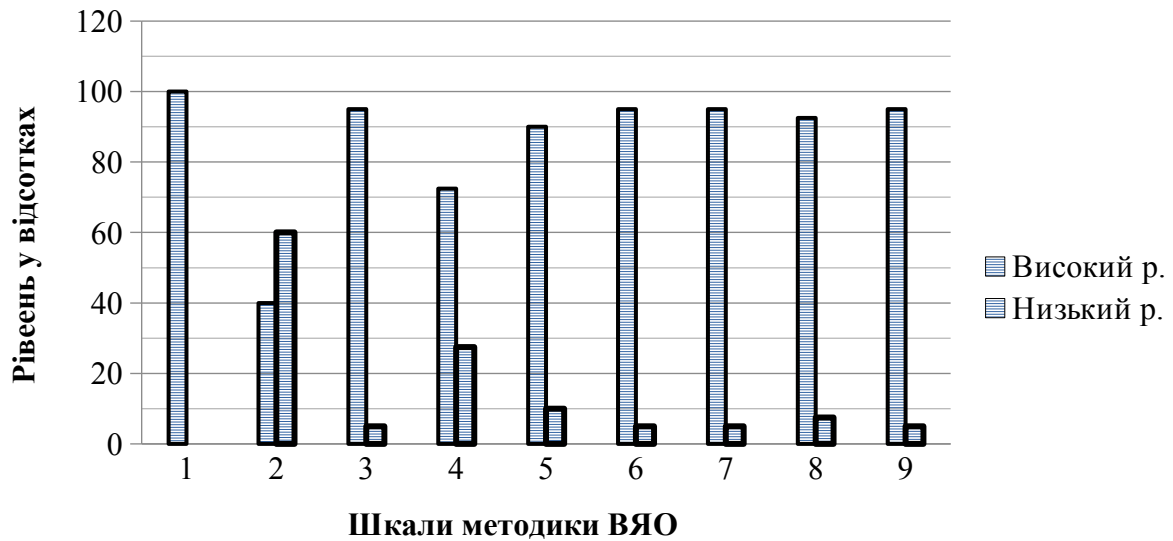
| Групи досліджуваних |       |      | Результати за шкалами (у %) |     |    |      |    |    |    |      |     |
|---------------------|-------|------|-----------------------------|-----|----|------|----|----|----|------|-----|
|                     |       |      | 1                           | 2   | 3  | 4    | 5  | 6  | 7  | 8    | 9   |
| 1-а група           | рівні | Вис. | 100                         | 40  | 95 | 72,5 | 90 | 95 | 95 | 92,5 | 95  |
|                     |       | Низ. | 0                           | 60  | 5  | 27,5 | 10 | 5  | 5  | 7,5  | 5   |
| 2-а група           |       | Вис. | 100                         | 100 | 80 | 92,5 | 95 | 90 | 90 | 100  | 100 |
|                     |       | Низ. | 0                           | 0   | 20 | 7,5  | 5  | 10 | 10 | 0    | 0   |

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість

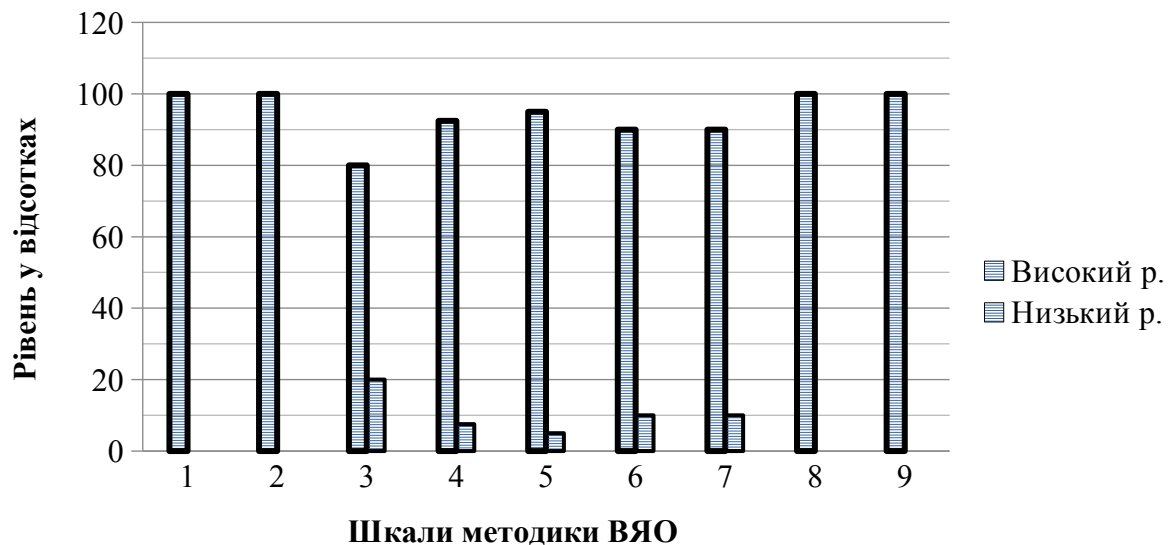
За шкалою 3 «рішучість» майже всі учасники обох груп мають високі показники. Можемо охарактеризувати випробуваних як осіб рішучих, упевнених у собі, які вміють швидко безкомпромісно приймати рішення, діяти. Вони не схильні до тривалих сумнівів щодо задуманого. Іноді можуть приймати рішення імпульсивно та необґрунтовано, що може призвести до помилкових дій, припущень, поспішних висновків тощо. Але 20% досліджуваних другої групи можуть відчувати певні сумніви у виборі того чи іншого рішення, чим запобігають помилковим рішенням. Також, ймовірно, це пов'язано з тим, що під час занять, на яких застосовуються засоби імітаційного моделювання, у працівників знижується відчуття реальності, тобто вони розуміють, що події, які з ними відбуваються в поточний момент, є штучно побудованими.

За шкалою 4 «самостійність» випробувані обох груп мають високі результати, та водночас бачимо, що майже 30% учасників

першої групи набрали низькі бали, другої – майже 10%, а отже таким особам притаманні залежність від групи та відсутність власної думки й сугестивність (навіюваність).



**Рис. 4.6. Результати тестування першої групи за рівнями шкал методики ВАО**

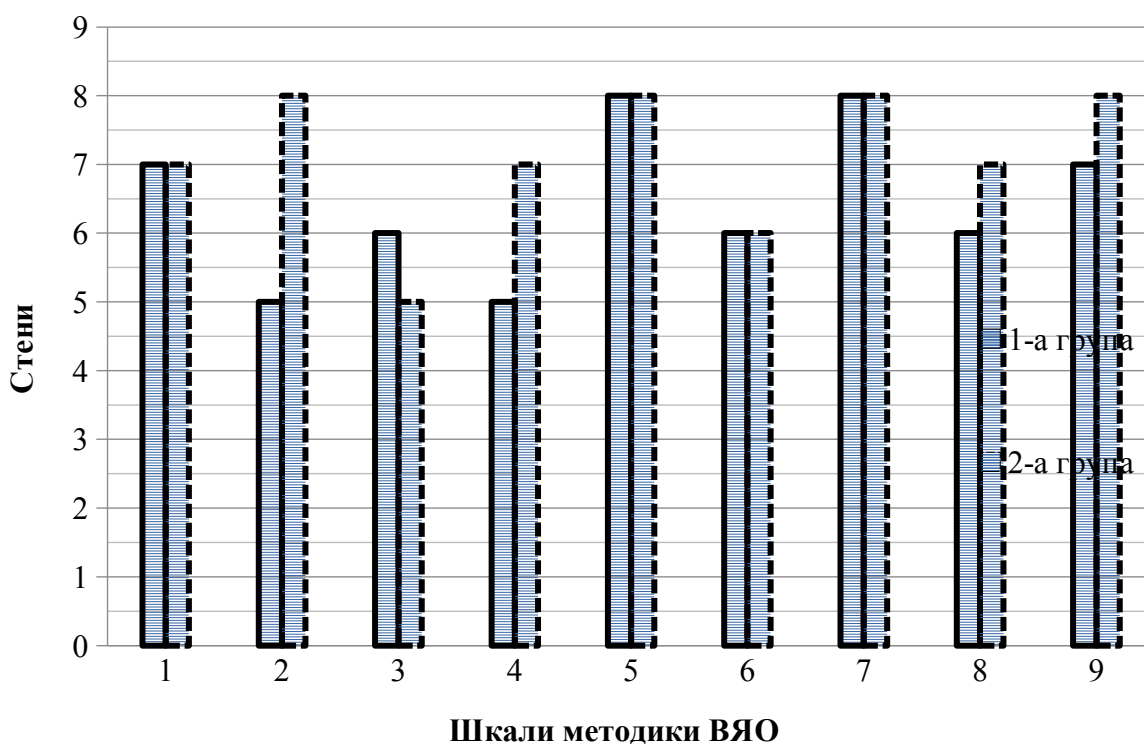


**Рис. 4.7. Результати тестування другої групи за рівнями шкал методики ВАО**

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість.

Усім іншим досліджуваних першої та другої груп притаманні самостійність і впевненість у собі. Вони не потребують постійної психологічної підтримки, прагнуть самостійно приймати рішення, наділені сміливістю та здатністю протистояти думці групи, якщо вона відрізняється від їх власної. Вони не бояться брати на себе відповідальність за свої дії та дії групи.

Більший відсоток працівників другої групи випробуваних із розвинуеною здатністю працювати самостійно та впевненістю у собі, на наш погляд, є результатом використання ними засобів імітаційного моделювання.



**Рис. 4.8. Середньогрупові результати тестування груп досліджуваних за методикою ВАО**

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість

За шкалою 5 «витримка» учасники обох груп отримали високі результати. Можемо сказати, що працівники спеціальних підрозділів МВС витримані, терплячі, розсудливі та

самоорганізовані особи. Вони здатні контролювати свої емоції, терпляче витримувати навантаження, монотонну діяльність, добре управляють собою, своїми почуттями та переживаннями. У деяких випадках вони можуть миритися з обставинами, які, можливо, доцільніше було би змінити. На нашу думку, наведені якості є необхідними для екстремального виду діяльності. Їх діагностують під час професійно-психологічного відбору кандидатів до лав спецпідрозділів МВС, у подальшому вони формуються під впливом характеру діяльності, а за допомогою імітаційного моделювання ці якості можуть лише закріплюватися.

За шкалою 6 «наполегливість» працівники обох груп також набрали високі бали. Цей факт характеризує досліджуваних як стійких, наполегливих, здатних до подолання перешкод на шляху до визначеної мети. Невдачі не збивають таких людей «з колії» і не призводять до емоційної дестабілізації. Вони здатні знову і знову повторювати спроби для досягнення запланованого. У певних випадках ця риса може робити поведінку недостатньо гнучкою, а також провокувати конфліктні ситуації.

Вважаємо названі якості невід’ємними для кар’єри працівника МВС. Тому, можливо, за цією шкалою у результатах дослідження не спостерігається значної різниці. За допомогою ж засобів імітаційного моделювання ці якості ще більш закріплюються у працівників спецпідрозділів.

За шкалою 7 «енергійність» у досліджуваних обох груп високі показники. Це свідчить про те, що працівники – особи життєрадісні, активні, енергійні, мають оптимістичні погляди на життя. Можемо охарактеризувати їх як діяльних та працездатних. Вони не бояться ризикувати, у які б обставини не потрапили, завжди мають надії на краще та план вирішення непередбаченої ситуації, що виникла. Ці риси виявляються під впливом характеру діяльності, розбіжності між результатами груп відсутні.

За шкалою 8 «уважність» випробувані обох груп також отримали високі оцінки, у другій групі трохи більше осіб із високими показниками (всі учасники групи). Можемо сказати, що майже всі працівники спецпідрозділів уважні, зібрані, непохитні, здатні до довільної концентрації уваги. За потреби вони можуть у разі потреби стабільно утримувати увагу, навіть якщо діяльність їх не дуже цікавить. Для них характерна зібраність, глибоке занурення в роботу. Також емоції допомагають підтримувати стабільну концентрацію на об’єкті. Увага є невід’ємною складовою в

успішного виконання завдань. Завдяки засобам імітаційного моделювання її можна тренувати або підтримувати у необхідній формі.

За шкалою 9 «цілеспрямованість» випробувані обох груп також мають високі бали з певною перевагою працівників другої групи. Це свідчить про те, що учасники експерименту завзяті, наполегливі та цілеспрямовані особи. Вони добре усвідомлюють цілі в житті. Вони звикли, як правило, планувати свій час та порядок виконання справ. Їм буває складно, коли немає об'єктивної можливості реалізації цілей. Можуть виникати складнощі, коли необхідно діяти негайно. Та завдяки тому, що вони все намагаються продумати на декілька кроків вперед, аби досягти поставленої мети, такі ситуації виникають досить рідко. І за наявності рішучості навіть непередбачені ситуації такі працівники долають доволі швидко.

Дані статистичної обробки за критерієм Стьюдента представлені у табл. 4.6. Отже, бачимо, що результати тестування обох груп за методикою ВЯО достовірно різняться за шкалою «ініціативність» (на рівні значимості  $p \leq 0,01$ ), «цілеспрямованість» ( $p \leq 0,05$ ), «самостійність» ( $p \leq 0,05$ ).

Таблиця 4.6

**Порівняльний статистичний аналіз результатів тестування груп досліджуваних за методикою вивчення вольових якостей за t – критерієм Стьюдента**

| Шкали                       | 1         | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8          | 9    |
|-----------------------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------------|------|
| <b>t-критерій Стьюдента</b> | 0,00<br>2 | 7,87 | 0,04 | 1,98 | 0,08 | 0,81 | 0,07 | 0,000<br>1 | 2,01 |
| <b>Рівень значимості p</b>  |           | 0,01 |      | 0,05 |      |      |      |            | 0,05 |

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість.

Вважаємо, що саме завдяки досвіду застосування імітаційних засобів працівники спецпідрозділів другої групи випробуваних, виступають ініціаторами нових починань, прагнуть щось змінити, проявляють новаторські підходи, лідерські якості, гнучкість мислення та ініціативність. Вони більш впевнені у собі, не потребують постійної психологічної підтримки, прагнуть самостійно приймати рішення, мають сміливість відстоювати свою думку та діяти відповідно до власних переконань і уявлень, проявляють більшу незалежність від групових впливів.

Такі працівники добре усвідомлюють цілі в житті, вони завзяті, наполегливі та цілеспрямовані у досягненні визначених завдань, швидше знаходять шляхи вирішення проблемних ситуацій. Загалом досліджуваних другої групи можна характеризувати як людей з більш розвиненою вольовою регуляцією, відповідальних, обов'язкових, ініціативних, цілеспрямованих, зі значним лідерським потенціалом.

Наведене вище дозволяє стверджувати, що засоби імітаційного моделювання допомагають підтримувати необхідні вольові професійно важливі якості працівників спеціальних підрозділів МВС на належному рівні і розвивати їх.

Опитувальник «Стилі професійної діяльності» (СПД) був використаний для виявлення особливостей прояву професійних стилів, найбільш притаманних працівникам спецпідрозділів у кожній із груп випробуваних. Кількісні результати дослідження за опитувальником СПД наведені у табл. 4.7, 4.8, 4.9, 4.10 та рис. 4.9, 4.10, 4.11.

Таблиця 4.7

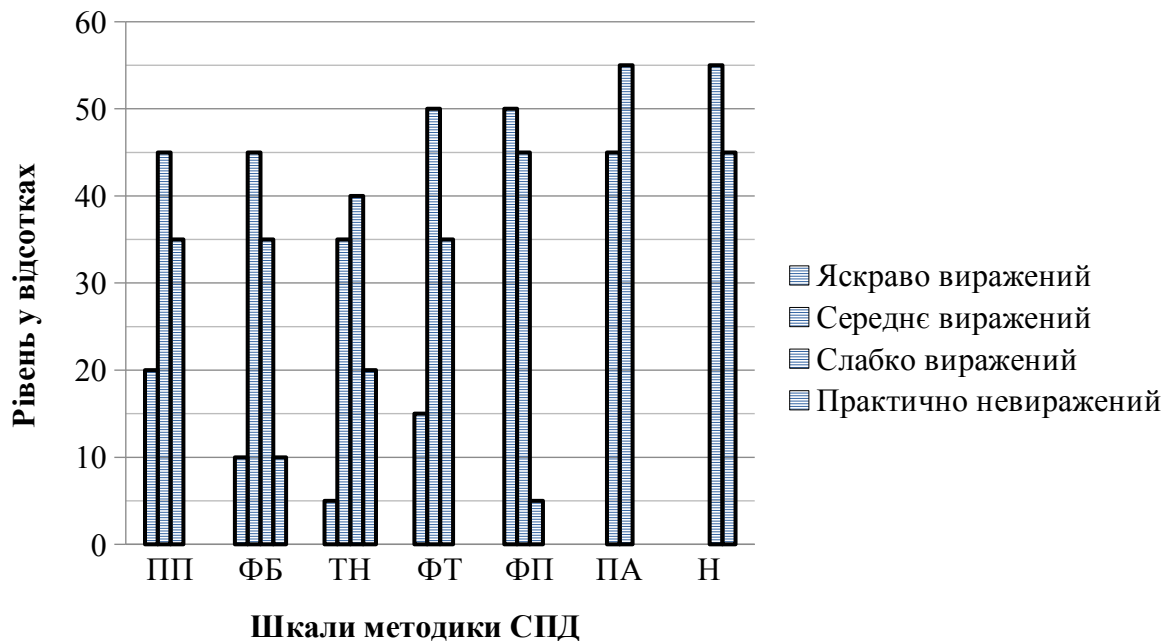
**Результати тестування першої групи досліджуваних за методикою «Стилі професійної діяльності»**

| <b>Рівні<br/>вираженості</b> | <b>Стилі (у %)</b> |    |    |    |    |    |   |
|------------------------------|--------------------|----|----|----|----|----|---|
|                              | ПП                 | ФБ | ТН | ФТ | ФП | ПА | Н |
| Яскраво<br>виражений         | 20                 | 10 | 5  | 15 | 50 | 0  | 0 |
| Середньо<br>виражений        | 45                 | 45 | 35 | 50 | 45 | 45 | 0 |

|                      |    |    |    |    |   |    |    |
|----------------------|----|----|----|----|---|----|----|
| Слабко виражений     | 35 | 35 | 40 | 35 | 5 | 55 | 55 |
| Практично невиражені | 0  | 10 | 20 | 0  | 0 | 0  | 45 |

Примітки: ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

За табл. 4.7 та рис. 4.9. можна прослідкувати, що серед представників першої групи яскраво виражений стиль професійної діяльності – фахівець-практик. Це доводить, що досліджуваним притаманні такі якості: самостійність, практична спрямованість, невичерпна енергія та оптимізм. Їм властива здатність і готовність до соціально лояльного спілкування з іншими людьми й водночас уміння йти проти устоїв. Також їм притаманні схильність до ризику, прагнення боротися й перемагати, потреба в самоактуалізації й суспільному визнанні. Ще однією характерною рисою таких осіб є активність – готовність діяти в умовах невизначеності. Але активний пошук найбільш доцільного варіанта відбувається із застосуванням методу спроб і помилок, що є недоліком.



**Рис. 4.9.** Результати тестування першої групи досліджуваних за

### **рівнями шкал методики «Стилі професійної діяльності»**

ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Також можливий вияв лінощів, якщо робота недостатньо цікава або не передбачає жодної особистої вигоди. Досліджувані не бачать сенсу в порожній метушні й даремній витраті сил. Відкриті для конструктивної критики й похвал, орієнтовані на одержання практичних результатів, прагнуть бути в курсі різних подій і самі люблять бути в центрі уваги.

Середньо виражені такі стилі професійної діяльності: професіонал-перфекціоніст, формаліст-бюрократ та філософ-теоретик. Можемо зауважити, що досліджувані певною мірою прагнуть у своїй роботі бездоганності. Їм притаманні такі якості: відповідальність, розсудливість, готовність до співпраці. Робота перебуває на першому плані нарівні з особистими та сімейними справами. Працівники шукають рішення, керуючись знаннями, отриманими іншими людьми та вираженими у зрозумілій формі. Водночас досліджуваним першої групи середньою мірою притаманне прагнення до виконання своїх обов'язків чітко за посадовою інструкцією, що може призвести до неправильного розуміння мети і, як наслідок, невірною остаточною результатом.

Не виражені стилі професійної діяльності – постійний адаптатор та нігіліст. Це свідчить про те, що працівникам притаманна стабільність, помірність та послідовність у виконанні справ. Слабка вираженість стилю «нігіліст» свідчить про прагнення досліджуваних до послідовності у справах, остаточною виконання до кінця намічених цілей і завдань. Їм можуть бути властиві такі риси: відповідальність, педантичність, акуратність у ділових стосунках.

Також у досліджуваних першої групи менш виражений такий стиль професійної діяльності як «творчий новатор». Це свідчить про те, що у випробуваних можуть виявитися схильність до сумнівів і непевності під час розв'язання завдань. Утім у проблемних ситуаціях, керуючись логічними міркуваннями, такі особи обирають єдино правильне рішення. Їм властиві небажання сприймати нові починання, вони здатні водночас витрачати сили на встановлення порядку, структурованості й досягнення корисних і раціональних дій.

З табл. 4.8 та рис. 4.10, бачимо, що у досліджуваних другої групи яскраво виражений стиль професійної діяльності – професіонал-перфекціоніст. Це свідчить про те, що досліджувані самі прагнуть бути ідеальними і виконати свою роботу бездоганно. Вони є досить відповідальними працівниками, старанно додержуються всіх рекомендацій, ураховують усі деталі й нюанси, часто йдуть назустріч і видають чудовий, майже бездоганий результат. Намагаються передбачити ситуацію, заздалегідь подбати, щоб ужити заходів і вкласти всі сили у вирішення проблеми. Для них задоволення результатом є однією з головних нагород за всі витрачені сили. Однак таким працівникам часто складно витримати їх напружений робочий режим, високу критичність. А це, зрештою, може спричинити психічну виснаженість в умовах великої кількості справ і нездатності встигнути їх виконати на належному рівні.

Таблиця 4.8

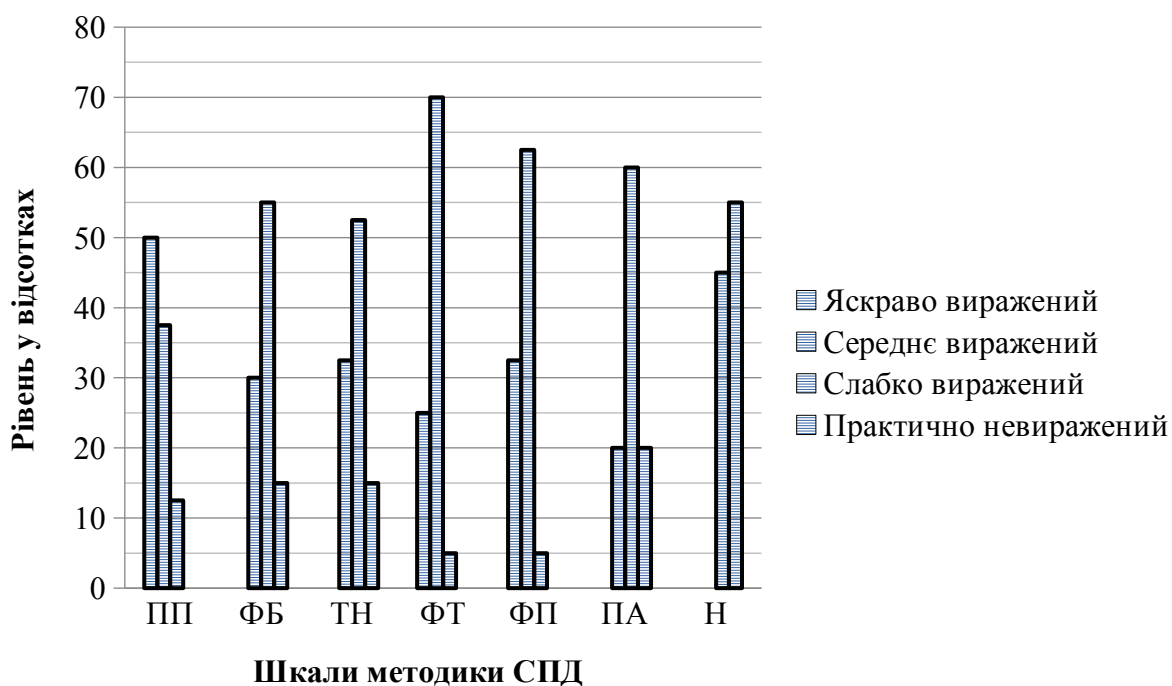
**Результати тестування другої групи досліджуваних за методикою «Стилі професійної діяльності»**

| <b>Рівні вираженості</b> | <b>Стилі (кількість у %)</b> |    |      |    |      |    |    |
|--------------------------|------------------------------|----|------|----|------|----|----|
|                          | ПП                           | ФБ | ТН   | ФТ | ФП   | ПА | Н  |
| Яскраво виражений        | 50                           | 0  | 0    | 25 | 32,5 | 0  | 0  |
| Середнє виражений        | 37,5                         | 30 | 32,5 | 70 | 62,5 | 20 | 0  |
| Слабко виражений         | 12,5                         | 55 | 52,5 | 5  | 5    | 60 | 45 |
| Практично невиражений    | 0                            | 15 | 15   | 0  | 0    | 20 | 55 |

Примітки: ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Середню вираженість мають такі стилі професійної діяльності як фахівець-практик та філософ-теоретик. Це характеризує випробуваних другої групи як самостійних, оптимістичних, енергійних та спрямованих людей. Вони можуть лояльно спілкуватись з колегами, але за потреби можуть піти проти

усталеної думки. Також їм властиві: схильність до ризику, прагнення боротися й перемагати, потреба в самоактуалізації й суспільному визнанні. Вони не бачать змісту в порожній метушні й даремній витраті сил. Адекватно сприймають конструктивну критику та похвалу, спрямовані на практичний результат. Такі працівники спецпідрозділів намагаються розв'язати завдання з початку й до кінця, користуючись готовими знаннями, отриманими іншими людьми, вираженими в понятійній формі, судженнях. Вони люблять давати поради своїм колегам.



**Рис. 4.10. Результати тестування другої групи досліджуваних за рівнями шкал методики «Стилі професійної діяльності»**

ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Слабко виражені такі стилі професійної діяльності: формаліст-бюрократ, творчий новатор і постійний адаптатор. Цей факт характеризує випробуваних як наполегливих щодо вагомих моментів професійної діяльності. Вони прагнуть швидко та самостійно вирішувати важливі справи. Можуть припуститися безладдя на робочому місці, можливі погрішності в оформленні документації. Також можуть спостерігатися тривожність, схильність до сумнівів та невпевненість у прийнятті рішень.

Водночас ці учасники експерименту цінують стабільність, воліють дотримуватися власного графіку та ділової субординації. Оптимально виявляють себе в умовах, де потрібен системний аналіз і висування концепцій. Керуючись логічними міркуваннями, вибирають єдиний правильний варіант рішення в проблемних ситуаціях.

Таблиця 4.9

**Порівняння результатів груп досліджуваних за методикою  
«Стилі професійної діяльності» (у відсотках)**

| Стилі (%) | Рівні             |         |                   |         |                  |         |                        |         |
|-----------|-------------------|---------|-------------------|---------|------------------|---------|------------------------|---------|
|           | Яскраво виражений |         | Середнє виражений |         | Слабко виражений |         | Практично не виражений |         |
|           | 1-а гр.           | 2-а гр. | 1-а гр.           | 2-а гр. | 1-а гр.          | 2-а гр. | 1-а гр.                | 2-а гр. |
| ПП        | 20                | 50      | 45                | 37,5    | 35               | 12,5    | 0                      | 0       |
| ФБ        | 10                | 0       | 45                | 30      | 35               | 55      | 10                     | 15      |
| ТН        | 5                 | 0       | 35                | 32,5    | 40               | 52,5    | 20                     | 15      |
| ФТ        | 15                | 25      | 50                | 70      | 35               | 5       | 0                      | 0       |
| ФП        | 50                | 32,5    | 45                | 62,5    | 5                | 5       | 0                      | 0       |
| ПА        | 0                 | 0       | 45                | 20      | 55               | 60      | 0                      | 20      |
| Н         | 0                 | 0       | 0                 | 0       | 55               | 45      | 45                     | 55      |

Примітки: ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Практично не виражений стиль діяльності – «нігіліст». Досліджувані виявляють прагнення до послідовності в починаннях і справах, остаточного виконання намічених цілей і завдань. Вони є відповідальними, педантичними, акуратними у ділових стосунках. Характеризуються загальною гармонійністю й стабільністю.

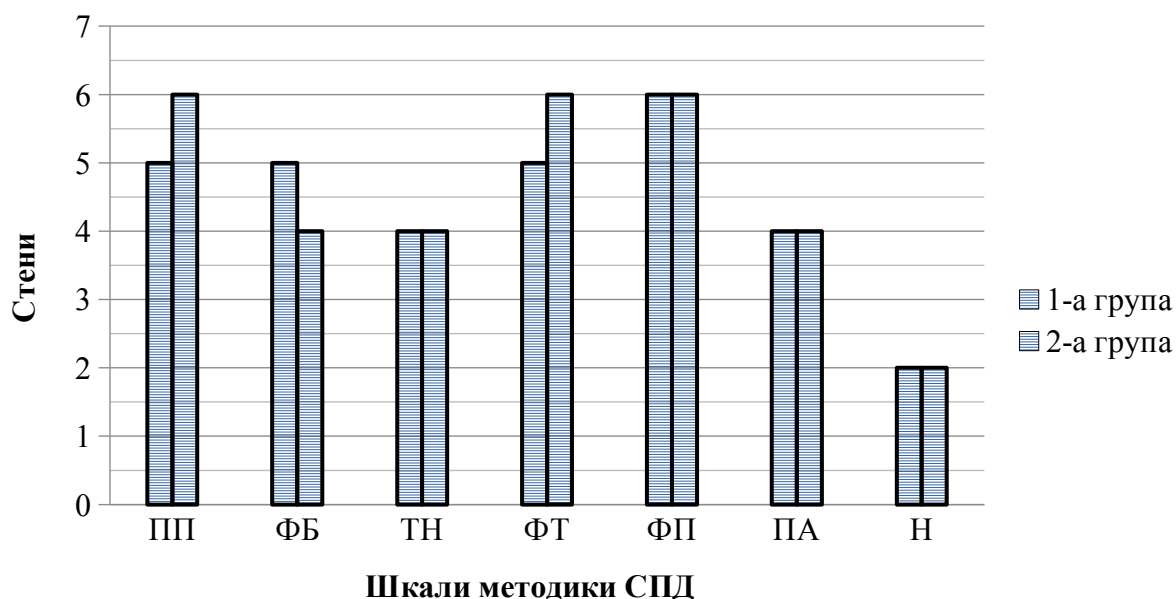
Отже, як бачимо, у першій групі яскраво виражений стиль професійної діяльності – «фахівець-практик», у той час, як у другій групі яскраво виражений «професіонал-перфекціоніст». Тож, випробувані другої групи прагнуть більш ідеального результату

виконання своєї роботи.

Середню вираженість в обох групах має стиль діяльності – «філософ-теоретик», а у першій групі ще й – «формаліст-бюрократ», у другій – фахівець-практик. Слабко виражені у першій групі такий стиль діяльності як «нігіліст», а у другій – формаліст-бюрократ і творчий новатор. У обох групах слабо виражений стиль – «постійний адаптатор». Це свідчить про те, що учасники першої групи можуть більш чітко слідувати посадовій інструкції. Майже не виражений в обох групах такий стиль професійної діяльності як «нігіліст».

Середньогрупові результати тестування груп досліджуваних за методикою СПД графічно подані на рис. 4.11. Дані математичної обробки за критерієм Стюдента наведені у табл. 4.10.

Виявляється, що у випробуваних другої групи статистично достовірно виявляють як більш виражені стилі «професіонал-перфекціоніст» ( $p \leq 0,05$ ) та – «філософ-теоретик» ( $p \leq 0,05$ ). Зрештою у працівників спецпідрозділів МВС, які використовують імітаційні засоби, більш розвинені такі стильові якості й особливості поведінки, як здатність до винайдення оптимальних і оригінальних шляхів розв'язання завдання, вміння аналізувати ситуацію з несподіваної сторони, прагнення досягти мети, оцінити результати своєї роботи, а також сміливість, інтуїція, ентузіазм, перспективне мислення, використання уже напрацьованих методів роботи.



**Рис. 4.11. Середньогрупові результати тестування груп досліджуваних за методикою СПД**

ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Таблиця 4.10

**Порівняльний статистичний аналіз результатів тестування груп досліджуваних за методикою СПД за  $t$  – критерієм Стьюдента**

| Стилі                   | ПП          | ФБ           | ТН    | ФТ          | ФП    | ПА    | Н    |
|-------------------------|-------------|--------------|-------|-------------|-------|-------|------|
| $t$ -критерій Стьюдента | <b>2,03</b> | <b>-1,99</b> | 0,002 | <b>1,96</b> | 0,005 | 0,003 | 0,31 |
| Рівень значимості $p$   | <b>0,05</b> | <b>0,05</b>  |       | <b>0,05</b> |       |       |      |

Примітка: ПП – професіонал-перфекціоніст; ФБ – формаліст-бюрократ; ТН – творчий новатор; ФТ – філософ-теоретик; ФП – фахівець-практик; ПА – постійний адаптатор; Н – нігіліст

Працівники, що використовують імітаційні засоби, до розв'язання ставляться абсолютно самостійно, виходячи з власних висновків і внутрішніх позицій. Вони обережні й неспішні у справах, зазвичай компетентні у суміжних зі своєю професійною діяльністю галузях. Можна зауважити, що працівники другої групи більш впевнені у собі та відповідальні. Вони виявляють більшу готовність до соціально-лояльного спілкування з іншими людьми, здатність боротися і перемагати в складних, суперечливих ситуаціях, готовність діяти в умовах невизначеності, орієнтовані на практичний результат і прагнуть до ідеального виконання завдання.

Досліджувані другої групи, враховуючи притаманні їм потреби в самоактуалізації й суспільному визнанні, досить мотивовані на досягнення практичних і максимальних результатів. Вони намагаються передбачити ситуацію, заздалегідь подбати, щоб ужити заходів і вкласти всі сили у вирішення проблеми. Вміння підлаштовуватись під ситуації, що швидко змінюються, здатність

своєчасно корегувати плани, а також прагнення до логічного обмірковування, використання компетентного розрахунку у виборі оптимального варіанта дій на основі теоретичних надбань сприяють досягненню ними високих професійних результатів, а надто в умовах ризикованої діяльності.

У випробуваних, які не мають досвід використання імітаційних засобів, статистично достовірно більш виражений такий стиль професійної діяльності як «формаліст-бюрократ». Ці працівники більшою мірою виконують свої професійні обов'язки виключно за правилами. Вважають за необхідне в усьому і завжди рахуватися з думкою начальства, не виявляючи рішучості й самостійності навіть в екстремальних ситуаціях.

Отже, результати дослідження за методикою «Стилі професійної діяльності» засвідчують, що засоби імітаційного моделювання позитивно впливають на розвиток особистісно-професійних якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС України.

За допомогою методики А. М. Шуберта «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику» ми виявили у працівників спецпідрозділів МВС ступінь готовності до ризику. Як було зазначено раніше, поняття «ризик» ми розуміємо як дію навмання в надії на позитивний результат або як можливу небезпеку, як вчинок, здійснюваний в умовах невизначеності. Результати дослідження з методикою А. М. Шуберта «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику» наведені в табл. 4.11 та рис. 4.12.

Таблиця 4.11

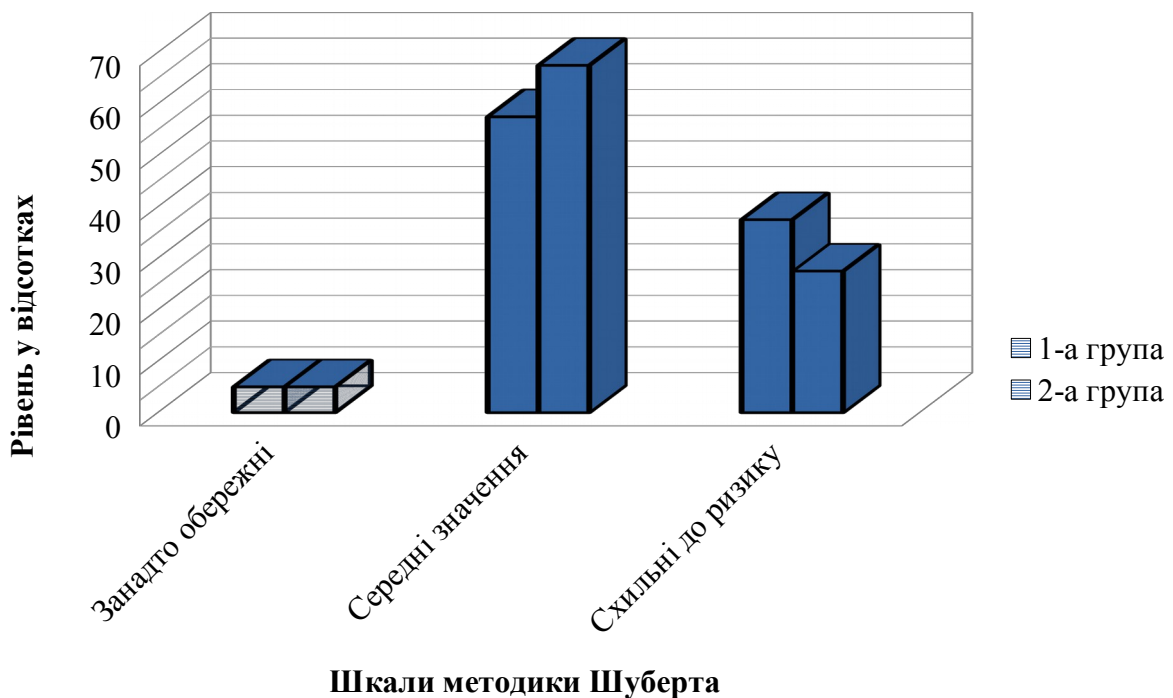
**Порівняння результатів тестування груп досліджуваних з методикою А.М. Шуберта «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику»**

| Ступінь готовності до ризику | Кількість досліджуваних (у %) |           |
|------------------------------|-------------------------------|-----------|
|                              | 1-а група                     | 2-а група |
| Занадто обережні             | 5                             | 5         |
| Середні значення             | 57,5                          | 67,5      |
| Схильні до ризику            | 37,5                          | 27,5      |

Зрештою, як у першій, так і в другій групах відсоток занадто обережних працівників є однаковим. Це означає, що учасникам

обох груп притаманні такі риси: рішучість, сміливість, відважність, відповідальність, впевненість у своїх силах.

Готовність до ризику залежить від групових очікувань і яскравіше проявляється в умовах групи, ніж у разі дій поодинці. Водночас у першій групі вищий, ніж у другій, відсоток працівників, які мають високі показники схильності до ризику. Втім у обох групах переважає середній ступінь готовності до ризику, хоча у другій групі частка випробуваних, які отримали середні бали, більша. Вважаємо, що це може бути пов'язано як із досвідом праці та віком учасників тестування, так із впливом імітаційних засобів під час підготовки працівників, які починають демонструвати помірну ризикованість і більш виважену поведінку.



**Рис. 4.12. Результати тестування груп за рівнем готовності до ризику методики Шуберта**

Порівняльний статистичний аналіз за  $t$  – критерієм Стюдента засвідчив однорідність (схожість) показників. Відтак, за вказаною методикою значних відмінностей не виявлено. Але наявна незначна відмінність у співвідношенні показників обох груп, дозволяє зауважити, що імітаційні засоби впливають на готовність до ризику в працівників спецпідрозділів МВС. Таким чином, працівники другої групи, які мають досвід використання імітаційних засобів,

більш впевнені у собі та власних силах, рішучі та за необхідності готові ризикнути. Під час прийняття важливого рішення вони діють більш помірковано і зважено.

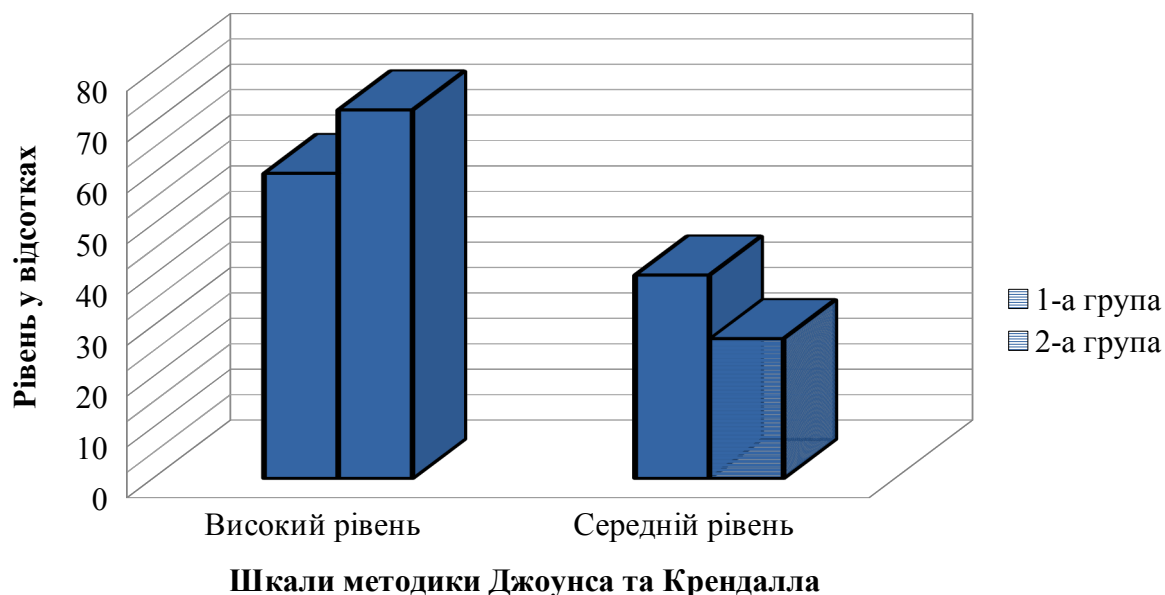
За допомогою опитувальника Джоунса і Крендалла ми виявили рівень самоактуалізації досліджуваних працівників спецпідрозділів. Результати цього тестування наведені у табл. 4.12 та рис. 4.13, з яких видно, що випробувані обох груп мають високий та середній рівні самоактуалізації, та переважають високі значення.

Таблиця 4.12

**Порівняння результатів груп досліджуваних за методикою Джоунса та Крендалла**

| <b>Рівень самоактуалізації</b> | <b>Кількість досліджуваних (у %)</b> |                  |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------|
|                                | <b>1-а група</b>                     | <b>2-а група</b> |
| Високий                        | 60                                   | 72,5             |
| Середній                       | 40                                   | 27,5             |
| Низький                        | 0                                    | 0                |

Доречно зауважити, що досліджувані працівники спецпідрозділів – це люди, які із задоволенням виконують свою справу, терпляче й доброзичливо ставляться до оточуючих. Вони мають оптимістичний погляд на труднощі, намагаються вирішувати їх самостійно, адекватно реагують на зміну ситуації, можуть легко змінювати стиль і тактику поведінки, наполегливо прагнуть розвиватись та підвищувати кваліфікацію, не бояться відкрито поводитися з іншими.



**Рис. 4.13. Результати дослідження рівня самоактуалізації а методикою Джоунса та Крендалла**

Для досліджуваних працівників спецпідрозділів характерна достатньо розвинута інтуїція, для них загалом важлива реалізація свого внутрішнього потенціалу. Їм властиві: збільшення спонтанності поведінки, здатність концентруватися на проблемі, автономія і здатність протистояти соціальному тиску, зрілість почуттів, демократичні ознаки власного характеру, посилення креативності, більш об'єктивна система цінностей.

Зауважимо, що відсоток працівників, які мають високий рівень самоактуалізації, у другій групі є дещо вищим, ніж у першій. Відповідно, відсоток випробуваних, які мають середній рівень самоактуалізації, – нижчим.

Наведене свідчить про те, що імітаційні засоби чинять вплив на формування професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС, розвиваючи в них інтуїцію, спонтанність поведінки, здатність протистояти соціальному тиску, креативність, об'єктивність, здатність концентруватися на проблемі. Вказаний факт підтверджений статистично за допомогою  $t$  – критерію Стюдента (рівень значущості  $p \leq 0,05$ ).

За результатами визначення творчих здібностей працівників спецпідрозділів виявлено, що їм притаманні:

– винахідливість, що виявляється у здатності знаходити нові корисні рішення відомих або нових проблем, спроможності знаходити неочевидне рішення в нестандартній ситуації, змінити

ситуацію у вигідний для себе бік, не витрачаючи час на роздуми;

– дивергентне мислення, що полягає у здатності до нестандартного мислення, здібності до розв’язання завдань, які мають багато нешаблонних, оригінальних рішень;

– візуальна творчість, що виявляється у здатності створювати нові образи, умінні фантазувати, компоувати, відчувати розмір, колір та фактуру, вмінні цілеспрямованої трансформації будь-якої інформації відповідно до мети, з використанням оптимальних форм, здібності до візуалізації та «вільного асоціювання», що виявляється в маніпулюванні суб’єктивними образами і сприяє «інтуїтивному» розв’язанню поставлених завдань.

Порівняння результатів тестування груп досліджуваних за тестом визначення творчих здібностей Х. Зіверта (табл. 4.13), засвідчило, що серед працівників спецпідрозділів, які входять до другої групи досліджуваних, 65 % осіб виявили високий, 35 % – середній рівень винахідливості, що характеризується позитивно і свідчить про спроможність підтримати, зміцнити або відновити власну незалежність, а також спритність, кмітливість у визначенні пребігу дій, які допомагають контролювати ситуацію в процесі виконання службових завдань. До того ж у цій групі більше, ніж у першій групі, випробувані виявили високий (60 % осіб) та середній (35 % осіб) рівні розвитку здібностей до комбінування, що свідчить про набуття навичок аглютинації (поєднання частин різнорідних об’єктів), збільшення і зменшення предмета або його компонентів, змінення кількості елементів предмета та їх зміщення.

Таблиця 4.13

**Порівняння результатів тестування груп досліджуваних за тестом визначення творчих здібностей Х. Зіверта**

| Шкали/рівні             | Кількість досліджуваних (у %) |           |
|-------------------------|-------------------------------|-----------|
|                         | 1-а група                     | 2-а група |
| Винахідливість:         |                               |           |
| - високий;              | 55                            | 65        |
| - середній;             | 35                            | 35        |
| - низький               | 10                            |           |
| Комбінаторні здібності: |                               |           |
| - високий;              | 50                            | 60        |
| - середній;             | 45                            | 40        |
| - низький               | 5                             |           |

|                       |    |    |
|-----------------------|----|----|
| - низький             |    |    |
| Дивергентне мислення: | 65 | 60 |
| - високий;            | 35 | 35 |
| - середній;           |    | 5  |
| - низький             |    |    |
| Візуальна творчість:  |    |    |
| - високий;            | 45 | 60 |
| - середній;           | 55 | 40 |
| - низький             | -  | -  |
| Свобода асоціацій:    |    |    |
| - високий;            | 45 | 55 |
| - середній;           | 35 | 35 |
| - низький             | 20 | 10 |

Рівень дивергентного мислення виявився в учасників обох груп приблизно однаковим, з незначною перевагою у досліджуваних першої групи. Це свідчить про здатність знаходити нестандартні оригінальні рішення, поєднувати несподівані речі, виробляти максимальну кількість правильних способів розв'язання службових завдань.

Працівники, які застосовували імітаційні методи, виявили переважно високий (60 % осіб) рівень візуальної творчості. У групі працівників, які не використовували імітаційні методи, переважають особи із середнім рівнем (55 % осіб) візуальної творчості. Отож, серед випробуваних другої групи більше працівників з високим рівнем розвитку візуальної творчості, що допомагає їм розв'язувати складні завдання службової діяльності своєрідним, але ефективним способом.

До речі, досліджувані другої групи виявили більш високі рівні за показником розвитку навичок свободи асоціацій, що характеризує виражену здатність вільно асоціювати. Зазначені працівники відчують себе вільними і незалежними у сфері думки, неймовірно є для них можливим і звичайним явищем, вони спроможні виробляти нові, незвичайні творчі ідеї, досягати їх і втілювати у життя.

Відповідно, серед досліджуваних першої групи більше осіб (20 %) виявили низький рівень розвитку свободи асоціацій, що свідчить про наявність серед працівників, які не мають досвіду імітаційного моделювання, осіб з низькою творчою уявою,

шаблонністю асоціацій, низькою асоціативністю пам'яті, низькою здібністю встановлювати нові зв'язки між компонентами задачі, відомими і невідомими за схожістю, суміжністю, контрастом. Такі працівники здатні відображати лише незначну кількість асоціацій за одиницю часу, проявляти недостатню оригінальність, новизну та ефективність мислення для розв'язання задачі.

Отже, у групі працівників, які не застосовують імітаційні засоби, рівень розвитку творчих здібностей виявився дещо нижчим, ніж у групі працівників, які вдаються до імітаційних засобів. Проте статистичної достовірності ці відмінності не отримали. Це пов'язано з тим, що загалом такі властивості, як творчі здібності, креативне мислення, винахідливість, комбінаторні здібностей, здібності до візуальної творчості та здібності до свободи асоціацій, є певною мірою вродженими і їх розвиток потребує цілеспрямованих, спеціальних і більш тривалих психолого-педагогічних впливів і тренувань когнітивної сфери людини.

Для досягнення мети й завдань нашого дослідження, перевірки гіпотези ми здійснили кореляційний аналіз, що дозволив визначити зв'язки та взаємозалежності між досліджуваними особистісними професійно важливими якостями працівників спецпідрозділів, що належать до різних груп досліджуваних.

Варто зауважити, що за допомогою кореляційного аналізу ми підтвердили результати емпіричного дослідження в обох групах досліджуваних. Висока кількість значущих зв'язків свідчить, що характеристика першої групи, яку ми описували раніше, є дійсною. Тобто, працівники спецпідрозділів мають готовність до ризику, їм притаманні сміливість, рішучість, наполегливість, мужність, самостійність, розсудливість та помірність у виконанні справ.

Досліджувані першої групи характеризуються як достатньо цілеспрямовані, мають високі моральні цінності, впевнені у собі та своїх діях, люблять свою роботу, намагаються вчасно завершувати справи. Вони витривалі, відповідальні, активні, енергійні, мають оптимістичний погляд на події, уважні, стійкі до невдач та стресів. Водночас, досліджувані можуть бути дратівливими, різкими, впертими, здатні спровокувати конфліктну ситуацію. Попри це, вони комфортно почуваються у колективі, мають повагу колег. Отже, працівники першої групи є амбівертами (тобто переважно мають середні показники за шкалою інтроверсія-екстраверсія), їм притаманні якості, необхідні для професії працівника поліції. На праці, всі якості проявляються у працівників майже однаковою

мірою. Можна припустити, що специфіка діяльності працівників спецпідрозділів МВС має значний вплив на виявлення та формування особистісно-професійних якостей, і що рівень кожної з характерних рис є взаємопов'язаним. Наприклад, цілеспрямованим працівникам притаманний стиль професійної діяльності «фахівець-практик». Чи, навпаки, працівникам властивий стиль діяльності «фахівець-практик», а отже вони є цілеспрямованими. Або ж, якщо комунікабельність працівників є високою, то сором'язливість властивою бути не може. Якщо рівень емоційної лабільності високий, то рівень врівноваженості – низький. Працівникам, які мають низький рівень емоційної лабільності, властива врівноваженість. Доречно наголосити, що результати емпіричного дослідження учасників першої групи є достовірними.

За результатами кореляційного аналізу в другій групі випробуваних, як і в першій, виявлено багато значущих зв'язків. Це свідчить про те, що характеристика другої групи, яку ми давали раніше, є об'єктивною. Працівники спецпідрозділів, що входять до складу другої групи, упевнені у собі та своїх діях, наполегливі у праці, готові до ризику, вміють швидко приймати рішення, енергійні, ініціативні, активні, оптимістичні, дотримуються правил та інструкцій під час виконання службових завдань, отримують задоволення від своєї праці, відповідальні, уважні, вміють працювати в групі та самотійно, люблять працювати за планом, наполегливі та цілеспрямовані, мають терпіння й витримку. Такі працівники прагнуть досягти ідеального результату в роботі, розсудливі, звикли використовувати знання, які вже отримали інші. Вони адекватно реагують на критику та похвалу. Їм властиві ознаки як інтроверсії, так і екстраверсії. Водночас, випробувані другої групи можуть бути імпульсивними, дратівливими, виступити проти колективу, якщо вважають це за потрібне. Працівники другої групи також є мужніми, сміливими, рішучими, емоційно зрілими.

Отже, досліджуванням другої групи, як і першої, притаманні якості, необхідні для професії працівника спецпідрозділу МВС. Бачимо, що специфіка праці також має значний вплив на формування та виявлення особистісно-професійних якостей. Наявність чи відсутність певної риси викликана рівнем прояву іншої (у другій групі більше зворотних, а ніж прямих зв'язків). Працівники другої групи підлягали впливу засобів імітаційного моделювання, і кореляційний аналіз виявив, що характерні риси, окремі професійно важливі якості, вміння та навички у цих

працівників розвинені краще, ніж у працівників першої групи, що не мають досвіду застосування імітаційних засобів. Хоча у представників першої групи необхідні особистісно-професійні якості також загалом розвинені на належному рівні.

У першій групі виявлено середній значущий зв'язок між стилем професійної діяльності «формаліст-бюрократ» і готовністю до ризику та енергійністю. Водночас у другій групі стиль професійної діяльності «формаліст-бюрократ» корелює із рівнем самоактуалізації, відповідальності, уваги, наполегливості, витривалості, енергійності. Це говорить про те, що названі якості у працівників другої групи мають більш високий рівень розвитку і прояву. Також працівники другої групи є витривалішими, уважнішими, наполегливішими, відповідальнішими, мають стійкі моральні цінності та інтереси. У першій групі спостерігається відчутний зв'язок між стилем професійної діяльності «постійний адаптатор» та рівнем готовності до ризику, витривалості й енергійності. Це свідчить про те, що працівники першої групи більш поступливі, для них важлива думка оточуючих, їм складніше відстояти свої інтереси. У другій групі цей стиль діяльності пов'язаний з уважністю та відповідальністю рисами маскулінності. Інакше кажучи працівники другої групи добре відчують стан інших людей і, коли того вимагає ситуація, здатні підлаштовуватися, відповідальні, можуть приймати несподівані рішення, сміливі. У другій групі виявлено багато зв'язків зі стилем професійної діяльності «професіонал-перфекціоніст». Це свідчить про прагнення працівників, що мають досвід використання імітаційних засобів, виконувати свою роботу якнайліпше, досягаючи ідеалу в усьому.

У першій групі багато значимих зв'язків має стиль професійної діяльності «фахівець-практик». Тобто працівники, що не зазнали впливу імітаційних засобів, намагаються виконувати свою роботу відповідально, але у них можливі прояви лінощів, пошук найбільш оптимального варіанта поведінки відбувається методом спроб і помилок. До речі, працівники другої групи менш схильні до дратівливості та репресивності, афективного реагування. Вони є емоційно більш стійкими. Це доводить зв'язок між дратівливістю, депресивністю і стилем професійної діяльності «творчий новатор».

Таким чином, ми визначили, що виявлені закономірності під час дослідження досить виразно виявляються і в процесі вивчення взаємозв'язків. Можна прослідкувати взаємозв'язок різних

характеристик та якостей досліджуваних як між шкалами однієї методики, так і між шкалами різних опитувальників. Це доводить, що професійно важливі якості тісно пов'язані між собою та рівнем розвитку – відтак, особливості прояву професійних і особистісних якостей є взаємозалежними.

За результатами кореляційного аналізу гіпотеза, яку ми висували на початку дослідження, підтвердилася. Працівники, які під час професійної підготовки використовують імітаційні засоби, мають більш високий рівень розвитку професійно важливих якостей, необхідних для виконання завдань в екстремальних умовах, ніж співробітники, які не зазнали впливу імітаційних засобів.

Підсумовуючи результати проведеного емпіричного дослідження професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС залежно від їх досвіду застосування імітаційних засобів, маємо зазначити, що працівники спецпідрозділів вважають найбільш ефективними такі імітаційні засоби як страйкбол та пейнтбол та лазерний тир. Серед переваг використання вказаних засобів імітаційного моделювання вони визначають можливість самостійно мислити й розв'язувати завдання в умовах, наближених до реальних, розвивати здатність до аналізу ситуації та вміння швидко орієнтуватися, виокремлювати головне, рішучість, впевненість у собі, витривалість до стресу, гнучкість мислення, впевнене володіння зброєю та спецзасобами, здатність абстрагуватися від стереотипів, а також швидкість реакції, корекції уваги та можливість відпрацювання психологічних чинників впливу під час виконання різних спеціальних службово-бойових завдань.

Психодіагностика професійно-важливих якостей засвідчила, загалом доволі високий рівень особистісно-професійного розвитку досліджуваних працівників спеціальних підрозділів обох груп досліджуваних. Проте виявлено певні відмінності. Наприклад, працівники спецпідрозділів МВС, які застосовують імітаційні засоби у професійній підготовці, мають вищі показники за шкалами «невротизм», «спонтанна агресивність», «дратівливість», «емоційна лабільність». Тобто їм притаманні такі якості, як виражений потяг до гострих переживань, дратівливість, емоційність, готовність до співпраці, сміливість, рішучість, схильність до ризику разом зі здатністю до самоаналізу та тверезістю розуму, а також прагнення до лідерства, активність, амбітність, енергійність, заповзятливість,

життєрадісність, мужність.

Працівники, які мають досвід використання засобів імітаційного моделювання, є більш емоційно зрілими, реалістичними за працівників, що не зазнали впливу імітаційних засобів. До того ж вони більш відповідальні, сумлінні, старанні, у них високо розвинене почуття обов'язку, вимогливості до себе, прагнення до виконання соціальних вимог.

Завдяки досвіду використання імітаційних засобів працівники спецпідрозділів виступають ініціаторами нових починань, прагнуть щось змінити, демонструють новаторські підходи, лідерські якості, гнучкість мислення та ініціативність. Вони більш орієнтовані на самостійне прийняття рішення, мають сміливість відстоювати свою думку, виявляють більшу незалежність від групових впливів, добре усвідомлюють цілі в житті, завзяті, наполегливі й цілеспрямовані у досягненні визначених завдань, швидше знаходять шляхи вирішення проблемних ситуацій.

У працівників спецпідрозділів поліції, які застосовують імітаційні засоби, більш розвинені такі прояви стилів професійної діяльності та особливості поведінки як здатність до пошуку оптимальних і оригінальних шляхів розв'язання завдання, здатність оцінити ситуацію в несподіваному ракурсі, прагнення досягти мети, оцінити результати своєї роботи, інтуїція, ентузіазм, самостійність, перспективне мислення, використання уже напрацьованих методів роботи. Вони більш самоактуалізовані та обережні, водночас виявляють більшу готовність до соціально-лояльного спілкування з іншими людьми, здатність боротися і перемагати в складних, суперечливих ситуаціях, готовність діяти в умовах невизначеності, спрямовані на практичний результат і прагнення до ідеального виконання завдання. Намагаються передбачити ситуацію, заздалегідь подбати, щоб ужити заходів і докласти всіх сил до вирішення проблеми. Виявляють вміння підлаштовуватися під ситуації, що швидко змінюються, здатність своєчасно корегувати плани, а також прагнення до логічного обмірковування. Використовують компетентний розрахунок у виборі оптимального варіанта дій, що сприяє досягненню ними високих професійних результатів, а надто в умовах ризикованої діяльності. В необхідній ситуації готові ризикнути – в момент же прийняття важливого рішення діють більш помірковано і зважено.

Водночас досліджувані, які не мають досвіду використання імітаційних засобів, більшою мірою виконують свої професійні

обов'язки виключно за правилами, менше виявляють рішучості й самостійності навіть у екстремальних ситуаціях. Рівень розвитку творчих здібностей у них виявився дещо нижчим, ніж у групі працівників, які застосовують імітаційні засоби.

#### **4.2. Експериментальне дослідження ефективності пейнтболу та страйкболу для професійно-психологічного розвитку працівників підрозділів спеціального призначення**

Для підтвердження результатів наведених вище емпіричних досліджень щодо розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів за рахунок використання під час професійної підготовки імітаційних засобів, а також вивчення ефективності таких імітаційних засобів як пейнтбол та страйкбол, було проведено формувальний експеримент за лінійним методом, коли окрема група досліджуваних підлягала експериментальному впливу імітаційних засобів навчання, після чого порівнювалась із попередніми психодіагностичними показниками.

Задля цього, з числа працівників спецпідрозділів першої групи досліджуваних (працівники, які не використовували імітаційні засоби), була відібрана група кількістю 20 осіб. Протягом двох місяців зазначені працівники брали участь у 2-х одноденних рольових командних іграх військово-тактичної спрямованості страйкбол та 4-х одноденних сеансах військово-тактичних ігор пейнтбол, загальною кількістю 48 навчально-ігрових годин. Наприкінці експерименту було проведено вихідне тестування досліджуваних за такими психодіагностичними методиками: 1) багатофакторний особистісний опитувальник FPI; 2) методика вивчення вольових якостей особистості (опитувальник ВЯО); 3) методика діагностики рівня особистісної готовності до ризику («PSK» Шуберта). Після чого проведено порівняльний аналіз отриманих результатів з попередніми показниками цих методик з констатувального етапу дослідження.

Так, порівняння результатів за методикою FPI між першим («вхідним») і другим («вихідним») тестуванням працівників, що взяли участь в експерименті наочно подане у табл. 4.14 та рис. 4.14. Детальна характеристика кожної шкали дала можливість нам побудувати профілі груп досліджуваних (рис. 4.15).

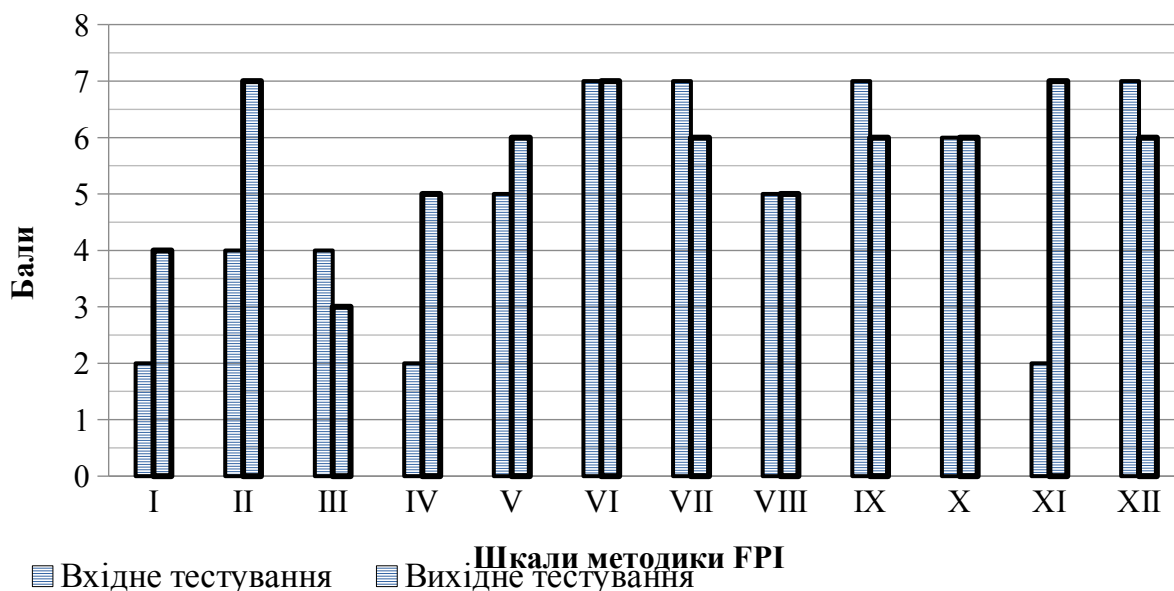
Таблиця 4.14

**Середні показники «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою FPI (у стандартних балах)**

| Тестування     | Результати за шкалами |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
|----------------|-----------------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
|                | I                     | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| <b>Вхідне</b>  | 2                     | 4  | 4   | 2  | 5 | 7  | 7   | 5    | 7  | 6 | 2  | 7   |
| <b>Вихідне</b> | 4                     | 7  | 3   | 5  | 6 | 7  | 6   | 5    | 6  | 6 | 7  | 6   |

З рис. 4.14 та 4.15 бачимо, що у «вихідному» тестуванні показники за шкалами: «невротизм», «спонтанна агресивність», «дратівливість», «емоційна лабільність» є вищими, ніж результати «вхідного» тестування.

Показники шкал «врівноваженість», «сором'язливість» та «екстраверсія-інтроверсія» – однакові. А за шкалами «реактивна агресивність», «маскулінність-фемінність» та «відкритість» показники перебувають на середньому рівні.



**Рис. 4.14. Результати «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою FPI (у стандартних балах)**

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III –

депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором'язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність.

Також виявлено, що у «вихідному» тестуванні, на відміну від «вхідного», переважають середні та високі оцінки. Ці дані свідчать про те, що після імітаційного навчання досліджуваним стали більш притаманні такі якості: збудливість, підвищена чутливість, імпульсивність, виражений потяг до гострих переживань, дратівливість, емоційність, готовність до співпраці, сміливість, рішучість, здатність до самоаналізу, прагнення до лідерства, активність, амбітність, енергійність, завзятливість, життєрадісність, мужність, реалістичність поглядів.

Результати порівняльного статистичного аналізу за t-критерієм Стьюдента представлені у табл. 4.15, де загалом видно статистичну достовірність водночас однорідності та в той же час певні відмінності результатів обох груп. До прикладу, за шкалами XI «емоційна лабільність» ( $p \leq 0,01$ ) та IV «дратівливість» ( $p \leq 0,05$ ) виявлено значущі відмінності. Це означає, що працівники спецпідрозділів, які після отримання досвіду застосування засобів імітаційного моделювання, стають більш емоційно зрілими, раціональними, відповідальними, сумлінними, старанними. У них розвивається почуття обов'язку, вимогливості до себе, прагнення до виконання соціальних вимог.



**Рис. 4.15. Профілі «вхідного» та «вихідного» тестувань за методикою FPI**

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором’язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

Результати методики FPI засвідчують, що засоби імітаційного моделювання мають вплив на формування професійно важливих якостей необхідних для роботи в спецпідрозділах органів внутрішніх справ України. Імітаційні засоби сприяють розвитку та удосконаленню таких професійно важливих якостей, необхідних для працівників спецпідрозділів, як гнучкість мислення, витриманість, рішучість, виваженість та реалістичність поглядів, здатність до налагодження довірливих відносин з оточуючими людьми емоційна зрілість, відповідальність, дисциплінованість, тощо.

Таблиця 4.15

**Результати порівняльного статистичного аналізу методики FPI за t-критерієм Стьюдента**

| Шкали                       | I    | II   | III  | IV          | V    | VI   | VII  | VIII | IX   | X    | XI          | XII |
|-----------------------------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|------|------|-------------|-----|
| <b>t-критерій Стьюдента</b> | 1,32 | 0,96 | 0,12 | <b>2,23</b> | 0,28 | 1,05 | 0,14 | 0,05 | 0,13 | 0,25 | <b>4,05</b> | 0,1 |
| <b>Рівень значимості</b>    |      |      |      | <b>0,05</b> |      |      |      |      |      |      | <b>0,01</b> |     |

Примітки: I – невротизм; II – спонтанна агресивність; III – депресивність; IV – дратівливість; V – комунікабельність; VI – врівноваженість; VII – реактивна агресивність; VIII – сором'язливість; IX – відкритість; X – екстраверсія-інтроверсія; XI – емоційна лабільність; XII – маскуліність-фемінність

Цінними, на наш погляд, виявилися результати тестування після проведення експерименту за методикою вивчення вольових якостей особистості, оскільки виразність вольових якостей працівників спецпідрозділів МВС, що діагностується за допомогою цієї методики, є одними з основних професійно важливих якостей саме працівників спецпідрозділів. Кількісні результати дослідження вольових якостей наведені у табл. 4.16 та рис. 4.16.

Дані статистичної обробки за критерієм Стьюдента представлені у табл. 4.17. Як бачимо, результати «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою ВЯО достовірно різняться за шкалами «ініціативність» (на рівні значимості  $p \leq 0,01$ ), «самостійність» ( $p \leq 0,01$ ) та «цілеспрямованість» ( $p \leq 0,05$ ). Тобто, приблизно така ж різниця результатів вивчення вольових якостей була виявлена між групами працівників спецпідрозділів, які не використовували і використовували імітаційні засоби.

Вважаємо, що саме завдяки участі в експериментальному навчанні з використанням імітаційних засобів пейнтболу та страйболу працівники спецпідрозділів виявили себе більш ініціативними, такими, що прагнуть щось змінити, проявити новаторські підходи. У них розвинулись лідерські якості, гнучкість мислення, ініціативність, впевненість у собі, прагнення самостійно приймати рішення, сміливість відстоювати свою думку та діяти відповідно до власних переконань і уявлень. Вони стали більш завзяті, наполегливі та цілеспрямовані у досягненні професійних

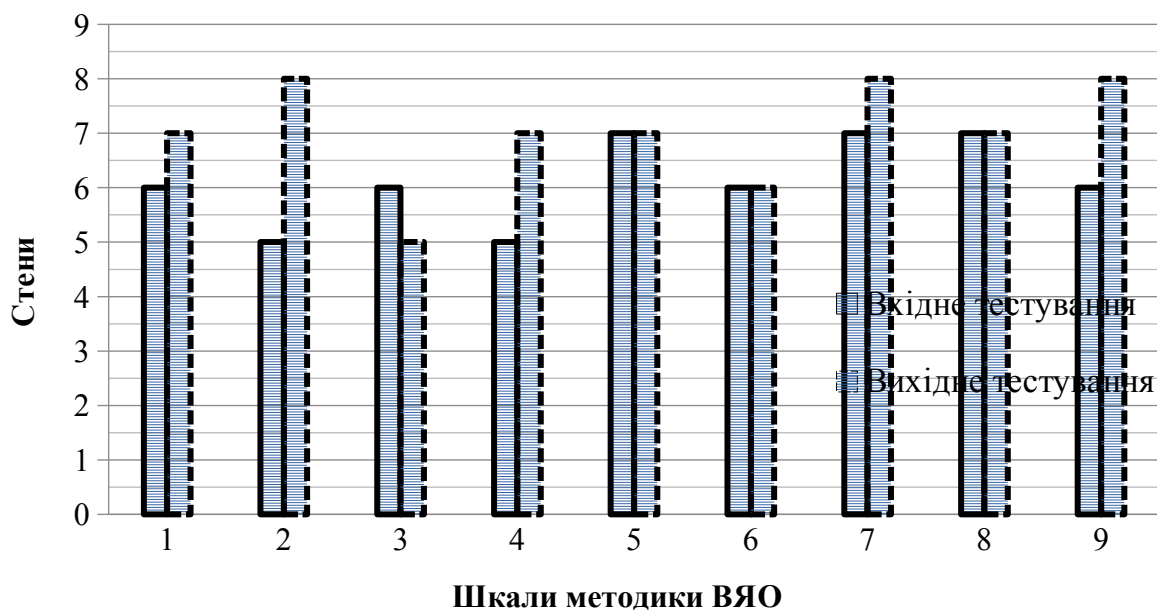
завдань, швидше знаходять шляхи вирішення проблемних ситуацій.

Таблиця 4.16

**Середні показники «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою вивчення вольових якостей особистості ВЯО**

| Тестування | Результати за шкалами (у стенах) |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
|            | 1                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| «Вхідне»   | 6                                | 5 | 6 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| «Вихідне»  | 7                                | 8 | 5 | 7 | 7 | 6 | 8 | 7 | 8 |

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість.



**Рис. 4.16. Результати «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою ВЯО**

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість

Таблиця 4.17

**Порівняльний статистичний аналіз результатів «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою вивчення вольових**

## якостей

| Шкали                              | 1    | 2           | 3     | 4           | 5     | 6    | 7    | 8    | 9           |
|------------------------------------|------|-------------|-------|-------------|-------|------|------|------|-------------|
| <b>t-критерій<br/>Стьюдента</b>    | 0,66 | <b>3,76</b> | -0,79 | <b>2,92</b> | -0,79 | 0,07 | 1,12 | 0,08 | <b>2,2</b>  |
| <b>Рівень<br/>значимості<br/>р</b> |      | <b>0,01</b> |       | <b>0,01</b> |       |      |      |      | <b>0,05</b> |

Примітки: 1 – відповідальність; 2 – ініціативність; 3 – рішучість; 4 – самостійність; 5 – витримка; 6 – наполегливість; 7 – енергійність; 8 – уважність; 9 – цілеспрямованість.

Отже, достовірно встановлено, що використання імітаційних засобів дозволило розвинути такі професійно важливі якості працівників спецпідрозділів як вольова регуляція, відповідальність, обов'язковість, ініціативність, лідерський потенціал та цілеспрямованість.

Порівняння «вхідного» та «вихідного» тестувань за допомогою методики А. М. Шуберта «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику» виявило вплив імітаційних методів на ступінь готовності до ризику працівників спецпідрозділів МВС. Результати дослідження за методикою А. М. Шуберта «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику» наведені в табл. 4.18 та рис. 4.17.

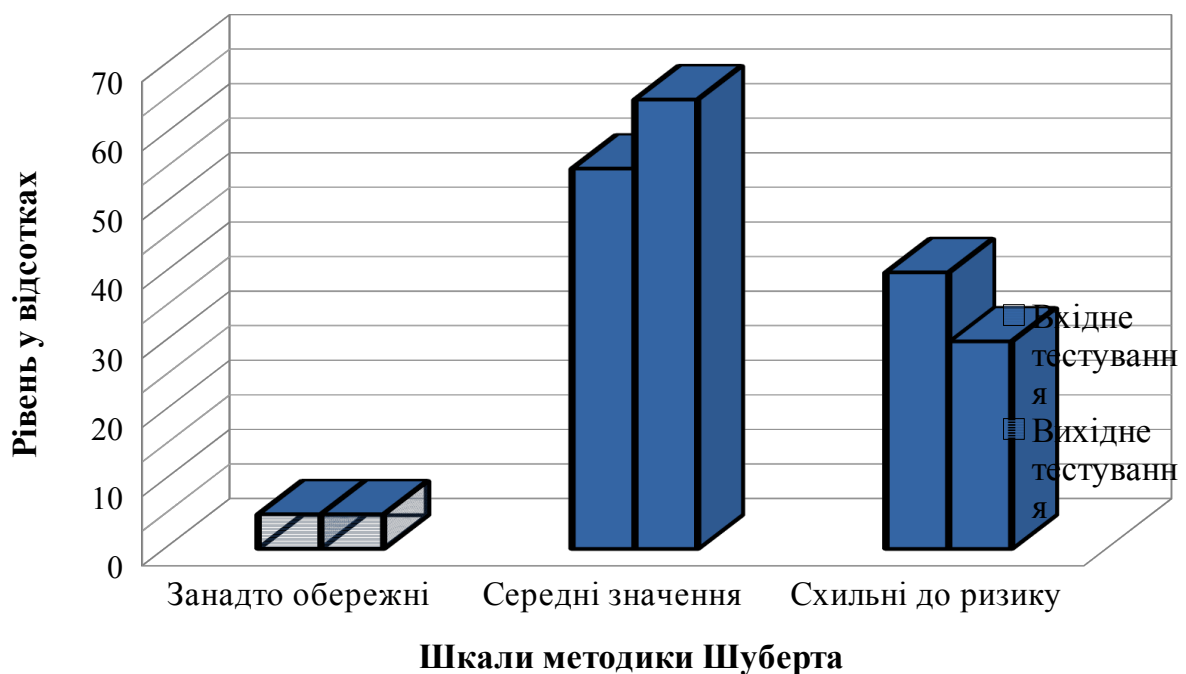
Як бачимо, у «вхідному» та «вихідному» тестуваннях, відсоток занадто обережних працівників спецпідрозділів є однаковим, а найбільший відсоток тих, хто виявив середні значення схильності до ризику. Це означає, що досліджуваним притаманні такі риси: рішучість, сміливість, відважність, відповідальність, впевненість у своїх силах.

Проте, у «вхідному» тестуванні відсоток працівників, які мають високі показники схильності до ризику дещо більший ніж у «вихідному» тестуванні. Це може бути пов'язано із безпосереднім впливом імітаційних засобів під час підготовки працівників, які після експериментального навчання за імітаційними методами починають демонструвати помірну ризикованість і більш виважену поведінку.

Таблиця 4.18

**Порівняння результатів «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику»**

| Ступінь готовності до ризику | Кількість досліджуваних (у %) |           |
|------------------------------|-------------------------------|-----------|
|                              | 1-а група                     | 2-а група |
| Занадто обережні             | 5                             | 5         |
| Середні значення             | 55                            | 67        |
| Схильні до ризику            | 40                            | 30        |



**Рис. 4.17. Результати «вхідного» і «вихідного» тестування за методикою «Діагностика рівня особистісної готовності до ризику»**

Порівняльний статистичний аналіз за  $t$  – критерієм Стюдента засвідчив однорідність (схожість) показників. Відтак, за методикою Шуберта значних відмінностей не виявлено. Але наявна незначна відмінність у співвідношенні показників двох тестувань, дозволяє зауважити, що імітаційні засоби вплинули на готовність до ризику в працівників спецпідрозділів МВС. Таким чином, працівники

спецпідрозділів після використання імітаційних засобів, більш впевнені у собі та власних силах, рішучі та за необхідності готові ризикнути. Під час прийняття важливого рішення вони діють більш помірковано і зважено.

Таким чином, результати експериментального дослідження дозволяють зробити висновок про те, що працівники спецпідрозділів МВС після використання імітаційних засобів пейнтболу та страйколу стають більш емоційно зрілими, реалістичними, сміливими, рішучими, здатними до самоаналізу, відповідальними, сумлінними, старанними, вимогливими до себе. Вони починають демонструвати новаторські підходи, лідерські якості, гнучкість мислення та ініціативність, стають більш орієнтованими на самостійне прийняття рішення та виявляють більшу незалежність від групових впливів. В необхідній ситуації готові ризикнути, а під час прийняття важливого рішення діють більш помірковано і зважено. Отже, експериментально доведено ефективність імітаційних засобів пейнтболу та страйкболу щодо розвитку професійно важливих якостей працівників підрозділів спеціального призначення МВС.

#### **4.3. Психологічні рекомендації щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції**

Ураховуючи результати нашого дослідження, а також попередній досвід вивчення проблеми формування особистісних та професійних якостей працівників підрозділів спеціального призначення, ми розробили рекомендації щодо розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС імітаційними засобами.

Як доведено вище, за допомогою різних прийомів імітаційного моделювання можна відтворювати умови, аналогічні до бойових, які, своєю чергою сприятимуть актуалізації у працівників схожих із реальними мотивів до ефективної діяльності в екстремальних умовах, станів психічної напруженості різного ступеня

інтенсивності. Таким чином, професійні навички та вміння особового складу, що здобуті під час занять з професійної підготовки з використанням пейнтболу, страйкболу та лазерного тиру, зміцнюються під впливом близьких до з бойових умов. У цьому процесі, власне, відбувається часткова адаптація працівників спецпідрозділів до можливих складних умов оперативної ситуації, що підвищує їх ефективність, стійкість психіки до впливу психологічних факторів у безпосередньо службово-бойовому оточенні та розвиток необхідних професійно важливих якостей.

Ми вважаємо, що процес професійної підготовки з використанням імітаційних засобів до діяльності в ускладнених, небезпечних умовах, з дефіцитом інформації, часу, до дій в умовах напруженості та перенапруги буде ефективнішим, якщо реалізувати його в три етапи.

На першому інформаційно-ознайомчому етапі здійснюється ознайомлення працівників спецпідрозділів з теорією і практикою імітаційного моделювання, можливостями і перевагами їх використання під час професійного навчання. На цьому етапі необхідно переважно використовувати демонстраційні методи, що знижують недостатність інформації про умови реальної оперативно-службової діяльності та зумовлюють загальну орієнтацію в освоюваних діях.

На другому етапі активного засвоєння імітаційних методів починається інтенсивна апробація та практичне застосування засобів та навичок імітаційного моделювання. Завершенням другого етапу слід вважати засвоєння професійних дій, чітке їх виконання в нормальних умовах, тобто без моделювання різних перешкод.

На третьому етапі безпосереднього імітаційного моделювання здійснюється поєднання умовно-ситуативних методів з широким використанням різноманітних професійно-ігрових сценаріїв, імітації психологічних стрес-факторів оперативно-службової діяльності. Таке поєднання дозволяє підвищити стійкість дій до зовнішніх впливів і сформувати впевненість працівників у своїх силах. Завершенням третього етапу формування психологічної готовності у працівників слід вважати досягнення ними такого рівня набуття навичок діяльності в екстремальних умовах, за якого її перебіг не

порушується в результаті імітації різних впливів психологічних чинників оперативно-службової діяльності.

Під час організації процесу професійної підготовки з використанням імітаційних засобів, спрямованої на розвиток професійно важливих якостей, необхідних для дій в екстремальних умовах, рекомендовано керуватися такими правилами:

1. Вносити імітаційні елементи, які ускладнюють діяльність, лише після засвоєння працівниками порядку виконання дій у нормальних умовах.

2. Застосовані в ході занять прийоми імітаційного моделювання факторів оперативно-службової діяльності повинні відповідати сенсу відпрацьованих дій.

3. Моделювати оперативно-службові ситуації необхідно у випадковому порядку, несподівано для працівників, щоб не відбувалося звикання до їх послідовності моделювання та шаблонності. Бажано постійно змінювати вираженість і поєднання модельованих чинників найрізноманітніших екстремальних ситуацій.

4. Особливу увагу слід приділяти моделюванню і відпрацюванню тих факторів, імовірність впливу яких для працівників є найбільш типовою.

5. У моделюванні чинників оперативно-службової діяльності працівників підрозділів спеціального призначення рівень психічного навантаження повинен дозволяти більшості з них одержати позитивний результат у подоланні напруженості та досягненні успіху. Такий розподіл навантажень сприятиме формуванню в особи впевненості у собі, стимулюватиме бажання отримати більш складну задачу та мотивувати на самовдосконалення.

6. Якщо працівник під час відпрацювання імітаційного завдання чи змодельованих вправ «не впорався» з екстремальною оперативно-службовою ситуацією, на наступному тренуванні йому потрібно запропонувати легшу задачу за тими моментами, які викликали труднощі, а в подальшому відпрацювати і повністю засвоїти завдання, що викликало труднощі.

Під час використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів

для підготовки працівників спецпідрозділів МВС доцільно:

- здійснювати практичне навчання щодо проведення різних видів патрулювань, дій у складі наряду під час патрулювання, проведення різних видів спеціальних операцій (затримання озброєної особи, особи, яка чинить збройний опір, затримання осіб, які скоїли правопорушення або перебувають у розшуку, визволення заручників тощо);

- постійно акцентувати увагу на усвідомленні небезпеки й тренуванні раціонального прагнення до перемоги з обов'язковим розвитком установки на виживання в будь-яких ризиконебезпечних ситуаціях;

- розвивати уміння й навички входження в приміщення, використання укриття під час вогневого контакту, застосування зброї у «несприятливих» і «невигідних» ситуаціях і умовах, швидкого реагування в разі несподіваного захоплення, врахування статусу і психологічного стану затриманого або підозрюваного, зупиненні транспорту, вміння швидко і правильно оцінити обстановку та вжиття адекватних заходів;

- виконувати вправи, орієнтовані на розвиток і закріплення динамічних стереотипів швидкісного діставання, приведення зброї в готовність, тактичного перезаряджання магазинів, формування професійно-психологічних навичок застосування табельної зброї, спеціальних засобів, прийомів рукопашного бою;

- виконувати вправи практичної стрільби, змодельовані так, щоб вони вміщували умови реальної екстремальної ситуації: дефіцит часу, невизначеність, неприємні відчуття, що виникають від фізичного навантаження і використання засобів захисту, відволікаючі світлошумові ефекти тощо;

- відпрацьовувати вправи для розвитку професійно-психологічних якостей, як-от перцептивних процесів (уваги, сприйняття), інтелектуальних здібностей, емоційної врівноваженості, почуття самозбереження, вміння швидко приймати рішення, навичок безпечної поведінки, установки на виживання, помірної схильності до ризику під час дій в умовах значного психологічного та фізичного напруження;

- здійснювати корекцію власних емоційних станів, розвиток і

апробацію навичок саморегуляції для подолання стрес-чинників професійної діяльності й негативних психічних станів працівників (апатію, зайву благодущність, гіпероптимістичний настрій, надмірну самовпевненість, підвищену тривожність і страх, гіпервідповідальність, ігнорування очевидних ознак небезпеки, фатальну бездіяльність, заціпеніння, неадекватну активність, агресивність, дратівливість, відсутність ініціативи, звуження кола інтересів, зниження професійної активності, пригніченість, знижену психологічну і стресостійкість, схильність до психічної дезадаптації тощо).

Щоб моделювати процес оцінки та професійної підготовки, спрямованої на розвиток професійно важливих якостей особового складу спеціальних підрозділів поліції, необхідних для оперативно-службової діяльності, слід створювати такі ситуації, які оцінювалися би як складні. Природно, що тільки складність завдання або умови його виконання викликатимуть психічну напруженість працівників і потребуватимуть від них певних умінь та навичок.

Вплив імітаційних засобів необхідно здійснювати:

1. *Через змінення зовнішніх умов.* До зовнішніх умов ми відносимо умови місцевості, будівлі, фізико-хімічні умови середовища. Так, наприклад, у організації занять викладач може обирати труднопрохідні ділянки місцевості або створювати завали, пожежі тощо. Можна змінити мікроклімат у будинку чи бойових машинах шляхом імітації загоряння, в разі ураження бойової техніки супротивником, за допомогою димової шашки, підкладеної під транспортний засіб, тощо.

2. *Через постановлення, формування навчально-бойових завдань і їх змінення під час виконання навчальної діяльності.* Навчально-бойове завдання зазвичай ставить викладач. У процесі розв'язання воно може бути скореговане чи повністю змінене керівником заняття. Зрештою, він може задавати певний темп його виконання за часом, що викликає до збільшення психічних і фізичних навантажень. Сюди ж можна віднести і постановлення несподіваних ввідних. Постановлення завдання може здійснюватися перед початком чи бути змінене викладачем у ході занять. Водночас

можуть створюватися такі умови, коли працівник, що опинився в умовах невизначеності, змушений самотійно сформулювати завдання і приймати рішення стосовно його виконання.

3. *Через змінення побутових умов.* Йдеться, передусім, про режим сну і відпочинку, а іноді й про харчування особового складу. В цьому випадку психічне і фізичне навантаження не повинно призводити до повного зриву діяльності, тобто навантаження повинні бути посильними для працівників, попри їх втому. Такий вплив найбільш характерний для багатоденних занять, навчань, тренувань, нічних виходів тощо. Потому, якщо працівники внаслідок спеціально створених умов не можуть повністю відновити сили, необхідно надавати додатковий час для відпочинку і організовувати його.

Окремо в процесі підготовки працівників до оперативно-службової діяльності в екстремальних ситуаціях постає питання про те, як необхідно моделювати «супротивника». Важливо, щоб «противник» активно протидівав. Моделювання протидії необхідно здійснювати двома способами. По-перше, протидія противника може імітуватися не у явній формі. В цьому випадку є певна протидія, але немає самого супротивника. Як, наприклад, у випадку імітації поразки техніки супротивником за допомогою димової шашки. По-друге, протидія противника має неприховану форму. В цьому випадку противник є «реальним». Для ілюстрації цього положення найбільш доречний приклад спортивних змагань між двома командами. Зазвичай така протидія супротивника може моделюватися на заняттях з фізичної підготовки під час відпрацювання прийомів рукопашного бою тощо. Але в ролі «явного супротивника» можуть виступати і віртуальні засоби (як на комп'ютерних іграх).

Важливо також, щоб «супротивник» відтворював дії можливої протидіючої сторони з урахуванням психологічних, національних та інших її особливостей. Протидія «супротивника» у поєднанні з певними зовнішніми умовами створює можливість для виникнення факторів оперативно-службової діяльності під час занять, близьких за змістом до реальних.

Вважаємо, що ефективність занять із пейнтболу та страйкболу

в підготовці працівників підрозділів спеціального призначення буде вищою, якщо враховувати певні практично та методичні рекомендації:

- використовувати маркери, максимально наближені до бойової зброї за своїми габаритними характеристиками;

- використовувати мінімум одягу – працівник повинен відчувати біль від потрапляння кулі. В інакшому випадку він втрачає відчуття реальності й перестає боятися поразки;

- виключити повністю змагальний та ігровий кураж («потрапив, не потрапив»). Навпаки, іноді потрібно «підставлятися» під опонента і повідомляти йому місця поразки на своєму тілі;

- противників слід добирати з числа найкраще підготовлених працівників, наділених кращими фізичними і стрілецькими якостями, досвідом проведення бойових операцій, хитрістю і вигадливістю;

- у процесі тренування корисно іноді міняти місцями працівників у групі, щоб кожен із них побував у різних «ролях» і оцінив задачу з різних боків;

- використовувати димові та світлозвукові вироби, а також звичні для працівників системи зв'язку;

- обстановку в тренувальних спорудах може бути ускладнено шляхом застосування різних навісів, перегородок і брезентових покриттів, які послаблюють освітленість і видимість;

- заняття корисно проводити в різний час доби (також уночі) і за різноманітних погодних умов.

Також вважаємо за потрібне дотримуватися таких рекомендацій щодо підготовки працівників спецпідрозділів поліції до дій у надзвичайних умовах:

- ігри повинні бути двоступеневими (робота на різних посадових рівнях) і двосторонні (наявність протидіючої сторони);

- у оцінці дій повинен бути переможець і переможений;

- виконання службово-бойових завдань і спеціальних операцій в умовах надзвичайних ситуацій із боку керівництва повинні бути прогнозовані, причому результати дій спеціальних підрозділів органів внутрішніх справ визначаються з урахуванням ефективності дій підрозділу;

- доповіді оцінюють відповідні посадові особи за індивідуальними письмовими і усними формами;

- як ввідні можуть відпрацьовуватися різні етапи роботи посадових осіб, за наслідки неграмотно прийнятих рішень умовно здійснюватися зняття із займаної посади. Водночас у ході гри практикується присвоєння чергових спеціальних звань, вручення нагород тощо.

Вважаємо необхідним системне впровадження засобів імітаційного моделювання під час навчання у відомчих навчальних закладах МВС України. У відомчих програмах підготовки працівників поліції потрібно скласти перелік дисциплін, у викладанні яких застосування імітаційних засобів є обов'язковим. Наприклад, дієвим вважаємо проведення занять засобами імітаційного моделювання з «Юридичної психології», «Конфліктології», «Кримінального процесу», «Криміналістики», «Оперативно-розшукової діяльності», «Тактико-спеціальної підготовки», «Вогневої підготовки», «Фізичної підготовки» тощо. До того ж, у навчальний процес доцільно включати імітаційні ігри, які сприяють розвитку навичок ефективного спілкування.

Нижче наведений перелік умов, виконання яких сприятиме ефективнішому використанню імітаційних засобів у навчально-виховному процесі навчальних закладів системи МВС України:

- розроблення і затвердження єдиної стратегії та нормативної бази застосування імітаційних технологій у системі відомчої освіти на рівні Міністерства внутрішніх справ, а також безпосередньо у навчальних закладах;

- визначення методичних засад, спрямованості, обсягу і тематичного змісту імітаційних засобів для підготовки конкретних фахівців (слідчих, оперативних працівників, дільничних та ін.);

- науково-методичне розроблення необхідних програм імітаційного моделювання, їх апробація, стандартизація, визначення критеріїв ефективності й системи оцінювання тих, хто навчається, а також їх розповсюдження із відповідним методичним забезпеченням;

- планомірне впровадження імітаційних засобів у навчальний процес із обов'язковим узгодженням зі специфікою навчального

закладу, навчальних дисциплін, що викладаються, урахуванням особливостей тих, хто навчається, можливостей матеріально-технічної та навчальної бази;

- обладнання спеціальних залів, полігонів і загальної інфраструктури імітаційного навчання, забезпечення необхідними матеріалами, засобами, устаткуванням для проведення імітаційних ігор тощо;

- змінення підходів і критеріїв розподілу й обліку навчального навантаження викладачів-тренерів, які проводять імітаційні ігри;

- підготовка кваліфікованих тренерів-викладачів та їх сертифікація;

- розв'язання організаційних питань, зокрема планування, визначення статусу імітаційних занять, часового режиму їх проведення тощо;

- проведення наукових досліджень із проблем ефективності використання і вдосконалення імітаційних засобів у відомчих навчальних закладах.

## **Висновки до розділу 4**

1. За результатами емпіричного дослідження можливостей розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами визначено, що найефективнішими імітаційними засобами працівники спецпідрозділів вважають пейнтбол і страйкбол. Визначено, що імітаційні засоби не лише розвивають, але й удосконалюють уже набуті в процесі професійної діяльності вміння та навички, надають можливість мислити й розв'язувати задачі в умовах, наближених до реальних. Зокрема, за рахунок імітаційних засобів розвиваються здатність до аналізу ситуації та вміння швидко орієнтуватися, рішучість, упевненість у собі, витривалість до стресу, гнучкість мислення, впевнене володіння зброєю та спецзасобами, здатність абстрагуватися від стереотипів, швидкість реакції, створюється можливість відпрацювання психологічних факторів впливу під час виконання різних спеціальних службово-бойових завдань.

2. Встановлено, що працівники спецпідрозділів поліції, які застосовують імітаційні засоби у професійній підготовці, мають більш розвинені професійно важливі якості, необхідні для дій в екстремальних умовах. Їм притаманні емоційність, готовність до співпраці, сміливість, рішучість, схильність до ризику разом зі здатністю до самоаналізу й тверезістю розуму, прагнення до лідерства, активність, амбітність, енергійність, заповзятливість, життєрадісність, мужність. У них більш розвинені емоційна зрілість, реалістичність, сумлінність, старанність, почуття обов'язку та вимогливість до себе.

3. Порівняно з працівниками спецпідрозділів, що не використовували імітаційні засоби, у працівників, які мають досвід імітаційних ігор пейнтболу та страйкболу, більш розвинена волюва регуляція, відповідальність, обов'язковість, ініціативність, цілеспрямованість, лідерський потенціал, інтуїція, перспективне мислення і передбачливість, здатність самостійно приймати рішення, усвідомлювати цілі в житті, здатність до пошуку оптимальних і оригінальних шляхів розв'язання завдання, вміння оцінити ситуацію в несподіваному ракурсі, прагнення досягти мети. Вони є більш самоактуалізованими та обережними, водночас виявляють більшу готовність до соціально-лояльного спілкування з іншими людьми, здатність боротися і перемагати в складних, суперечливих ситуаціях, готовність діяти в умовах невизначеності, орієнтовані на практичний результат і прагнуть найкраще виконати визначене завдання. Виявляють вміння підлаштовуватися під ситуації, що швидко змінюються, здатність своєчасно корегувати плани, а також прагнення до логічного обмірковування. В екстремальних умовах діяльності готові до виправданого ризику, а під час прийняття важливого рішення діють більш помірковано і зважено.

4. Досліджувані працівники спецпідрозділів, які не мають досвіду застосування імітаційних засобів, більшою мірою виконують свої професійні обов'язки виключно за правилами, виявляють менше рішучості й самостійності навіть у екстремальних ситуаціях. Рівень розвитку творчих здібностей у них виявився дещо нижчим, ніж у групі працівників, які вдаються імітаційних засобів.

5. Результати експериментального дослідження засвідчили ефективність імітаційних засобів пейнтболу та страйколу, після використання яких у працівників спецпідрозділів достовірно розвиваються емоційно-вольові та лідерські якості, самостійність, поміркованість і зваженість під час прийняття рішень, гнучкість мислення, ініціативність тощо.

6. Враховуючи, що засоби імітаційного моделювання справляють вплив на формування професійно важливих якостей для роботи в органах внутрішніх справ, нами розробили психологічні рекомендації з розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами. Процес професійної підготовки з використанням імітаційних засобів до діяльності в ускладнених, небезпечних умовах доцільно проводити в три послідовних етапи, які передбачатимуть різні методи навчання. Зокрема, 1) інформаційно-ознайомчий етап, що передбачає використання переважно демонстраційних методів; 2) етап активного засвоєння імітаційних методів, передбачає використання умовно-ситуативних методів і окремих стрес-факторів, спрямованих на формування орієнтовної підоснови професійних дій; 3) етап безпосереднього імітаційного моделювання - імітація різноманітних професійно-ігрових сценаріїв та психологічних стрес-чинників оперативно-службової діяльності.

Для ефективного застосування засобів імітаційного моделювання рекомендовано дотримуватись таких основних вимог, а саме: акцентувати увагу на усвідомленні небезпеки й тренуванні раціонального прагнення до перемоги із обов'язковими розвитком установки на виживання; вносити імітаційні елементи, які ускладнюють діяльність, лише після засвоєння працівниками порядку виконання дій у нормальних умовах; імітаційні ігри повинні бути двоступеневими (робота на різних посадових рівнях) і двосторонні (наявність протидіючої сторони); залучати активного «противника», що більш наближає навчання до реальності; в оцінці дій повинен бути переможець і переможений; моделювання оперативно-службових завдань і спеціальних операцій в умовах надзвичайних ситуацій з боку керівництва заняття повинно бути прогнозованим, причому результати дій підрозділів поліції слід

визначати з урахуванням ефективності дій підрозділу; в перебігу гри передбачається змінення посад, правил, завдання (заняття повинні містити елемент несподіваності).

Під час імітаційного моделювання необхідно цілеспрямовано розвивати уміння й навички виконання різних тактико-спеціальних завдань і операцій та навичок поводження зі зброєю і спецзасобами, передусім відпрацьовуючи найбільш типові службові ситуації, та уникаючи шаблонності й стереотипності. Доречними видаються вправи для розвитку професійно важливих якостей наведених вище, а також навичок саморегуляції для подолання стрес-чинників професійної діяльності та негативних психічних станів працівників. Актуальним і своєчасним є впровадження засобів імітаційного моделювання у навчальний процес відомчих навчальних закладів із підготовки працівників поліції.

## ВИСНОВКИ

1. На підставі теоретичного аналізу проблеми професійно-психологічного розвитку працівників правоохоронних органів до дій в екстремальних умовах встановлено, що розвиток людини визнається як індивідуально та соціально обумовлений, активний, саморегулюючий процес становлення особистості – суб'єкта соціально-професійної діяльності. Для розвитку індивідуально-психологічних і професійних якостей правоохоронців, необхідних для виконання службових завдань в особливих умовах діяльності існує система цілеспрямованої екстремальної психологічної підготовки працівників та підвищення їх професійно-психологічної надійності під час функціонування в ризиконебезпечних ситуаціях.

2. Діяльність працівників підрозділів спеціального призначення МВС України є надзвичайно складною, ризикованою та стресогенною, що зумовлює високі вимоги до рівня розвитку в них професійно важливих якостей. Під професійно важливими якостями розуміють сукупність індивідуально-особистісних та соціально-професійних особливостей людини, що забезпечують ефективну реалізацію трудових функцій, зокрема сприяють швидкому оволодінню професією та успішному вирішенню професійних завдань. Основними професійно важливими якостями працівників спецпідрозділів поліції є: 1) розвинені морально-вольові якості, що виявляються у відповідальності, наполегливості, самоорганізованості, сміливості, активності, самостійності, дисциплінованості тощо; 2) стресостійкість та навички саморегуляції в умовах ризиконебезпечної діяльності; 3) високий рівень пізнавальних якостей, в тому числі розвинені сприйняття, увага, пам'ять, творчість і швидкість мислення; 4) розвинені моторні й фізичні якості, що забезпечують засвоєння фізичних навичок і здатність до подолання значного фізичного навантаження; 5) соціально-комунікативна компетентність, що виявляється в умінні спілкуватися та взаємодіяти з людьми, діяти в команді; 6) фахова компетентність, в тому числі належний рівень правової, тактичної та спеціальної підготовки тощо.

3. На сьогодні для підготовки фахівців спеціальних

воєнізованих підрозділів все частіше використовують імітаційні засоби, зокрема, пейнтбол, страйкбол та лазерні тири, що базуються на поєднанні сучасних психолого-педагогічних технологій із практикою професійної діяльності. Психологічними та методичними засадами застосування зазначених імітаційних засобів є моделювання екстремальних умов діяльності, максимально наближених до реальності, цілеспрямоване формування досвіду та індивідуальних стилів поведінки працівників спецпідрозділів в цих умовах, розвиток і вдосконалення у них цілої низки особистісних якостей та практичних вмінь для проведення різних видів спеціальних операцій, усвідомлення і запобігання небезпеки. Під час використання імітаційних засобів значно підвищується рівень навичок застосування зброї, саморегуляції для подолання стрес-факторів професійної діяльності, набувається досвід розумової та психомоторної діяльності під час дій в умовах значного психологічного та фізичного напруження.

4. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що найефективнішими імітаційними засобами працівники спецпідрозділів МВС вважають пейнтбол і страйкбол, за допомогою використання яких більш інтенсивно та якісно розвиваються професійні вміння і навички, надається можливість будувати такі [моделі](#) службових ситуацій, які б були в дійсності. Основними психологічними особливостями розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів імітаційними засобами є набуття ними здатності до аналізу ситуації, готовності самостійно приймати рішення та діяти в умовах невизначеності, рішучості, впевненості у собі, сміливості, стійкості до стресу, гнучкості мислення, націленості на практичний результат й ефективного виконання завдань, засвоєння навичок психологічного впливу.

5. У порівнянні з працівниками спецпідрозділів, що не використовували імітаційні засоби, працівники, які мають досвід імітаційних ігор пейнтболу та страйкболу виявляють більш розвинені професійно важливі якості, необхідні для дій в екстремальних умовах. Зокрема, їм притаманні готовність до співпраці, сміливість, активність, ініціативність, цілеспрямованість, лідерський потенціал, інтуїція, перспективне мислення і

передбачуваність, емоційна зрілість, реалістичність, здатність самостійно приймати рішення, готовність діяти в умовах невизначеності, націленість на практичний результат і прагнення до оптимального й ідеального виконання завдань. В екстремальних умовах діяльності такі працівники готові до виправданого ризику, а під час прийняття важливого рішення діють більш обмірковано і зважено. Працівники спецпідрозділів, які не мають досвіду використання імітаційних засобів більшою мірою виконують свої професійні обов'язки виключно за правилами, менше виявляють рішучості і самостійності навіть в екстремальних ситуаціях. Рівень розвитку творчих здібностей у них також виявився дещо нижчим.

6. Експериментально доведено ефективність застосування імітаційних засобів пейнтболу та страйкболу у професійно-психологічній підготовці працівників спецпідрозділів поліції до виконання службових завдань в екстремальних умовах, після використання яких у працівників спецпідрозділів достовірно розвивається низка професійно важливих якостей, зокрема, емоційно-вольові та лідерські якості, самостійність, поміркованість і зваженість під час прийняття рішень, гнучкість мислення, ініціативність тощо.

7. Розроблено психологічні рекомендації щодо використання пейнтболу, страйкболу та лазерних тирів для розвитку професійно важливих якостей працівників спецпідрозділів МВС України, необхідних для ефективних дій в екстремальних умовах. Процес професійної підготовки працівників з використанням імітаційних засобів доцільно проводити в три послідовних етапи, які включатимуть: 1) інформаційно-ознайомчий етап; 2) етап активного засвоєння імітаційних методів; 3) етап безпосереднього імітаційного моделювання. Серед основних рекомендацій ефективного застосування засобів імітаційного моделювання є: тренування раціонального прагнення до перемоги з розвитком установки на виживання; застосування імітаційних елементів складної професійної діяльності після засвоєння працівниками порядку виконання дій у нормальних умовах; імітаційні ігри повинні бути багатоступеневими і двосторонніми (з наявністю «противника»); до імітаційних завдань потрібно включати вправи

розвитку навичок володіння зброєю і спецзасобами, відпрацьовувати найбільш типові службові ситуації, при цьому уникати шаблонності та стереотипності.

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо організаційно-методичного і нормативного удосконалення професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції України, нових розвивальних програм імітаційного моделювання, а також психологічних засад їх стандартизації та сертифікації, дослідження психодіагностичних методів і критеріїв ефективності розвитку професійно важливих якостей працівників екстремальних видів діяльності імітаційним засобами тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Абульханова-Славская, К. А.** Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.

2. **Александров, Д. О.** Психологічне забезпечення оперативно–службової діяльності працівників ОВС (професійно– психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) / [Д. О. Александров, Г. О. Юхновець, Л. І. Казміренко та ін.] – К., 2002. – 107 с.

3. **Алексєєв, А. О.** Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. спец. 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. О. Алексєєв. – Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – 2012 – 18 с.

4. **Алексєєв, А. О.** Методика діагностики стилів професійної діяльності / А. О. Алексєєв, В. О. Лефтеров // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. – К. : НУОУ, 2011. – Вип. 4 (23). – С. 177–182.

5. **Альгин, А. П.** Риск в общественной жизни: Учебное пособие / А. П. Альгин. – Тверь: Северо-западная Академия государственной службы, 2000. – 240 с.

6. **Ананьев, Б. Г.** Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев; под ред А. А. Бодалева. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384с.

7. **Асямов, С. В.** Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие / С. В. Асямов, Ю. С. Пулатов. – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000. – 141 с.

8. **Бандурка, О. М.** Діяльність органів внутрішніх справ у надзвичайних ситуаціях / О. М. Бандурка. – Харків: Основа, 1993. – 212 с.

9. **Бандурка, О. М.** Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України: науково-практич. посібник / [О. М. Бандурка, О. В. Тімченко та ін.] – Х.:

Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005.– 319 с.

10. **Барабанщиков, А. В.** Психология и педагогика высшей военной школы [Текст] / А. В. Барабанщиков. – М.: Воениздат, 1989. – 266 с.

11. **Барко, В. І.** Психологія управління командою міліцейського підрозділу: навчальний посібник / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, П. П. Підюков – К.: РВЦ НАВСУ; Київський юридичний інститут, 2006. – 228 с.

12. **Барко, В. І.** Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко – К.: Ніка-Центр, 2002. – 344 с.

13. **Барко, В.І.** Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / В. І. Барко– К., 2004. – 35 с.

14. **Батаршев, А.** Диагностика профессионально важных качеств. / А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. – Спб : Питер, 2007. – С.5.

15. **Береговой, Г. Т.** Человек в экстремальных условиях / Г. Т. Береговой, О. И. Жданов // Психологический журнал. –1992. – Т. 13. – № 2. – С. 49-53.

16. **Берн, Э.** Игры, в которые играют люди : Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры ; Психология человеческой судьбы [Текст] : пер. с англ. / Э. Берн ; общ. ред. М. С. Мацковского. – М.: Прогресс, 1988. – 399 с.

17. **Бесчастный, В. Н.** Работа с персоналом органов внутренних дел: научно-практическое пособие / В. Н. Бесчастный– Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. – 324 с.

18. **Бодров, В. А.** Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – [2-е изд.].– М.: Per Se, 2006. – 511 с.

19. **Брушлинский, А. В.** Проблемы психологии субъекта / А. В. Брушлинский. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 1994. – 272 с.

20. **Буданов, А. В.** Методика разработки учебных курсов по проблемам личной безопасности сотрудников правоохранительных

органов (на опыте США и России). М., 1998. – С. 39 – 48.

21. **Булденко, К. А.** Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел / К. А. Булденко. – Хабаровск : Проспект, 2003. – 236 с.

22. **Бурмакова, Ю. А.** Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии»; 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Ю. А. Бурмакова. – М., 2007. – 20 с.

23. **Вачков, И. В.** Психологический тренинг: методология и методика проведения / И. В. Вачков. – М.: Эксмо, 2010. – 450 с.

24. Всё о страйкболе / АРИЭС (Клуб Альтернативных Ролевых Игр с Элементами Страйкбола). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://alterstrike.ucoz.ru/publ/1-1-0-5>

25. **Выготский, Л. С.** Антология гуманной педагогики [Текст] / Л. С. Выготский. – М.: Изд. дом Шалвы Амонашвили, 1996. – 224 с/

26. **Выготский, Л. С.** Избранные психологические исследования [Текст] / Л. С. Выготский ; под ред. А. Н. Леонтьева. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1956. -519 с.

27. **Габрусевич, С. А.** От деловой игры к профессиональному творчеству [Текст] : учеб.-метод. пособие / С. А. Габрусевич, Г. А. Зорин. – Минск. : Университетское, 1989. – 123 с.:

28. **Гайченко, В. А.** Основи безпеки життєдіяльності людини: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. А. Гайченко, Г. М. Коваль, Є. П. Буравльов. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К.: МАУП, 2006. – 440 с.

29. **Гальперин, П. Я.** Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий [Текст] / П. Я. Гальперин // Исследования мышления в советской психологии : сб. ст. ; АН СССР, Ин-т философии ; отв. ред. Е. В. Шорохова. – М.: Наука, 1966. – С. 236-277.

30. **Гаррет, Р.** Игровое моделирование экономических процессов [Текст] / Р. Гаррет, Дж. Лондон, И. М. Сыроежин. – М.:

Економика, 1976. – 116 с.

31. **Гидрович, С. Р.** Игровое имитационное моделирование экономических процессов [Текст] : деловые игры / С. Р. Гидрович, И. М. Сыроежин. – М. : Экономика, 1976. – 116 с..

32. **Голиков, Ю. Я.** Проблемы исследования психической регуляции в триаде «деятельность-личность-состояние» / Ю. Я. Голиков, Л. Г. Дикая, А. Н. Костин // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М.: Изд-во Инс-т психологии РАН, 1999. – 450 с.

33. **Горелов, І.Ю.** Психологічна готовність працівників міліції до правомірного застосування сили: монографія / І. Ю. Горелов, В. О. Лефтеров. – Донецьк: ДЮІ, 2011. – 198 с.

34. **Горностай, П.П.** Готовность личности к саморазвитию как психологическая проблема / П. П. Горностай // Проблемы саморазвития личности: методология и практика. – Сб. науч. Трудов, 1990 г. – С. 126–138.

35. **Горшуков, В.П.** Спецназ МВД будет чаще тренироваться на пейнтбольных полях. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria.ru/interview/20091231/202473232.html#13725046218754>

36. **Гостєєва Т.В.,** Довгостроковий прогноз професійної успішності фахівців екстремальних видів діяльності: психологічний аналіз і засоби удосконалення: монографія / Т.В. Гостєєва., В.О. Лефтеров. – Харків: Національний університет цивільного захисту України, 2013. – 208 с.

37. **Гостєєва, Т. В.** Проблеми прогнозування професійної успішності кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України / Т. В. Гостєєва // Вісник Національної академії оборони України : збірник наукових праць / редактор Стасюк В. В. – К. : НАОУ, 2010. – Вип. 2 (15).– С. 125–130.

38. **Громкова, М.Т.** Андрагогика: теория и практика образования взрослых: уч. Пособие / М. Т. Громкова– М.: Юнити-Дана, 2005. – 496 с. – (Серия «Высшее профессиональное образование: Педагогика»).

39. **Деркач, А. А.** Акмеология: Учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

40. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників МВС України: наказ МВС України від 24.03.2006 № 301. – К.: Ред.-вид. центр при МВС України, 2006.

41. **Думко, Ф.К.** Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС / Ф. К Думко, Г. Є. Запорожцева. – Одеса: вид-во НДРВВ ОІВС, 2000. – 47 с.

42. Екстремальна психологія: підручник / [Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедєв Д. В. та ін.]; за ред. О. В. Тімченка. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.

43. **Ефимов, В. М.** Введение в управленческие имитационные игры [Текст] / В. М. Ефимов. – М. : Наука, 1980. – 272 с.

44. **Жданов, И.А.** Адаптация и прогнозирование деятельности : монография / Иван Александрович Жданов. – М. : Казанский университет, 1991. – 252 с.

45. **Жуков, Р. Ф.** Деловые игры в деле [Текст] / Р. Ф. Жуков // ЭКО. – 1980. -№9.-С. 171-172.

46. **Жуков, Р. Ф.** Методика разработки и оформления деловых игр [Текст] / Р. Ф. Жуков.-Л., 1977.– 112 с.

47. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: Науково-практичні рекомендації / Г. О. Юхновець, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; Під ред. М. І. Ануфрієва, Я. Ю. Кондратьєва. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 72 с.

48. Закон «Про Національну поліцію» [Електронний ресурс]: Закон України від 2 липня 2015 року. № 580-VIII. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/257729>.

49. **Збаровский, В. С.** Педагогические основы построения деловых игр [Текст] : учеб. пособие / В. С. Збаровский, Н. Е. Кравченко, Э. В. Габай; Всесоюз. ин-т повышения квалификации руководящих работников и специалистов профтехобразования. – Л. : ВИПК, 1990. – 38 с.

50. **Зеер, Э. Ф.** Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – [4-е изд., перераб., доп.] – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006. – 336 с. – (Серия «Gaudeamus»).

51. **Зиверт, Х.** Тестирование личности / Х. Зиверт. – М. : Интерэксперт, 1998. – 196 с.

52. **Зимняя, И. А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование. – 2003. – № 5. – С. 34-42.

53. **Ибрагимов, М. М.** Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел / М. М. Ибрагимов, В. В. Куличенко, В. Г. Съедин. – Киев : Либідь, 1990. – 289 с.

54. **Иванова, Е. М.** Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М.: Знание, 1987. – 240 с.

55. Игровые занятия в строительном вузе: Методы активного обучения / Под ред. Е. А. Литвиенко, В. И. Рыбальского. – Киев: КИСИ, 1991. – 268 с.

56. История и современное состояние пейнтбола. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hyperion.kiev.ua/articles/history-and-current-status-of-paintball.html>

57. История философии: энциклопедия / [состав., глав. науч. ред. А.А. Грицанов]. – Мн.: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2002. – 376 с.

58. **Кавтарадзе, Д. Н.** Обучение и игра [Текст] : введение в актив, методы обучения / Д. Н. Кавтарадзе. – М. : Логос, 1998. – 478 с. 82..

59. **Кларин, М. В.** Инновации в обучении [Текст] : метафоры и модели : анализ зарубеж. опыта / М. В. Кларин. – М.: Наука, 1997. – 222 с.

60. **Климов, Е. А.** Введение в психологию труда: Учебник для вузов / Е. А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

61. **Климов, Е.А.** Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модек», 1996. – 400 с.

62. **Ковалев, А. Г.** Направленность личности [Текст] / А. Г. Ковалев // Общая психология : [учеб. пособие для пед. ин-тов] / под ред. В. В. Богословского. -3-е изд., перераб. и доп. -М.:

Просвещение, 1981. -С. 80-93.

63. **Коваленко, В. Г.** Дидактические игры на уроке математики [Текст] : кн. для учителя / В. Г. Коваленко. – М. : Просвещение, 1990. – 96 с.

64. **Комаров, В. Ф.** Управленческие имитационные игры [Текст] / В. Ф. Комаров; отв. ред. Г. В. Гренбек ; АН СССР, Сибир. отд-ние, Ин-т экономики и организации пром. производства. – Новосибирск : Наука, 1989. – 272 с.

65. **Комаров, В. Ф.** Методические указания по подготовке и проведению имитационной игры / В. Ф. Комаров. – Новосибирск : [б.и.], 1986. – 205 с.

66. **Кондратьєв, Я. Ю.** Загальна характеристика психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ: Лекція. / Я. Ю. Кондратьєв. – К.: Вид-во НАВСУ, 1999. – 38 с.

67. **Коновалова, В. О.** Юридична психологія: Підручник / В. О. Коновалова., В. Ю. Шепітько. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Право, 2008. – 240 с.

68. **Корнєв, О.М.** Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. М. Корнєв. – К., 2001. – 18 с.

69. **Корнилова, Т. В.** Диагностика мотивации и готовности к риску / Т. В. Корнилова. – М.: Академия, 1997. – 260 с.

70. **Корнилова, Т. В.** Психология риска и принятия решений / Т. В. Корнилова. – М.: Аспект-пресс, 2003. – 286 с.

71. **Коробейников, М. П.** Современный бой и проблемы психологии [Текст] / М. П. Коробейников. – М.: Воениздат, 1972. – 235 с.

72. **Коротков, Э. Н.** Интегративная модель ПОУРИ как педагогическая система и как фактор активизации познавательной деятельности курсантов [Текст] / Э. Н. Коротков, А. О. Артемьева // Научно-методический сборник Министерства Обороны Российской Федерации. – 1992. – № 42. – С. 28-34.95.

73. **Коротяев, Б. И.** Учение – процесс творческий [Текст] : кн. для учителя : из опыта работы / Б. И. Коротяев . – 2-е изд., доп. и

испр. – М. : Просвещение, 1989.-158 с.

74. Корпус Оперативно-Раптові Дії. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nationalpolice.com.ua/KORD/>

75. **Котенев, И. О.** Методика социально-психологической диагностики уровня психической адаптации-дезадаптации: учебно-методические материалы по курсу «Экстремальная психология» / И. О. Котенев. – М.: Академия МВД РФ, 1994. – 111 с.

76. **Крайг, Г.** Психология развития/ Г. Крайг; пер. с англ. Н.Мальгиной, Н. Миронова, С. Рысева, Е. Турутиной; под ред. А.А. Алексеева. – [7-е изд. международное]. – СПб.: Питер, 2002. – 992 с.

77. **Красилов, О. В.** Особенности применения имитационных игр в профессиональной подготовке курсантов юридических институтов МВД России / О. В. Красилов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bmsi.ru/doc/c0de4807-bd73-4db2-939a-17336ad61a3d>

78. **Криворучко, Л. С.** Проблемы управления профессиональной подготовкой работников правоохранительных органов / Л. С. Криворучко // Проблемы управления процессом высшего образования полиции: Материалы международной научно-практической конференции (Рига, 23–24.08.2007 г.): АПЛ, 2007. – С. 99 – 111.

79. **Криворучко, Л. С.** Роль экстремальных ситуаций в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов / Л. С. Криворучко // Сборник научных статей Латвийской Академии Полиции. – Рига: АПЛ. – № 3 – 2007. – С. 228 – 239.

80. **Крылов, А.** Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / А. Крылов, С. Маничев. – СПб.: Питер, 2001. – 560 с.

81. **Кудерміна, О. І.** Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності : [моногр.] / Кудерміна О. І. – Чернівці : Наші книги, 2012. – 415 с.

82. **Кудрявцев, Г. В.** Психология профессионального обучения и воспитания / Г. В. Кудрявцев – М.: МЭИ, 1985. – 244 с.

83. **Лебедев, В. И.** Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах / В. И. Лебедев – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.

84. **Лебедев, В. И.** Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.

85. **Лебедєва, С. Ю.** Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: Монографія / С. Ю. Лебедєва, О. В. Тімченко. – Харків: Видавництво ХНАДУ, 2005. – 326 с.

86. **Левин, К.** Разрешение социальных конфликтов / К. Левин; пер. с англ. И. А. Авидон. – СПб.: Речь, 2000. – 408 с.

87. **Леонова, А.Б.** Функциональные состояния человека в трудовой деятельности / А. Б. Леонова, В. И. Медведев – М.: Наука, 1981. – 112 с.

88. **Леонтьев, А. Н.** Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 584 с.

89. **Лефтеров, В. О.** Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: монографія / В. О. Лефтеров, О. В. Тімченко – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.

90. **Лефтеров, В. О.** Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т. / В. О. Лефтеров–Донецьк: ДЮІ, 2008. –Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров– 2008. – 242 с. – Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / В. О. Лефтеров– 2008. – 286 с.

91. **Логачов, М. Г.** Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / М. Г. Логачов. – Х., 2001. – 16 с.

92. **Ломов, Б. Ф.** Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б. Ф. Ломов– М.: Наука, 1991. – 348 с.

93. **Луман, Н.** Понятие риска / Н. Луман //THESIS: Теория и история экономических и социальных институтов и систем. Риск, неопределённость, случайность / Н. Луман. – 1994. – № 5. – С.135-160.

94. **Максименко, С. Д.** Генезис существования личности / С. Д. Максименко; пер. с укр. – К.: Изд-во ООО «КММ», 2006. – 239 с.

95. **Максименко, С. Д.** Розвиток психіки в онтогенезі / С. Д. Максименко: в 2-х т. – Т. 1.: Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – К.: Форум, 2002. – 318 с.

96. **Максименко, Ю. Б.** Основы теории вероятностей и математической статистики для психологов / Ю. Б. Максименко, Г. П. Матвеев– Донецк: Юго-Восток, 2001. – 122 с.

97. **Макшанов, С. И.** Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: монография / С. И. Макшанов– СПб.: Образование, 1997. – 238 с.

98. **Мамічева, О. В.** Концептуальне рішення проблеми розвитку педагогічних здібностей викладача вищого навчального закладу / О. В. Мамічева // Науковий часопис Національного університету ім. М. П. Драгоманова [Серія 12 «Психологічні науки»] / гол. ред. Андрущенко В. П. – К. : 2008. – Вип. 23 (47). – С. 202–207.

99. **Марасанов, Г. И.** Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – М.: Когито-центр, 2001. – 251 с.

100. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

101. **Матеюк, О. А.** Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності: монографія / О. А. Матеюк – Хмельницький: Видавництво Хмельницької академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2006. – 347 с.

102. **Медведєв, В. С.** Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В. С. Медведєв. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

103. **Методи психодіагностики в системі профвідбору :** методичний посібник [ред. В. В. Синявський]. – К. : ДЦЗ, 2007. – С.46-47.

104. **Методичні рекомендації щодо використання**

страйкбольного та пейнтбольного обладнання в системі службової підготовки працівників органів внутрішніх справ // Департамент кадрового забезпечення МВС України. – Лист МВС України від 28 березня 2013 року, № 5093/Лк.

105. **Милютина, Е. Л.** Психотерапевтические рецепты на каждый день / Е. Л. Милютина. – М.: Независимая фирма “Класс”, 2001. – 384 с.

106. **Митина, Л. М.** Личностное и профессиональное развитие человека / Л. М. Митина // Вопросы психологии : журнал / гл. ред. Щедрина Е. В. – 1997. – №4. – С. 30–34.

107. **Мицкевич, В. А.** Формирование психологической устойчивости сотрудников ОВД. «Проблемы безопасности личного состава ОВД» / В. А. Мицкевич. – Минск, 1992. – 188 с.

108. **Моляко, В. О.** Стратегии решения новых задач в процессе регуляции творческой деятельности / В. О. Моляко // Психологический журнал. – 1995. № 1. – С. 84-90.

109. **Мяготин, А. В.** Имидж и стиль деятельности сотрудника правоохранительных органов как формы проявления его профессиональной этики / А. В. Мяготин // Международный семинар по проблемам полицейской этики. – М. : Моск. ун-т МВД России, 2003.– 164 с.

110. **Мясищев, В. Н.** Психология отношений / В. Н. Мясищев– М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 238 с.

111. Наказ Міністерства охорони здоров'я України Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 № 263/121 (Нормативний документ МОЗ України. Наказ).– К. : 1994.

112. **Немов, Р. С.** Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р. С. Немов– Часть II. – М.: Просвещение, 1995. – 496 с.

113. Некоторые рекомендации полицейским по поддержанию зрительного контакта в конфликтных ситуациях // Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати): Ежемесячный информационный бюллетень. – М., 1999. – № 8. – С. 21-23.

114. **Никифоров, Г. С.** Исследование влияния индивидуально-психологических особенностей на эффективность тренажерной

подготовки и практической деятельности / Г. С. Никифоров, Л. И. Филимоненко // Психофизиологические проблемы безопасности полетов в гражданской авиации. – Л., 1986. – С. 27–36.

115.Опросник диагностики волевых качеств личности / [состав. В. Н. Чуимов]. – Ярославль: МПЦ «Психодиагностика», 2004. – 22 с.

116.**Осьодло, В. І.** Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / В. І. Осьодло. – К. : ПП “Золоті ворота”, 2012. – 463 с.

117.**Охременко, О. Р.** Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.Р. Охременко. – К., 2005. – 32 с.

118.**Павлов, И. П.** Полн. собр. соч. / И. П. Павлов– Т. 3, кн. 2. – М.; Л., 1951. – 304 с.

119.**Папкин, А. И.** Личная безопасность сотрудников ОВД. Тактика и психология безопасной деятельности / А. И. Папкин. – М., 1996. – 246 с.

120.Педагогическая психология [Текст] / : учеб. для студентов вузов, обучающихся по пед. и психол. специальностям / И. А. Зимняя. – 3-е изд., доп., исп. и перераб. – М. : Логос, 2004. – 382 с. – (Учебник для XXI века).

121.Пейнтбол. Полное руководство / Редакторы составители Д. Литтл, К. Вонг. – Пер. с англ. Т. Дороничевой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2005. -256 с.

122.**Петровский, А. В.** Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский – М., Политиздат, 1982. – 255 с.

123.**Поваренков, Ю. П.** Формирование профессиональной идентичности: (На материале деятельности учителя) / Ю. П. Поваренков // Яросл. пед. вестн. – 1999. – № 1-2. – С. 79-85.

124.**Подкопась, Є. С.** Дослідження професійно важливих якостей у керівників підрозділів досудового розслідування / Є. С. Подкопась // Актуальні проблеми юридичної психології: тези доп. наук.-практич. конф. (25 квітня. 2014 р., м. Київ) / ред. кол. : В. В. Черней, М. В. Костицький, О. І. Кудерміна та ін. – К.: Нац. акад.

внутр. справ, 2014. – С. – 132-134.

125. **Потапчук, Є. М.** Теорія та практика збереження психологічного здоров'я військовослужбовців : монографія / Э. М. Потапчук. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 323 с.

126. **Приходько, І. І.** Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) – автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І. І. Приходько. – Х., 2014. – 38 с.

127. Психология деятельности в экстремальных условиях / под ред. А. Н. Блеера. – М.: Академия, 2008. – 253 с.

128. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел / Под ред. А. Ф. Дунаева, А. С. Батышева. Ч. 1 – М., 1992. – 44 с.

129. Психология и педагогика. Военная психология: учебник для вузов: [ред. А. Г. Маклаков]. – СПб. : Питер, 2005. – 19 с.

130. Психология личности. Тексты / [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря]. – М.: изд-во Моск. ун-та, 1982. – 288 с.

131. [Психология личности: словарь-справочник](#) / [под ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко]. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

132. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков [Текст] : научное издание / М. Г. Дмитриев, В. Г. Белов, Ю. А. Парфенов. – СПб. : ПОНИ, 2010. – 316 с.

133. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. – 640 с.

134. **Райгородский, Д. Я.** (редактор-составитель). Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2003. – 672 с.

135. **Ренн, О.** Три десятилетия исследования риска / О. Ренн // Вопросы анализа риска. – 1999. – № 1. – С. 87– 92.

136. **Рибалка, В. В.** Психологія праці особистості: навчально-

методичний посібник / Рибалка В.В. – К.: ІЗМН, 1996. – 236 с.

137.**Родина, О. Н.** О понятии «успешности трудовой деятельности» / О. Н. Родина // Вестник Московского университета [Серия 14. Психология] : сб. научн. ст. / глав. ред. Климов Е. А. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – №3. – С. 60–67.

138.**Романова, Е. С.** 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова– [2-е изд.] – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.

139.**Рубинштейн, С. Л.** Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн; [сост., авторы коментар. и послеслов. А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская]. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 720 с.

140.**Санникова, О. П.** Психологические контуры личности: форма и содержание / О. П. Санникова // Актуальні проблеми соціальної психології та педагогіки. Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність: мат. Всеукр. наук.-практ. конф. – К.: Либідь, 2006. – С. 105-115.

141.**Сафін, О. Д.** Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : монографія / О. Д. Сафін, В. С. Сідак. – К. : Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.

142.**Сидоренко, Е.В.** Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко– СПб.: Речь. 2006. – 350 с.

143.**Сливка, С. С.** Професійна етика працівників міліції / С. С. Сливка. – Л.: ЛД УВС, 1995. – 124 с.

144.**Смирнов, Б. А.** Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова– Х.; Изд-во «Гуманитарный Центр», 2007. – 276 с.

145.**Смирнов, В. Н.** Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел. – монография / В. Н. Смирнов– М.: РИО ВИПК МВД России, 2003. – 272 с.

146.**Смирнов, В. Н.** Профессионально-психологическая подготовка сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях: автореф. дис. на соискание учен. степ. докт. психол. психол. наук: спец.

19.00.06 «Юридическая психология» / В. . Смирнов. – М., 2004. – 56 с.

147.**Солнцева, Г. Н.** Психологическое содержание понятия риск / Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – Серия 14. – № 2, 1999. – С.22-26.

148.**Столяренко, А. М.** Экстремальная психопедагогика: учебное пособие для ВУЗов / А. М. Столяренко– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 608 с. – (Серия «Психология XXI век»).

149.**Тимченко, А. В.** Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / А. В. Тимченко. – Х. : Изд-во ХВУ, 1997. – 168 с.

150.**Тимченко, А. В.** Психология в экстремальных условиях. Боевая психическая травма и методы ее коррекции / А. В. Тимченко – Х. : ХВУ, 1995. – 112 с.

151.**Тімченко, О.В.** Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: монографія / О. В. Тімченко. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с.

152.**Тімченко, О.В.** Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. В. Тімченко. – Х., 2003. – 37 с.

153.**Фетискин, Н. П.** Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.; ред. Тепкина И.В. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.

154.Формування безпечної поведінки у військовослужбовців і співробітників правоохоронних органів України: Навч.-методич. посібник / Укладачи О.В. Бойко, М.А. Коваль, Е.С. Литвиненко – К.: ВЦ «День печати», 2006. – 218 с.

155.**Фрейд, З.** Психология бессознательного / З. Фрейд; пер. с нем. Г.В. Барышниковой. – СПб.: Питер, 2006. – 391 с.

156. ФСО вооружится игрушечными «калашниковыми». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://news.rambler.ru/16079471/>

157.**Холл, К. С.** Теории личности / К. С. Холл, Г. Линдсей; пер. с англ. И. Б. Гриншпун. – К.: PSYLIB, 2005. – 386 с.

158.**Чепелева, Н. В.** Нарратив как средство интерпретации личностного опыта / Чепелева Н. В. // Психологія на перетині тисячоліть. – К.: Гнозис, 1999. – С. 484-494.

159.**Чуносков, М. О.** Формування адекватної поведінки працівниками ОВС у ризиконебезпечних ситуаціях виконання службово-оперативних завдань: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / М. О. Чуносков. – Х., 2005. – 20 с.

160.**Шадриков, В. Д.** Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков– М.: Наука, 1982. – 224 с.

161.**Шадриков, В. Д.** Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-31.

162.**Ягунов, В. В.** Морально-психологічне забезпечення: курс лекцій / В. В. Ягунов. – К. : Вид.-поліграф. центр “Київський університет”, 2002. – 203 с.

163.**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 вікова психологія»/ В. М. Ямницький. – К., 2005. – 34 с.

164.**Яценко, Т. С.** Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів] / Т. С. Яценко– К.: Вища школа, 2004. – 679.

165.**Horn, J. M.** Critical incidents for law enforcement officers // Critical incidents in Policing. Revised. Washington, DC, 1991. P. 143-148.

166.Critical incidents in Policing // Revised. Ed. J.T. Reese, Horn J. M.– Washington, 1991.– 389 p.

167.**Dollard, J.** Personality and psychotherapy: An analysis in terms of learning, thinking, and culture / Dollard J., Miller N. E.. – New-York: McGraw-Hill, 1950. – 434 p.

168.**Elliott, M. L.** Marital Intimacy and Satisfaction as a Support System for Coping with Police Officers Stress / [Elliott M. L., Bingham R. D., Nielsen S. C., Warner P. D.] // Journal of Police Science and Administration. – Vol. 14, № 1. – 1986. – P.40-44.

169.**Featherman, D.** – Entry into adulthood: Profiles of young men in the fifties. In Life span development and behavior / Featherman D., Hogan D., Sorenson A. – New York: Academic Press, 1984. – Vol. 6. – 788 p.

170.**Fiedler, F. E.** The effectiveness of contingency model training: A review of the validation of Leader Match / Fiedler F. E., Mahar. L. // Personnel Psychology. – 1979. – №32. – P. 45-62.

171.**Führungskräftetraining:** Verlag Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei. – Ainsring, 2002. – 214 s.

172.**Garavan, T. N.** Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.

173.**Gewalt gegen Polizeibeamte** // Blickpunkt. Magazin der Bayerischen Bereitschaftspolizei. – 2000. – № 6. – S. 10-11.

174.**Greene, J.** Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing / Greene J. // Brodeur J.P. – 1998. – P. 146.

175.**Gudjonsson, G.** A stressful lot / Gudjonsson, G., Adlam, R. A. // Police Review. – 1981. – №14. – P. 18–24.

176.**Kegan, R.** The evolving self: Problems and process in human development / Kegan R. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982. – 346 p.

177.**Kolb, D. F.** Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development / Kolb D. F. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984. – 212 p.

178.**Lahniger, P. L.** Präsentieren – moderieren: Ökotoxia Verlag / Lahniger P. L. – Salzburg, 1998. – 376 s.

179.**Sewell, J. D.** The development of a critical life events scale for law enforcement / Sewell, J. D. // Journal of Police Science and Administration. – 1983. – №11(1). – P. 113-114.

180.**Skinner, B. F.** The technology of teaching / Skinner B. F. – New York: Appleton-Century-Crofts, 1968. – 516 p.

181.**Super,D.** Occupational Psychology / Super D., Bahn M. Y. – London: Tavistock. 1971. – 574 p.

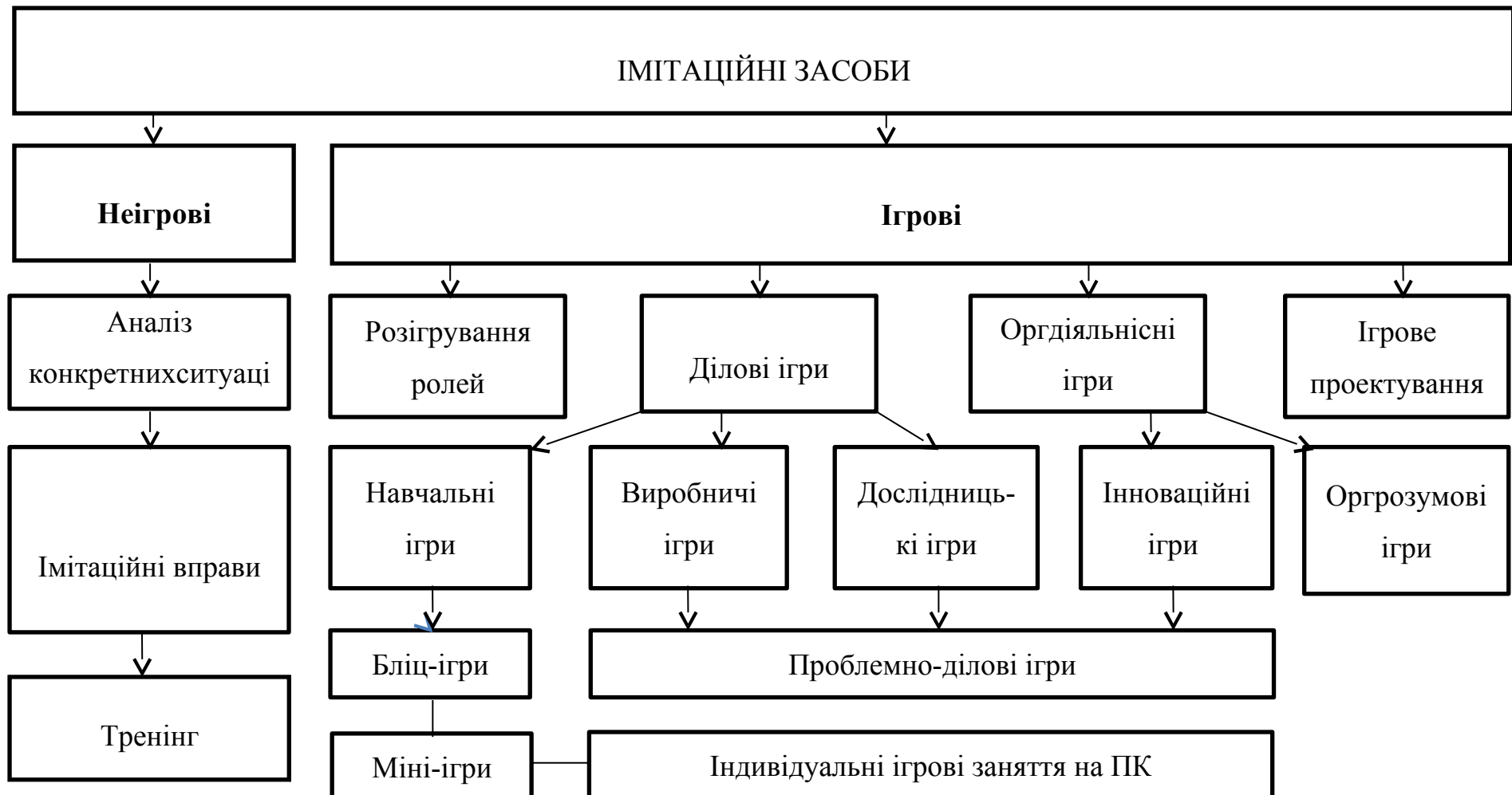
182.Critical incidents in Policing // [Revised. Ed. J. T. Reese, J. M. Horn]. – Washington, 1991. – 389 p.

183.**Warren, E.** The Stress Work Book / Warren E., Toll C. – London: Nicholas Brealey, 1995. – 34 p.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Класифікація імітаційних методів



## Анкета з вивчення соціобіографічних, професійних даних, досвіду і пропозицій застосування імітаційних засобів

### *Шановний респондент!*

Дякуємо Вам за участь у проведенні дослідження.  
Дотримання анонімності та конфіденційності гарантується.

*Вкажіть, будь ласка, про себе наступні данні:*

Вік, повних років \_\_\_\_\_ Освіта \_\_\_\_\_ Звання \_\_\_\_\_  
Посада \_\_\_\_\_ Підрозділ \_\_\_\_\_ Стаж служби \_\_\_\_\_

*Дайте відповідь, будь ласка, на наступні запитання:*

1. Які з імітаційних засобів, на Ваш погляд найбільш ефективніші для підготовки працівників поліції (спецпідрозділів поліції):

☐ пейнтбол;    ☐ страйкбол;    ☐ лазерні тири;    інше(вказіть)

2. Які Ви можете вказати переваги використання імітаційних засобів?

3. Які недоліки використання імітаційних засобів?

4. Чи використовуєте (використовували) Ви у своїй діяльності будь-які із зазначених вище імітаційних засобів для підготовки до дій в екстремальних умовах:

☐ ні

☐ так (вказіть які) \_\_\_\_\_

5. Якщо використовували імітаційні засоби, вкажіть які професійні та психологічні навички та якості Ви набули в результаті цього

6. В яких професійних ситуаціях службової діяльності Ви застосовували ці навички та якості

7. Оцініть успішність Вашої кар'єри після використання імітаційних засобів:

☐ досить успішна;    ☐ в цілому успішна;    ☐ середня;    ☐ не успішна.



Відзначте якості та навички, які набувають в першу чергу працівники поліції під час використання імітаційних засобів (оцініть за ступенем значущості, присвоївши кожній якості номер від 1 до 12, починаючи від найбільш значущого)

| №<br>п/п                            | Якості                                                                        | Оцінка від 1<br>до 12 |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1                                   | Здатність до аналізу ситуації (вміння швидко орієнтуватися, виділяти головне) |                       |
| 2                                   | Гнучкість мислення, здатність відволіктися від стереотипів                    |                       |
| 3                                   | Впевнене володіння зброєю та спецзасобами                                     |                       |
| 4                                   | Стійкість до стресу                                                           |                       |
| 5                                   | Впевненість у собі                                                            |                       |
| 6                                   | Рішучість – здатність швидко приймати вірне рішення                           |                       |
| 7                                   | Висока відповідальність                                                       |                       |
| 8                                   | Фізична підготовленість                                                       |                       |
| 9                                   | Здатність до ефективної взаємодії                                             |                       |
| 10                                  | Воля до перемоги                                                              |                       |
| 11                                  | Здатність психологічно впливати на супротивника                               |                       |
| 12 Інші<br>якості<br>(вка-<br>жіть) |                                                                               |                       |

*Наукове видання*

**Віктор Євгенович Гурський  
Василь Олександрович Лефтеров**

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК  
ПРАЦІВНИКІВ СПЕЦПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ  
ІМІТАЦІЙНИМИ ЗАСОБАМИ**

Монографія

*Українською мовою*

Підписано до друку 01.06.2017. Формат 60х84/16.

Папір офсетний. Гарнітура Cambria. Цифровий друк.

Умовн. друк. арк. 9,53. Тираж 300 прим. Замовлення № 0617м-459

---

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»

65009, м. Одеса, вул. Сегедська, 18, офіс 431

Телефони + 38 (0552) 39 95 80

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи

ДК № 4392 від 20.08.2012 р.