

К. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

- конкуренція (змагання) - як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів за рахунок інтересів іншого;
- пристосування;
- компроміс;
- ухилення;
- співробітництво.

Спеціалісти в області соціології конфлікту стверджують, що необхідним є застосування всіх п'яти практик (стилів) - суперництва, співробітництва, компромісу, ухилення та пристосування - залежно від конкретних умов конфліктної ситуації.

Стан конфлікту характеризується гострими негативними емоційними переживаннями його учасників. Конфлікт може виявитися на рівні свідомості окремо взятої людини — це внутрішньо особистісний конфлікт, а також у міжособистісній взаємодії та на рівні міжособистісних групових стосунків.

Якщо конфлікт своєчасно не вирішується, то це може призвести до неврозів, хворобливих станів, стійкого розладу стосунків між індивідами, які взаємодіють.

Отже, вибір способів і методів подолання конфліктів залежить як від об'єктивної ситуації, психічного стану опонентів, так і від спрямованості конфлікту, тобто чи сприятиме він глибшому розумінню проблеми, і, відповідно, розвитку елементів кооперативної взаємодії всередині конфлікту, чи, навпаки, призведе до розхитування й неузгодженості взаємодії.

Манюк Я.В.

курсант 4 курсу ФПФПМГБ
Науковий керівник:
професор кафедри
юридичної психології НАВС
кандидат психологічних наук
Александров Д.О.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ З ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Проблема професійної підготовки молоді постає в контексті змін засад навчально-виховного процесу, що є наслідком реформування системи вищої освіти. Все більшої актуальності набуває питання удосконалення практики підготовки кваліфікованих фахівців, у тому числі – майбутніх правоохоронців. У свою чергу, професійна підготовка, будучи особливим видом діяльності та поєднуючи теоретико-дослідницький та практичний аспекти, повинна орієнтуватись на створення умов для самопізнання, саморозвитку і поетапного професійного становлення особистості.

У сучасній психології поняття ідентифікації охоплює три області психічної реальності, що перетинаються:

- це процес об'єднання суб'єктом себе з іншим індивідом чи групою на основі емоційного зв'язку, що встановився, а також включення в свій світ і прийняття як особистих норм, цінностей, зразків;
- це уявлення, бачення суб'єктом іншої людини як продовження самого себе (проекція), наділення її своїми якостями, почуттями, бажаннями;
- це механізм постановки суб'єктом себе на місце іншого, що проявляється у вигляді поринання, перенесення індивідом себе в поле, простір, обставини іншої людини і призводить до засвоєння його особистого сенсу.

Формування професійної «Я-концепції» базується на загальній «Я-концепції», процесі професійного самовизначення особистості, засвоєнні функціонально визначених професійних ролей, входження особистості до професійного середовища та динаміці оцінки себе як фахівця. Як і загальна, професійна «Я-концепція» особистості містить три основні компоненти: когнітивний, емоційно-оцінний та поведінковий. Необхідною умовою професійної самоідентифікації є неодмінне проходження всіх її етапів, з притаманними їм особливостями, а саме:

- *Підготовчий етап* – тут відбувається професійне самовизначення особистості.
- *Етап прийняття* – готовність студента до виконання професійних функцій.
- *Самореалізація* – відхід від репродуктивного виконання на користь творчого.
- *Самовдосконалення* – перехід до потреби у самодіагностиці, самопізнанні, професійна самооцінка.

Професійна самоідентифікація становить процес самостійного зіставлення людиною своїх здібностей, професійних можливостей із професійно-кваліфікаційними вимогами. Становлення професійної самоідентифікації, досягнення професіоналізації опосередковане тривалим, поетапним розвитком особистості.

Професійна самоідентифікація працівника органів внутрішніх справ – складне особистісне утворення, що включає в себе різні структури і рівні їхнього функціонування. Серед різноманітних компонентів структури ми можемо виділити в якості основних такі:

- уявлення про себе як про професіонала, про своє професійне майбутнє (у статиці і динаміці), ідентифікація себе з професійною діяльністю;
- ставлення до себе як до професіонала, до різних професійних процесів і професійних категорій;
- особистісна значущість професійної діяльності в системі інтересів і мотивів.

Ми визначаємо декілька етапів формування професійної самоідентифікації:

- самоідентифікація з професійною діяльністю на основі очікування задоволення професією конкретних базових потреб, на основі чого і формується професійна мотивація;
- самоідентифікація, внаслідок якої виникає мотивація до самовдосконалення та професіоналізації заради максимальних досягнень у професії.

Таким чином, професійна самоідентифікація спеціалістів як усвідомлена, цілеспрямована діяльність по розвитку своєї професійної підготовки й професійно-значущих якостей багато в чому визначається рівнем розвитку відповідної мотивації. Чим більше потреб зможе задовольняти працівник в професійній діяльності, тим більше він буде себе ідентифікувати з нею. Майстерність керівника при розвитку мотивації професійної самоідентифікації фахівця полягає не тільки в умінні з'ясувати внутрішні спонукальні сили працівника й сукупність зовнішніх вимог, які сприяють позитивній мотивації, але й у здібності співвіднести їх найоптимальнішим чином, виходячи з конкретної ситуації.

Букін М.О.

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

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПРОФІЛАКТИКА ДИСТРЕСУ В ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Актуальність даного питання полягає у тому, що робота практичного працівника міліції є надзвичайно стресогенною, проте на даному етапі дуже мало уваги приділяється профілактиці дистресу у працівників ОВС. Проблема, на наш погляд, полягає не у самій роботі, а у ставленні до неї. Для того, щоб спробувати підійти до аспектів профілактики стресів, необхідно з'ясувати саму суть явища стресу і дистресу. Слово стрес (від англійського – stress – напруження) стало звичним для назви стану людини у важкій для неї ситуації.

Напруження, яке виникає внаслідок дії стресора, може зберігатись досить довго після того, як подія мала місце. Такий стан називається дистрес. Дистрес, вразі його постійного повторення може суттєво сприяти формуванню девіантної поведінки, дезадаптації працівника.. Часто працівники не знають, яким чином можна позбавитись стресу, або не