

– небажання допомагати правоохоронним органам у встановленні істини у зв'язку з негативним відношенням до їх роботи або конкретних співробітників.

– ухилення від відповідальності та відшкодування нанесеної шкоди;

– пом'якшення покарання та збереження отримане злочинним шляхом майно та інші блага.

Працівнику міліції не завжди вдається своєчасно встановити факт негативного психологічного впливу, особливо коли здійснюється прихований вплив. Це, у свою чергу, негативно позначається на його професійній діяльності.

Тому в організації процедур щодо нейтралізації негативного психологічного впливу під час професійного спілкування перед працівником міліції постає ряд специфічних завдань. Таких як:

– потреба своєчасного діагностування факту негативного психологічного впливу та його спрямованості;

– прогнозування мети й наслідків впливу (зміна поведінки, поглядів, оцінок та ін.);

– формування адекватної відповідної реакції, власної поведінки в ситуації негативного психологічного впливу.

Отже, на даний час актуальним є не тільки визначити поняття негативного психологічного впливу під час професійного спілкування працівників міліції, а й розробити систему заходів щодо своєчасного його діагностування та блокування, оскільки від цього залежать негативні наслідки для працівників міліції та результатів їх діяльності.

Михайленко В.В.

курсант 42 групи ФПФПМГБ

ННПФПМГБВВ НАВС

Науковий керівник:

науковий співробітник

наукової лабораторії

з проблем кадрового забезпечення

діяльності ОВС ННПФПМГБВВ НАВС

кандидат психологічних наук

Ваврик Тарас Юрійович

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ ЖИТТЄВОЇ МОТИВАЦІЇ КУРСАНТІВ ВНЗ МВС

Поняття позитивної життєвої мотивації є особливо актуальним на сучасному етапі реформування ОВС. Це пояснюється тим, що правоохоронці несуть особливу відповідальність перед суспільством і повинні виступати в якості авторитетної соціальної одиниці. Психологічний стан особистості безумовно визначає характер її життєдіяльності. Дисгармонійна, проблемна

особистість працівника ОВС не може виконувати функціональні обов'язки на належному рівні. Така особистість вразлива для стресогенних та інших негативних чинників, що відбивається на її професійній сфері. Соціальна дезадаптація особистості працівника ОВС також виступає в якості джерела схильності до девіантної та протиправної поведінки.

Таким чином проблематика формування позитивної життєвої мотивації у працівників ОВС постає одним з центральних завдань кадрової та психопрофілактичної роботи в ОВС. Тренінг є однією з найбільш дієвих форм навчання персоналу. Тому ми вирішили розробити тренінг, метою якого було б формування у персоналу ОВС мотивації на позитивну соціально – корисну, створювальну активну життєву позицію.

Отже, можна вказати, що «позитивна життєва мотивація» - це мотивація спрямована на перманентний розвиток власного потенціалу щодо оптимізації власної життєдіяльності на благо соціуму. Думається, що саме таку мотивацію, спрямовану на всебічний розвиток себе і суспільства, можна вважати істинно «позитивною життєвою мотивацією».

Можна підтримати підхід, згідно якого недоцільно будувати позитивну модель поведінки використовуючи принцип «доведення від противного». Існує багато програм тренінгів, що спрямовані на те, «як не треба робити» - шкідливо палити, пиячити. Безперечно, всі ці тренінги мають свою цінність. Проте, як правило, вони не дають комплексного розуміння протилежної - позитивної моделі мислення і поведінки. Таким чином, тільки через формування глибинної позитивної життєвої мотивації шляхом проведення відповідних семінарів і тренінгів можна набагато ефективніше усунути і більшість негативних соціально – психологічних (і правових) деструктивних явищ. Це стосується як явищ девіантної поведінки (суїцид, ненормативна агресія, алкоголізм, наркоманія), корупційних діянь, правопорушень. Перефразовуючи давньоримський вислів «*espiritu sano en corpore sano*» («в здоровому тілі - здоровий дух»), можна цілком точно ствердити що тільки здоровий «дух», тобто позитивна мотивація може бути передумовою психологічно, фізично і соціально здорової особистості. Отже, необхідно виводити поняття «позитивна життєва мотивація» тільки через об'єктивні показники, які б були універсальними і не залежали від національної, громадянської, релігійної приналежності особистості. Таку позитивну життєву мотивацію можна також назвати біофільною.

Біофілія (давньогрецьк. «біос» - життя; «філєо» - любов, ваблення) в перекладі з давньогрецької мови означає «любов, ваблення до життя». Вперше механізм біофілії, як потягу до життя, був описаний в роботах З. Фрейда. Пізніше в працях Е. Фромма концепція біофілії розкривається найбільш повно і детально. В роботах більш сучасних дослідників концепція біофілії, як універсальної мотиваційної домінанти, розкривається через об'єктивні показники емпіричним шляхом. Наприклад, у Д. С. Соммера описаний ряд експериментів, які підтверджують об'єктивний взаємозв'язок між мотивацією особистості, її психологічним станом і зміною електромагнітного поля, що випромінює людина. Експерименти

Д.С. Соммера корелюють з даними отриманими іншими вченими – Б. Кохлером (Німеччина); Б. дель Бланко (Канада); С.П. Шуріним (Російська Федерація). Ці дослідження експериментально підтверджують об'єктивний (природний) характер універсальних, життєвих цінностей (правових, моральних, релігійних – що носять гуманістичний характер).

Тренінг “Формування позитивної життєвої мотивації у персоналу ОВС України” проводився протягом трьох днів з групою курсантів ННПФПМГБВВ, що відвідують науковий гурток. Наприкінці тренінгу було проведено анонімне опитування та відкрите обговорення, що виявило позитивну оцінку курсантів як ідеї тренінгу, так і методик його проведення. В анонімному опитуванні ставилось на меті виявлення позиції учасників по таких базових позиціях: 1. Чи задоволені Ви результатами тренінгу? 2. Чи може даний тренінг мотивувати Вас до позитивної самотрансформації? 3. Чи носив даний тренінг дійсно практичний характер? В результаті анонімного опитування по першій позиції 7 осіб зазначили, що задоволені результатами; 1 – частково задоволені; 1 – утримався від відповіді; 1 – не задоволений. По другій позиції 8 осіб зазначили, що тренінг може мотивувати до позитивної самотрансформації; 1 особа утрималась; 1 зазначила, що тренінг не може стати акаталізатором їх саморозвитку. По третій позиції 9 опитаних вказали на практичну цінність що тренінгу (або деяких елементів тренінгу) і можливість подальшого застосування його положень і технік у професійній діяльності та повсякденному житті; 1 особа зазначила, що даний тренінг не мав практичного характеру.

У відкритому обговоренні всі учасники тренінгу схвально оцінили базовий концептуальний підхід тренінгу – зосередження уваги не на проблемних аспектах життєдіяльності персоналу ОВС (стресогенність роботи, депресивні тенденції, агресивність контингенту, ризик, пов'язаний з вживанням алкоголю тощо), а на позитивній реальності. Учасники тренінгу відмітили, що такий підхід формує нове, більш ресурсне і адаптивне світосприйняття та відкриває у людини нові можливості по вирішенню своїх особистісних проблем. Особливу зацікавленість в учасників тренінгу викликали практичні методики саморегуляції, позитивної візуалізації, створення аффірмацій, медитативні техніки. На даному етапі цей тренінг модифікований та доопрацьований. Враховані пропозиції практичних працівників ОВС різних органів та підрозділів ОВС. Пропоную даний тренінг в подальшому проводити у ВНЗ МВС та інших підрозділах ОВС.

Сінько І.С.

курсант 41 групи ФПФПМГБ
ННПФПМГБВВ НАВС

Науковий керівник:

науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем кадрового
забезпечення діяльності ОВС