

3. Розин В.М. Психология для юристов. Учебное пособие для высшей школы. — М.: Издательский Дом "ФОРУМ", 1997. — 128 с.
 4. Романов В.В. Юридическая психология: Учебник. — М.: Юрист, 1998 — 476 с.
 5. Чухаровский Ю.В. Юридическая психология. Учебное пособие. — М.: Право и Закон, 1997. — 320 с.
 6. Шиханцов Г. Г. Юридическая психология. Учебник для вузов. — М.: Издательство "Зерцало" 1998. — 341 с.
- Юридична психологія: [підруч. для студ. юридич. вищ. навч. закл. і фак.] / За заг. ред. Л. І. Казміренюк, С. М. Моїсеєва. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 392 с.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Лазаренко К.Д.,
старший інспектор **РСС** Управління боротьби з організованою злочинністю
УМВС України в Івано-Франківській області, кандидат психологічних наук

Психологічна діагностика керівників різних рівнів системи ОВС України засвідчила недостатність рівня розвитку їх комунікативного потенціалу (КПК), що негативно позначається на ефективності професійної діяльності. Із зростанням стажу керівної роботи керівників органів та підрозділів внутрішніх справ їх комунікативний потенціал не розвивається, навіть спостерігається зниження показників його розвитку; у керівників зі стажем керівної роботи від 8 до 12 років показники комунікативного потенціалу нижчі, ніж у працівників із стажем керівної роботи від 1 до 4 років (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика структурних компонентів КПК органів та підрозділів внутрішніх справ

Структурний компонент КПК	Складові структурного компоненту	Стаж керівної роботи в ОВС		
		від 1 до 4 років	від 4 до 8 років	від 8 до 12 років
		Психологічні характеристики		
Конституціональність	Загальна активність, показники стеничного / гіпостеничного типу реагування, особливості темпераменту	Переважає стиль пізнавальної діяльності, наявність лідерських рис, гнучкість у відносинах з підлеглими	Переважає ступінь урівноваженості характеру, обережність, твердість у виборі тактики взаємодії з підлеглими	Зниження показників загальної активності, погіршення взаємовідносин, низька ефективність впливу на підлеглих

Когнітивний	Комунікативні здібності, знання, вміння, емоційний та соціальний інтелект, комунікативна компетентність, комунікативна культура	У відношенні до співрозмовника виявляється інтерес і бажання спілкуватись, проте заважає невміння володіти невербальним репертуаром та керувати власними емоціями, нерозуміння емоцій інших	Наявні уміння слухати та розуміти співрозмовника але не характеризують ся високою комунікабельністю, толерантністю. На середньому рівні розвинуті розуміння емоцій інших та здатність керувати власними емоціями	Зміни у розвитку не спостерігаються, характеризуються труднощами у розумінні підлеглих, конфліктністю, нерідко агресивністю, нездатністю впливати на них, зниженням соціальної активності
	Потреба людини у комунікації, рівень самоактуалізації, мотивація досягнення цілей спілкування	Активне прагнення до самовдосконалення, високий рівень самоактуалізації	Характеризується зниженням спрямованості особистості, низькою самоактуалізацією	Змін не спостерігається, низький рівень самоактуалізації
Характерологічний	Вольові риси характеру, відношення до діяльності, відношення до людей, відношення до самого себе	Уважне відношення до інших, вміння організувати міжособистісні відносини та підкреслювати взаємну значимість у вирішенні оперативних службових завдань	Не спостерігаються тенденції покращення показників	Нерозвиваються показники, спостерігається зниження ефективності міжособистісної взаємодії з підлеглими
	Тенденції поведінки, реальна поведінка керівника у типових ситуаціях, конфліктних та екстремальних	Прагнення до доминування, незалежності, нетерпимість до помилок партнера, уразливість та злопам'ятність, які супроводжуються одноосібним прийняттям рішень щодо виконання оперативних службових завдань.	Спостерігається покращення тенденцій поведінки у напрямку гармонізації у конфліктних ситуаціях обирають міжособистісний стиль поведінки зважаючи на природу конфлікту; у екстремальних ситуаціях ведуть себе впевнено та вміють організувати роботу підлеглих	Відбувається зниження показників, проявляються егоїстичність та черствість, підозрілість у тенденціях поведінки. Характеризуються схильністю до авторитарного стилю управління. У конфліктних та екстремальних ситуаціях не враховують думки підлеглих, покладаються на правильність своїх рішень

Отже, комунікативний потенціал – це внутрішній резерв психологічних властивостей та вмінь керівника, які суттєво впливають на ефективність його

професійної діяльності. Вирішення питання розробки психологічних механізмів ефективного формування та розвитку комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ різних рівнів управління з урахуванням їх функціональної спрямованості значно підвищить рівень їх професійної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Лазаренко К.Д. Стан розвитку комунікативного потенціалу управлінців органів внутрішніх справ / К.Д. Лазаренко // Вісник національної академії оборони України. Збірник наукових праць – К.: Вид-во НУОУ, 2010. – № 3 (16). – С. 131–138.

2. Лазаренко К.Д. Психологічні особливості системи розвитку комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ / К.Д. Лазаренко // Вісник національної академії оборони України. Збірник наукових праць – К.: Вид-во НУОУ, 2010. – № 5 (18). – С. 157–162.

МІСЦЕ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Орлова Т.Ю.,

науковий співробітник наукової лабораторії психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у ВНЗ навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Обираючи професію, вступаючи у ВНЗ, у процесі навчання молода людина може опинитися перед дилемою: чи потрібно їй далі навчатися, чи відповідає майбутня професія власним уявленням та очікуванням щодо неї. Якщо очікуване не співпадає з реальним, у студента зникає інтерес, потяг до знань, падає успішність у навчанні. Отже виникає питання місця професійних очікувань у формуванні відповідального ставлення до навчального процесу і відповідного формування професійної компетентності майбутнього фахівця.

На сьогодні поняття “очікування” досліджено недостатньо. Особливо це стосується життєвої ситуації особистості, пов’язаної з її свідомим вибором майбутньої професії. Перед тим, як визначити поняття та особливості професійних очікувань, необхідно проаналізувати поняття “очікування” у межах соціокультурного і психологічного підходу.

У соціальній психології та соціології використовується визначення очікувань як соціального явища. При цьому використовується термін “експектація”, яка являє собою систему очікувань, вимог щодо норм виконання особистістю соціальних ролей, тобто упорядковує систему відносин і взаємодій у групі. Виокремлюють також розширене трактування поняття “соціальні очікування”. Під цим розумють суб’єктивні орієнтації (сукупність соціальних установок, елементів знань, стереотипів поведінки, оцінок тощо) які індивід повинен урахувати, існуючи в групі та налаштовуючи свою взаємодію з іншими членами групи.

З точки зору теорії динамічної функціональної структури особистості К.Платонова, на формування очікувань впливає взаємозв’язок індивідуальних особливостей особистості (біопсихічні властивості) із соціальними чинниками, які на певних етапах життєвого шляху відіграють не останню роль в особистісному розвитку та зростанні і мають вияв в її спрямованості, досвіді й особливостях психічних процесів. Так формується найголовніший, пріоритетний рівень потреб особистості, які у подальшому її житті визначатимуть основні мотиви, цілі, бажання, інтереси та деякою мірою вплинуть на змістовність її життя у цілому.

Сам процес очікування відображає свідомі або несвідомі пріоритетні потреби в структурі особистості. У стані очікування формується образ майбутнього кінцевого результату, що є поштовхом до активізації відповідного мотиваційного процесу, що і спонукає її до прийняття рішення та вибору